

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反勞動基準法事件，不服原處分機關民國 106 年 11 月 24 日北市勞動字第 106405845

00 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營公共汽車客運業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）

106 年 9 月 5 日派員實施勞動檢查，查得：

（一）勞工○○○（下稱○君）為駕駛人員，於 106 年 7 月延長工時計 3,520 分鐘（其中延長工時在 2 小時以內者計 2,331 分鐘，再延長工時在 2 小時以內者計 1,189 分鐘），

應

給付延長工時工資計新臺幣（下同）1 萬 3,570 元（原處分誤植為 1 萬 3,557 元）【3 萬 8,393 元（含實付底薪、里程津貼、載客津貼、敬業獎金、5 萬分配數、中退津貼）/30 日/8 小時/60 分鐘 x ( (4/3x2,331) + (5/3x1,189) )】，惟訴願人僅給付 7,426 元，未完全給付○君延長工時工資，違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項規定。

（二）勞工○○○（下稱○君）為駕駛人員，於 106 年 7 月計有 5 日休息日出勤，出勤時間各為 12、12、12、8、12 小時，其中在 2 小時以內之工作時間，計 10 小時；2 小時以上 8 小時以內之工作時間，計 30 小時；8 小時以上之工作時間，計 16 小時。訴願人

應

給付延長工時工資計 1 萬 8,913 元【4 萬 2,822 元（含實付底薪、里程津貼、載客津

貼

、業績獎金、5 萬分配數、中退津貼）/30 日/8 小時 x ( (4/3x10) + (5/3x30) + (8/3x16) )】，惟訴願人僅給付 9,315 元，未完全給付休息日延長工時工資，違反同法行為時第 24 條第 2 項規定。

（三）訴願人使○君 106 年 7 月延長工作時間 3,520 分鐘，核計 58.67 小時，違反同法行為

時

第 32 條第 2 項 1 個月延長工作時間不得超過 46 小時之規定。

(四) 勞工○○○(下稱○君)為駕駛人員,於 106 年 4 月 3 日(婦女節、兒童節合併假日)、4 月 4 日(民族掃墓節)出勤,訴願人應加倍發給工資 2,039 元【3 萬 590 元(含實付底薪、里程津貼、載客津貼、業績獎金、5 萬分配數、中退津貼)/30 日 x2】,惟訴願人僅給付 1,402 元,違反同法第 39 條規定。

二、原處分機關爰以 106 年 9 月 14 日北市勞動檢字第 10639856901 號函檢送勞動檢查結果通知

書予訴願人,命即日改善,並載明如對檢查結果有異議,應於文到次日起 10 日內以書面提出。嗣訴願人提出異議略以,以法定基本工資為基礎,計算延長工時工資及假日加給,為因應一例一休,106 年 7 月 26 日臨時勞資會議決議調高休息日加班費時薪,並追溯自 105 年 12 月 23 日生效,薪資差額業已全數補發等語。原處分機關另以 106 年 9 月 30 日北市勞動字第 10638313410 號函通知訴願人陳述意見,經訴願人以 106 年 10 月 12 日書面陳述

意見,重申延長工時工資及假日加給均以法定基本工資為計算基礎,並追溯補發調高休息日加班費差額等語。

三、原處分機關仍審認訴願人為甲類事業單位(資本額 1,000 萬元以上),第 1 次違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項、第 2 項規定,5 年內第 7 次違反同法行為時第 32 條第 2 項規定、

5 年內第 2 次違反同法第 39 條規定,爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項規定,

及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準(下稱裁罰基準)第 3 點、第 4 點項次 13、14、27、42 及第 5 點規定,以 106 年 11 月 24 日北市勞動字第 10640584500 號裁處書

,各處訴願人 2 萬元、2 萬元、80 萬元、10 萬元罰鍰,計處 94 萬元罰鍰,並公布訴願人名

稱及負責人姓名。該裁處書於 106 年 11 月 29 日送達,訴願人不服,於 106 年 12 月 25 日經由

原處分機關向本府提起訴願,107 年 1 月 3 日補正訴願程式,並據原處分機關檢卷答辯。理由

一、按勞動基準法第 2 條第 3 款規定:「本法用辭定義如左:……三、工資:謂勞工因工作而獲得之報酬,包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之

獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」第 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……。」行為時第 24 條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上……。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。」第 30 條第 1 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」行為時第 32 條第 1 項、第 2 項規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。」行為時第 36 條第 1 項規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」行為時第 37 條第 1 項規定：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假。」第 39 條規定：「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」第 79 條第 1 項第 1 款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反……第二十二條至第二十五條、……第三十二條、第三十四條至第四十一條……規定。」第 80 條之 1 第 1 項規定：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

勞動基準法施行細則第 20 條之 1 規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：一、每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」行為時第 23 條第 3 項規定：「本法第三十七條所稱其他由中央主管機關規定應放假之日如左：……三、婦女節、兒童節合併假日（民族掃墓節前一日）四、民族掃墓節（農曆清明節為準）……。」

內政部 74 年 5 月 4 日 (74) 臺內勞字第 310835 號函釋：「職業汽車駕駛人工作時間，係以

到

達工作現場報到時間為開始，且其工作時間應包含待命時間在內。」

前行政院勞工委員會（103年2月17日改制為勞動部，下稱前勞委會）95年6月12日勞保2

字第0950029414號函釋：「……查勞動基準法第2條規定……依該條款就工資之定義觀之，於認定何項給付內容屬於工資，係以是否具有『勞務之對價』及『經常性之給與』之性質而定，同法第21條規定略以，工資由勞雇雙方議定之，倘雇主為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，得不列入工資範圍之內……。」

疑 勞動部105年12月21日勞動條2字第1050030466號書函：「主旨：所詢休息日工資計給

義……。說明：……二、立法院於105年12月6日三讀通過勞動基準法部分條文修正案，依新修正之勞動基準法第24條第2項修正條文規定略以：『…工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。』按月計酬者，前8小時除已照給之工資外，另再加給1又1/3或1又2/3以上；至逾8小時部分，雇主須按平日每小時

工

資額之2又2/3倍給付。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第3點規定：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：（一）甲類，有下列情形之一者屬之：1. 股票上市公司或上櫃公司。2. 資本額達新臺幣1千萬元以上之公司。（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」第4點規定：「臺北市政府處理違反勞動基準法（以下簡稱勞基法）事件統一裁罰基準（節錄）」

項次	13	14	27	42
違規事件	延長勞工工作時間，雇主未依法給付其延長工作時間之工資者。	雇主使勞工於勞基法第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資未按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2	雇主使勞工延長工作時間連同正常工作時間，1日超過12小時，1個月超過46小時者。	雇主未給付勞工例假、休息日、休假或特別休假之工資；及徵得勞工同意或因季節性趕工必要經勞或工會同意或工會同意，使勞工於上

	小時後再繼續	述休假日工作
	工作者，未按	，而未加倍發
	平日每小時工	給工資者。
	資額另再加給	
	1 又 3 分之 2 以	
	上者。	

法條依據 (勞動基準法)	(行為時)第 24 條第 1 項、第 7	(行為時)第 24 條第 2 項、第 7	(行為時)第 32 條第 2 項、第 7	第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款
	9 條第 1 項第 1	9 條第 1 項第 1	9 條第 1 項第 1	、第 4 項及第
	款、第 4 項及	款、第 4 項及	款、第 4 項及	0 條之 1 第 1 項
	第 80 條之 1 第 1	第 80 條之 1 第 1	第 80 條之 1 第 1	。
	項。	項。	項。	

8 |

法定罰鍰額度 (新臺幣：元) 或其他處罰	1. 處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。
	2. 應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。
統一裁罰基準 (新臺幣：元)	違反者，除依雇主或事業單位規模、性質及違規次數處罰如下外，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰：
	1. 甲類：
	(1) 第 1 次：2 萬元至 20 萬元。
	(2) 第 2 次：10 萬元至 40 萬元。
	(3) 第 3 次：30 萬元至 60 萬元。
	(4) 第 4 次：60 萬元至 80 萬元。
	(5) 第 5 次以上：80 萬元至 100 萬元。
	.....

第 5 點規定：「前點違規次數之計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯五年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。」

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告『工會法等

20

項法規』所定本府主管業務部分權限，自中華民國 104 年 11 月 15 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。」

附表（節錄）

項次	法規名稱	委任事項
16	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：

- (一) 駕駛人員之薪資結構除固定之底薪外，另有里程津貼、載客津貼等，常因狀況不同而變動。為免計算假日及平日延長工作時間工資之繁雜，並顧及計算加班費之平日工資，難確定數額，故訴願人與勞工約定假日及平日延長工作時間加給之計算方式，未低於基本工資，與勞雇雙方議定工資之立法意旨無違背。
- (二) 訴願人頒訂之薪資支給實施辦法第 2 節行車人員薪資支給實施辦法，經勞資會議決議及工會追認，應有拘束勞資雙方之效力；縱認以法定基本工資計算延長工時工資及假日加給違法，係基於 1 行為同時觸犯數個規定，原處分應僅就其中 1 項規定裁罰，即已達糾舉目的。
- (三) 中退津貼與駕駛工作並無直接關聯，屬訴願人對勞工之補貼，依勞動基準法施行細則第 10 條第 11 款非屬工資範圍；里程津貼、載客津貼、敬業獎金、5 萬分配數等給與之計算基準，包含正常工時與延長工時之總里程及載客數。原處分未將非屬工資之給與剔除，亦未將延長工時之總里程及載客數所得之里程津貼、載客津貼、敬業獎金、5 萬分配數之給與扣除，顯已違法。請撤銷原處分。

三、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述等違反勞動基準法之情事，有原處分機關 106 年 9 月 5 日勞動條件檢查會談紀錄、談話紀錄；○君、○君 106 年 1 月至 7 月每日逾時加班時數；○君、○君、○君 I4 駕員每日

班次表；○君 106 年 7 月排休表；○君、○君 106 年 7 月○○站駕員薪資清冊；○君 106

年 4

月○○站駕員薪資清冊及勞動檢查結果通知書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項規定部分：

- (一) 按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時；雇主延長勞工工作時間者，應給付勞工延長工作時間之工資；所謂延長工作時間，係指勞工每日工作時間超過 8 小時或每週工作總時數超過 40 小時之部分；延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上；再延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；為勞動基準法行為時第 24 條第 1 項、第 30 條第 1 項、第 79 條第

1 項

第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 20 條之 1 第 1 款前段所明定。又何項

給付

內容屬於工資，係以是否具有「勞務之對價」及「經常性之給與」之性質而定，倘雇主為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工工作給付之對價，得不列入工資範圍之內；職業汽車駕駛人工作時間，係以到達工作現場報到時間為開始，其工作時間應包含待命時間在內，亦有前勞委會 95 年 6 月 12 日勞保 2 字

第

0950029414 號及內政部 74 年 5 月 4 日 (74) 臺內勞字第 310835 號函釋意旨可資參照

。

- (二) 依原處分機關 106 年 9 月 5 日訪談訴願人組長○○○ (下稱○君) 之談話紀錄略以：  
「……問：請問貴公司駕駛薪資清冊之各項目定義為何？答：本公司駕駛薪資清冊之各項目定義係依行車人員薪資支給實施辦法。壹、薪(工)資：一、底薪：新進駕駛以 15,764 元起薪，試用 40 天期滿考核合格後，調整為 18,368 元。二、里程津貼：依營運里程核給津貼，不受服勤天數影響。三、載客津貼：不分站線別，一律按載客收入每百元支給 6.50 元津貼，並按月給計核發。四、逾時加給：當日延長逾時 2 小時以內，以 21,009/30 天/8 小時\*1 又 1/3。當日延長逾時 2 小時以上，以

21,009

/30 天/8 小時\*1 又 2/3……。貳、補助津貼(獎金)：一、待勤、中退津貼：當日累積非方向盤時間前 120 分鐘為待勤，每分鐘以 1 元計；第 121 分鐘起為中退，每分鐘以 0.5 元計。二、敬業獎金：以實際出勤日應達 26 天(含以上)支給 3,000 元；實際出勤未達 26 天(不含)，則依服勤天數\*100 元支給。三、業績獎金：以達成基本業績或超越績效者給予獎勵。四、5 萬分配數：依當月載客之優待票數比例分配金額。……問：請問貴公司延長工資之計算方式為何？以○○○為例。答：當日延長逾

時 2 小時以內，以 21,009 元/30 天/8 小時\*1 又 1/3。當日延長逾時 2 小時以上，以 21,0

09 元/30 天/8 小時\*1 又 2/3……加班最小單位為 1 分鐘。以○○○為例，○員 106 年 7

月份延長工時為 3520 分鐘（共 58.67 小時），公司給付加班費共 7426 元。【計算公式如下： $(21009/30/8/60*4/3*2331) + (21009/30/8/60*5/3*1189) = 7426$  元】……。」該談話紀錄並經○君簽名確認在案。

（三）次依○君 106 年 7 月之每日逾時加班時數記載，○君延長工時在 2 小時以內者計 2,331

分鐘、再延長工時在 2 小時以內者計 1,189 分鐘，總計 106 年 7 月延長工時 3,520 分鐘

。另依○君 106 年 7 月○○站駕員薪資清冊記載，○君之實付底薪（1 萬 7,516 元）

、

里程津貼（8,849 元）、載客津貼（5,048 元）、敬業獎金（3,000 元）、5 萬分配數（156 元）、中退津貼（3,824 元）加總為 3 萬 8,393 元。是訴願人應給付○君 106

年 7

月延長工時工資計 1 萬 3,570 元【 $3$  萬 8,393 元/30 日/8 小時/60 分鐘  $\times$ （ $4/3 \times 2,331$ ）

$+ (5/3 \times 1,189)$ 】（原處分誤植為 1 萬 3,557 元），惟訴願人僅給付 7,426 元，未完全給付○君延長工時工資，違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項規定之情事，洵堪認定。

（四）雖訴願人主張其以法定基本工資為基礎，計算延長工時工資，中退津貼非屬工資，延長工時之總里程及載客數所得之里程津貼、載客津貼、敬業獎金、5 萬分配數之給與，非屬平日每小時工資額，應予扣除等語。查勞動基準法行為時第 24 條業已明定延長工時工資之計算方式，係以平日每小時工資額加成核計。依前開原處分機關 106 年 9 月 5 日訪談○君之談話紀錄所載，訴願人給付勞工之里程津貼、載客津貼、敬業獎金、業績獎金、5 萬分配數等，均係勞工提供勞務，訴願人給付之對價及經常性之給與，非訴願人單方之恩惠性給與，核其性質係屬工資，應計入平均每小時工資，據以計算延長工時工資。另待勤、中退津貼係勞工當日累積非方向盤時間，勞工仍在訴願人之指揮監督之下，處於得提供勞務之待命狀態，該項待勤、中退津貼仍屬工資性質，應計入平日每小時工資額之計算範疇。訴願主張，不足採據。是本件原處分以訴願人第 1 次違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項規定，依同法第 79

條

第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴

願人名稱及負責人姓名，並無違誤。此部分原處分應予維持。

五、原處分關於違反勞動基準法行為時第 24 條第 2 項規定部分：

(一) 按雇主使勞工於勞動基準法第 36 條所定休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作 2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上；前項休息日之工作時間及工資之計算，4 小時以內者，以 4 小時計；逾 4 小時至 8 小時以內者，以 8 小時計；逾 8 小時

至 12 小時以內者，以 12 小時計；休息日工資計給，按月計酬者，前 8 小時除已照給之工資外，另再加給一又三分之一或一又三分之二以上；至逾 8 小時部分，雇主須按平日每小時工資額之二又三分之二倍給付；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；為勞動基準法行為時第 24 條第 2 項、第 3 項、第 79 條第 1 項第

1 款

、第 80 條之 1 第 1 項所明定，亦有勞動部 105 年 12 月 21 日勞動條 2 字第 1050030466 號書

函意旨可參。

(二) 依原處分機關 106 年 9 月 5 日訪談○君之談話紀錄略以：「……問：請問貴公司約定休息日及例假日為何？答：休息日無約定。例假日則依人事行政總局公告行事曆，每個月紅字計算幾個例假日及休息日，不含國定假日。……問：請問休息日之工資如何計算？以○○○為例。答：休息日每日 701 元加 1162 元=1863 元（勞資協商固定核發金額），再加每日超過 8 小時之實際逾時金額，依實際逾時工時並依勞動基準法第 24 條第 1 項規定計算加班費。以○○○為例，該員 106 年 7 月僅休 5 天例假日，分

…

別為 7/1、7/6、7/13、7/20、7/27，其餘則依排班表皆正常出勤。公司給予該員 5 天休息日出勤工資 9315 元【3505 元（7/18 給付）+5810 元（8/8 給付）= 9315 元】

…。」該談話紀錄並經○君簽名確認在案。

(三) 是○君於上開談話紀錄表示，訴願人及其勞工並未約定休息日之日期。次依卷附○君 106 年 7 月每日逾時加班時數及 I4 駕員每日班次表等記載，○君 106 年 7 月，除

1 日

、6日、13日、20日及27日等5日例假日未出勤外，其餘26日（包括應有之5日休息

息

日）均有出勤紀錄，且工作時間均逾8小時。依勞動基準法行為時第24條第3項規定，休息日之工作時間逾8小時至12小時以內者，工作時間及工資均應以12小時計算。是○君106年7月間之5日休息日，工作時間均以12小時（12、12、12、12、12

）

計，其中在2小時以內之工作時間，計10小時；2小時以上8小時以內之工作時間，計30小時；8小時以上至12小時以內之工作時間，計20小時。另依○君106年7

月○

○站駕員薪資清冊記載，○君之實付底薪（1萬8,368元）、里程津貼（4,697元）、載客津貼（8,390元）、業績獎金（7,000元）、5萬分配數（294元）、中退津貼（4,073元）加總為4萬2,822元。是訴願人應給付○君106年7月之5日休息日延長工

長工

時工資計2萬813元【4萬2,822元/30日/8小時×（（4/3×10）+（5/3×30）+（

8/3×2

0））】，惟訴願人僅給付9,315元，未完全給付休息日延長工時工資，違反同法行為時第24條第2項規定之情事，洵堪認定。本件原處分以○君106年7月之5日休息

息

日出勤，出勤時間各為12、12、12、8、12小時，論以訴願人應給付延長工時工資計1萬8,913元【4萬2,822元/30日/8小時×（（4/3×10）+（5/3×30）+（8/3×16）

）

】，理由雖有不當，惟訴願人未完全給付○君休息日延長工時工資，應依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及裁罰基準等規定，處訴願人2萬元罰鍰，並

公布

訴願人名稱及負責人姓名之結果，並無二致。從而，依訴願法第79條第2項：「原行政處分所憑理由雖屬不當，但依其他理由認為正當者，應以訴願為無理由。」之規定，此部分原處分應予維持。

六、原處分關於違反勞動基準法行為時第32條第2項規定部分：

- （一）按雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日不得超過12小時，1個月不得超過46小時；違者，處2萬元以上100萬元以下罰鍰；且應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；為勞動基準法行為時第32條第2項、第79條第1項第1款、第80條之1第1項所明定。

(二) 查訴願人使○君 106 年 7 月延長工作時間計 3,520 分鐘即 58.67 小時，已如前述，其有  
違反同法行為時第 32 條第 2 項 1 個月延長工作時間不得超過 46 小時規定之情事，洵堪  
認定。是原處分機關以訴願人 5 年內第 7 次違反同法行為時第 32 條第 2 項規定（第 1  
次  
至第 6 次裁處書日期文號分別為 102 年 1 月 21 日府勞動字第 10230475300 號、103 年  
8 月  
8 日府勞動字第 10333967000 號、104 年 10 月 21 日府勞動字第 10436693900 號、105  
年 3  
月 21 日北市勞動字第 10530263100 號、106 年 3 月 1 日北市勞動字第 10631842200 號  
、1  
06 年 6 月 16 日北市勞動字第 10632800700 號），依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80  
條之  
1 第 1 項及裁罰基準等規定，處訴願人 80 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名  
，並無違誤。此部分原處分應予維持。

七、原處分關於違反勞動基準法第 39 條規定部分：

(一) 按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日  
，均應休假；婦女節、兒童節合併假日、民族掃墓節，為中央主管機關規定應放假  
之日；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；違反者，處 2 萬元  
以上 100 萬元以下罰鍰，並應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；勞動  
基準法行為時第 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項  
及同法  
施行細則行為時第 23 條第 3 項定有明文。

(二) 依原處分機關 106 年 9 月 5 日訪談○君之談話紀錄略以：「……問：請問國定假日是  
否經個別勞工同意調移？如有經個別勞工同意調移，請提供書面或其他佐證資料？  
答：國定假日沒有調移，勞工國定假日出勤，1 日正常工時 8 小時給予 701 元（21009  
/30=701）。……問：請問國定假日出勤之工資如何計算？以○○○為例。答：依 2  
1,009/30 天\*假日出勤天數（駕駛員底薪高於 21,009 元時，則以該駕駛員底薪計）  
。以○○○為例，○員 106 年 4 月 3 日及 4 月 4 日皆有出勤，公司給予 1 日工資 701  
元，2  
日則給予 1402 元……。」該談話紀錄並經○君簽名確認在案。

(三) 次依○君 106 年 4 月之 I4 駕員每日班次表記載，○君於 106 年 4 月 3 日（婦女節、兒童

節合併假日）、4 月 4 日（民族掃墓節）均有出勤工作紀錄。又依○君 106 年 4 月

○○

站駕員薪資清冊記載，○君之實付底薪（1 萬 8,368 元）、里程津貼（3,304 元，原處分誤植為 3,095 元）、載客津貼（5,403 元，原處分誤植為 5,026 元）、業績獎金（1,500 元，原處分漏載）、5 萬分配數（257 元，原處分誤植為 225 元）、中退津貼（1,758 元，原處分誤植為 1,643 元）加總為 3 萬 590 元。是訴願人應加倍發給工資

2,

039 元【3 萬 590 元/30 日 x2】，惟訴願人僅給付 1,402 元，有未依同法第 39 條規定

加

倍發給工資之情事，洵堪認定。本件訴願人未依勞動基準法第 39 條規定加倍發給薪資，係 5 年內第 2 次違反（第 1 次裁處書日期文號為 105 年 5 月 5 日北市勞動字第

105303

91000 號），依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，

處訴

願人 10 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無違誤。此部分原處分應予維持。

八、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第 79 條第 1 項、第 2 項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧（公出）

委員 張 慕 貞（代行）

委員 柯 格 鐘

委員 范 文 清

委員 王 韻 茹

委員 吳 秦 雯

委員 王 曼 萍

委員 陳 愛 娥

委員 盛 子 龍

委員 劉 建 宏

中華民國

107

年

3

月

19

日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧 決行

如對本決定不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺北高等行政法院提起行政訴

訟。(臺北高等行政法院地址：臺北市士林區福國路 101 號)