

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○○

送達代收人：○○○

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 107 年 1 月 26 日北市勞動字第 10639740600 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營住宅及建築清潔服務業，為適用勞動基準法之行業，指派勞工於本市提供勞務。原處分機關於民國（下同）106 年 12 月 18 日派員實施勞動檢查，查得訴願人與勞工 ○○○（下稱○君）約定出勤時間為每週日至週四為 10 時至 21 時 30 分、每週五至週六 10

時至 22 時，中間休息 2 小時，月排休 8 日，並查得：

（一）○君於 106 年 4 月 4 日、5 日、10 日、12 日、16 日、17 日、19 日、20 日、24 日、26 日每

日均延長工時 1.5 小時；106 年 4 月 1 日至 3 日、7 日、8 日、14 日、15 日、22 日、28 日

至 30 日每日均各延長工時 2 小時，平日及休假日延長工時計 37 小時，訴願人應給付○君延長工時工資新臺幣（下同）5,344 元 $[(23,200+1800+1000)/30 \text{ 日}/8 \text{ 小時} * (4/3 * 37 \text{ 小時}) \approx 5,344]$ ；惟訴願人未依規定給付○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）106 年 8 月 6 日為休息日，惟○君有出勤紀錄，延長工時為 9.5 小時。訴願人應給付○

君休息日出勤延長工時工資 2,528 元 $\{ (23,200+1,800+1,000)/30 \text{ 日}/8 \text{ 小時} * [(4/3 * 2 \text{ 小時}) + (5/3 * 6 \text{ 小時}) + (8/3 * 4 \text{ 小時})] \approx 2,527.77 \}$ ，惟訴願人未依規定給付○君休息日延長工時工資，違反勞動基準法行為時第 24 條第 2 項規定。

（三）訴願人使○君於 106 年 4 月延長工時逾 46 小時，違反勞動基準法行為時第 32 條第 2 項

規定。

(四) ○君 106 年 1 月 1 日 (中華民國開國紀念日)、1 月 28 日至 30 日 (春節即農曆正月初一
至初三)、2 月 28 日 (和平紀念日)、4 月 4 日 (民族掃墓節)、5 月 1 日 (勞動節)

及 5 月 30 日 (端午節) 出勤, 訴願人未給予勞工於內政部所定應放假之紀念日、節
日等應放假之日休假, 亦未加倍發給工資或補休, 違反勞動基準法行為時第 37 條第
1 項規定。

(五) ○君於 104 年 5 月 1 日到職, 至 105 年 4 月 30 日到職滿 1 年, 自該日起 1 年內, 應給
予 7 日

特別休假。惟查無○君特別休假之紀錄; 訴願人亦未給付○君特別休假應休未休之
工資 6,067 元 [(23,200 元+1,800 元+1,000 元) /30 日*7 日], 違反勞動基準法行
為

時第 38 條第 4 項規定。

二、原處分機關乃以 106 年 12 月 28 日北市勞動檢字第 10641859801 號函檢附勞動檢查結果通
知

書通知訴願人, 命其即日改善。嗣原處分機關復以 107 年 1 月 4 日北市勞動字第
106397406

10 號函通知訴願人陳述意見, 經訴願人以 107 年 1 月 11 日書面陳述意見略以, 訴願人與
○
君約定薪資 2 萬 6,000 元, 內含平日及假日延長工時工資, 每月約定延長工時 33 小時 (1
.5 小時*22 天); 另訴願人特別休假制度 106 年度調整為曆年制, 於受檢時口誤為週年制
等語。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項、第 2 項、行為時第
32

條第 2 項、行為時第 37 條第 1 項及行為時第 38 條第 4 項規定, 且為資本額達 1,000 萬元
以上

之甲類事業單位, 乃依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及臺北市政
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、
36、40 等規定, 以 107 年 1 月 26 日北市勞動字第 10639740600 號裁處書, 各處訴願人法
定

最低額 2 萬元罰鍰, 共計 10 萬元罰鍰, 並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 107
年 1 月 30 日送達, 訴願人不服, 於 107 年 2 月 14 日經由原處分機關向本府提起訴願, 並
據

原處分機關檢卷答辯。

理由

- 一、本件訴願書雖載明不服「行政處分書發文日期及文號 107 年 1 月 26 日北市勞動字第 10639740601 號」，惟該函僅係原處分機關檢送同日期北市勞動字第 10639740600 號裁處書等予訴願人之函文，且訴願書檢附該裁處書影本並載明訴願請求原處分撤銷，揆其真意，應係對該裁處書不服，合先敘明。
- 二、按勞動基準法第 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。三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。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、第 3 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。」「雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。」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。」行為時第 38 條第 1 項第 2 款、第 2 項、第 4 項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：.....二、一年以上二年未滿者，七日。」「前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。」「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。」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.....。」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 24 條之 1 第 2 項規定：「本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。二、發給工資之期限：（一）年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給。（二）契約終止：依第九條規定發給。」

紀念日及節日實施辦法第 1 條規定：「紀念日及節日之實施依本辦法之規定。」第 2 條第 1 項第 1 款、第 2 款規定：「紀念日如下：一、中華民國開國紀念日：一月一日。二、和平紀念日：二月二十八日。」第 3 條第 1 款、第 2 款規定：「前條各紀念日，全國懸掛國旗，其紀念方式如下：一、中華民國開國紀念日.....：.....放假一日。二、和平紀念日：.....放假一日。」第 4 條第 1 款、第 2 款、第 3 款、第 5 款規定：「下列民俗節

日

，除春節放假三日外，其餘均放假一日：一、春節。二、民族掃墓節。三、端午節....
..五、農曆除夕。」第 5 條第 1 項第 5 款、第 2 項第 2 款規定：「下列節日.....：五、

勞

動節：五月一日。」「前項節日，按下列規定放假：.....二、勞動節：勞工放假。」

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） 87 年 2 月 16 日 (87)

臺

勞動二字第 005056 號函釋：「依勞動基準法第 37 條暨同法施行細則第 23 條所定之應放假之日，雖均應休假，惟該休假日得經勞資雙方協商同意與其他工作日對調。調移後之原休假日（紀念節日之當日）已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題。惟事業單位另有優於法令之規定者，可從其規定。」

89 年 10 月 21 日 (89) 臺勞動二字第 0041535 號函釋：「.....說明：.....二、事業

單

位.....若依同法第 39 規定，經徵得勞工同意於休假日（第 37 條之休假及第 38 條之特別

休假)工作者,該日工作於正常工作時間以內者,其工作之時數不得計入同法第 32 條第 1、2 項所稱之每月延長工作總時數內,若該日工作超過正常工作時間者,則該超過正常工時之時數,仍應受同法第 32 條所定每日延長工時時數之限制,並應計入該條所定每月延長工時時數之內.....。」

勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋:「.....說明:.....二、

.....

..依勞動基準法第 37 條及其施行細則第 23 條規定之應放假日(俗稱之國定假日,含 5 月

1

日勞動節),均應予勞工休假。雇主如徵得勞工同意於是日出勤,工資應依同法第 39 條規定加倍發給。勞資雙方亦得就『國定假日與工作日對調實施』進行協商,惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更,仍應徵得勞工『個人』之同意。三、至於勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他『工作日』實施,仍應確明前開所調移國定假日之休假期,即國定假日與工作日對調後,因調移後之國定假日當日,成為正常工作日,該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假,且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數,始屬適法.....。」

105 年 6 月 16 日勞動條 2 字第 1050067987 號函釋(依勞動部 107 年 2 月 23 日勞動條 2 字第 1070

130229 號函自 107 年 3 月 1 日停止適用):「主旨:所詢適用勞動基準法人員之加班時數可否僅得補休疑義一案.....說明:.....二、凡適用勞動基準法之勞工,其勞動條件應依該法規定辦理。雇主延長勞工工作時間者,其延長工作時間之工資(加班費)應依勞動基準法第 24 條所列標準加給之。三、至勞工於延時工作後,如同意選擇補休而放棄領取延時工資,固為法所不禁,惟有關補休日期、補休標準及年度終結或補休期限屆至時尚未補休完畢之時數應如何處置等事宜,應由勞資雙方自行協商約定;個別勞工如未曾表示拋棄工資之請求,事業單位尚不得片面規定勞工僅得申請『補休』,仍應依法給付延時工資。」

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疑義

.....

..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。」

106 年 3 月 24 日勞動條 2 字第 1060130619 號函釋：「……說明：……三、……勞
動

基準法第 39 條規定略以，雇主經徵得勞工同意於第 37 條所定之休假日工作者，工資應加倍發給。前開規定所稱『加倍發給』係指休假日出勤工作於 8 小時以內者，除原本約定照給之工資之外，再加發 1 日工資。至於當日出勤工作逾 8 小時之部分，係屬延長工作時間，應依同法第 24 條第 1 項所列標準計給延長工時工資……。」

106 年 5 月 3 日勞動條 2 字第 1060130937 號函釋（依勞動部 107 年 2 月 23 日勞動條 2 字第 10701

30229 號函自 107 年 3 月 1 日停止適用）：「主旨：有關雇主經徵得勞工同意於勞動基準
法

第 36 條所定休息日出勤工作後，勞工得否選擇補休及補休相關規定等疑義……說明：
一、查雇主經徵得勞工同意於勞動基準法第 36 條所定休息日出勤工作後，應依勞動基準法第 24 條第 2 項及第 3 項規定給付休息日出勤工資，此為勞動基準法課予雇主之法定義務。
二、至勞工於休息日出勤工作『後』，如欲選擇補休，尚為法所不禁，惟勞雇雙方應在不損及勞工權益及不影響雇主人力因應之前提下，就補休標準、補休期限及屆期未休完之時數如何處置等事項，妥為約定。
三、勞工於休息日出勤工作後，如未有選擇補休之意思表示，雇主仍應依法給付休息日出勤工資。凡雇主片面規定勞工於休息日出勤工作後僅能選擇補休，即不符勞動基準法規定。至勞雇雙方如就休息日出勤工資之請求權有所爭議，應由雇主負舉證責任。」

106 年 5 月 3 日勞動條 3 字第 1060130987 號函釋（依勞動部 107 年 3 月 14 日勞動條 2 字第 1070

130381 號函自即日停止適用）：「……說明：……二、雇主使勞工於休息日工作之
時間，除天災、事變或突發事件外，應依本法第 24 條第 3 項及第 36 條第 3 項規定，計入
本

法第 32 條第 2 項所定延長工作時間總數（例如：勞工原僅同意於休息日出勤工作 2 小時，且實際工作 2 小時，依本法第 24 條第 3 項規定，應列計延長工作時數為 4 小時，並計入 1

個

月延長工作時間 46 小時之上限）……。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 3 點第 1 款規定：「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。」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	違規事件	法條依據（勞動基準法）	法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	統一裁罰基準（新臺幣：元）
13	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。	（行為時）第24條第1項、第79條第1項第1款、第4項及第80條之1第1項。	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：	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：
14	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小時後再繼續工作者，未按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上者。	（行為時）第24條第2項、第79條第1項第1款、第4項及第80條之1第1項。	1. 甲類： (1) 第1次：2萬元至 萬元。	1. 甲類： (1) 第1次：2萬元至 萬元。
27	雇主使勞工延長工作時	（行為時）第32條第2項、		

	間連同正常	第 79 條第 1 項		
	工作時間，	第 1 款、第 4 項		
	1 日超過 12	及第 80 條之 1		
	小時，1 個	第 1 項。		
	月超過 46 小			
	時者。			
36	內政部所定	(行為時) 第		
	應放假之紀	37 條第 1 項、		
	念日、節日	第 79 條第 1 項		
	、勞動節及	第 1 款、第 4 項		
	其他中央主	及第 80 條之 1		
	管機關指定	第 1 項。		
	應放假之日			
	，雇主未給			
	予休假者。			
40	勞工之特別	(行為時) 第		
	休假，因年	38 條第 4 項、		
	度終結或契	第 79 條第 1 項		
	約終止而未	第 1 款、第 4 項		
	休之日數，	及第 80 條之 1		
	雇主未發給	第 1 項。		
	工資者。			

」

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	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

三、本件訴願理由略以：

(一) 訴願人為清潔服務業者，不分平日或國定假日皆有派駐人員執勤之需求，與勞工約定勞動契約不須經主管機關核備，且約定薪資已內含延長工時工資及國定假日執勤之加班費。

(二) 又依前勞委會 87 年 2 月 16 日 (87) 臺勞動二字第 005056 號函釋意旨，訴願人與○君已

另行約定國定假日調移為工作日，訴願人自無須發給○君加班費。另訴願人與○君約定工資內含特別休假未休之薪資，倘當年度終結時○君尚有特別休假未休，則於計算年終獎金時一併發給，自無短發之虞。請撤銷原處分。

四、原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人使○君於 106 年 4 月平日及休假日延長工時 37 小時，惟未依規定給付○君延長工時工資；又○君於 106 年 8 月 6 日休息日出勤，並延長工時 9

5 小時，訴願人未依規定給付○君休息日延長工時工資；使○君於 106 年 4 月延長工作時間逾 46 小時；使○君於 106 年 1 月 1 日（中華民國開國紀念日）、1 月 28 日至 30 日（春節即

農曆正月初一至初三）、2 月 28 日（和平紀念日）、4 月 4 日（民族掃墓節）、5 月 1 日

（勞動節）及 5 月 30 日（端午節）出勤，於內政部所定應放假之紀念日、節日等，未給予其應放假之日休假，亦未加倍發給其工資或補休；又○君至 105 年 4 月 30 日到職滿 1 年

，訴願人自該日起 1 年內，應給予○君 7 日特別休假，惟於上開期間內，均無○君特別休假之紀錄；訴願人亦未給付○君特別休假應休未休之工資 6,067 元等違規情事，有原處分機關 106 年 12 月 18 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、訴願人與○君訂立之環保服務勞動契約書、○君 106 年元月至 9 月出勤紀錄及 106 年 3 月至 8 月薪資明細表

等

影本附卷可稽。原處分自屬有據。

五、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：

按雇主延長勞工工作時間者，應依規定標準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，工資應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；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且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 79 條第 1 項第 1 款

、
第 80 條之 1 第 1 項、同法施行細則第 20 條之 1 第 1 款前段所明定。次按雇主經徵得勞工同意

於勞動基準法第 37 條所定之休假日工作者，當日勞工出勤工作逾 8 小時之部分，屬延長工作時間，應依同法行為時第 24 條第 1 項所列標準計給延長工時工資；另延長工時工資請求權，勞雇雙方不得約定於事前拋棄；勞工於延長工時提供勞務後，得同意選擇補休而放棄領取延長工時工資；有前勞委會 89 年 10 月 21 日 (89) 臺勞動二字第 0041535 號、勞

動部 105 年 6 月 16 日勞動條 2 字第 1050067987 號及 106 年 3 月 24 日勞動條 2 字第 1060130619 號

函釋意旨可資參照。本件查：

(一) 依卷附原處分機關 106 年 12 月 18 日訪談訴願人受任人○○○ (下稱○君) 之勞動條件檢查會談紀錄略以：「問：請問貴公司如何與勞工○○○ (以下稱○君) 到職時約定勞動條件？..... 答：..... ○君..... 每月月薪 26,000 元 (含伙食 1,800 元、全勤 1,000 元) 每週日至週四工作時間 10:00 至 21:30，週五至週六 10:00 至

22

:00，但有時人潮多即工作至 22 時以後，每日休息時間約 2 小時..... 問：..... 與○君如何約定工資及加班費？答：○君本薪 23,200 元，伙食津貼 1,800 元、全勤津貼 1,000 元，共計 26,000 元每月月薪，當時..... 即與○君約定 26,000 元，含前述工作時間出勤紀錄因延長工時之加班費，因當時約定內含方式，迄今本公司已無法提供加班費計算方式，只能依約定說明 26,000 元內含加班費.....。」並經○君簽名確認在案。

(二) 復依卷附○君 106 年 4 月份出勤紀錄顯示，○君於 106 年 4 月 5 日、10 日、12 日、16 日

、17 日、19 日、20 日、24 日、26 日之出勤時間扣除中間休息時間 2 小時，每日工作時間為 9.5 小時，每日延長工時 1.5 小時；另 106 年 4 月 1 日至 3 日、7 日、8 日、14 日、

10

15日、22日、28日至30日之出勤時間扣除中間休息時間2小時，每日工作時間為

小時，每日延長工時2小時。○君106年4月平日延長工時計35.5小時。

出

(三)另依卷附○君106年4月份出勤紀錄顯示，○君於106年4月4日(民族掃墓節)有

間

出勤紀錄，出勤時間為9時57分至21時48分，扣除中間休息時間2小時，該日工作時

計

9.5小時，逾8小時部分之延長工時計1.5小時。是○君106年4月休假日延長工時

1.5小時。

願

(四)是○君106年4月平日及休假日延長工時計37小時(即35.5小時+1.5小時)，訴

加

人應給付○君延長工時工資計5,344元[(本薪23,200+伙食津貼1,800+全勤津貼1,000)/30日/8小時*(4/3*37小時)≈5,344]，惟依○君106年4月工資清冊所載，

班費欄位所載為「0」，此外亦無○君選擇補休放棄領取延長工時工資之事證。是訴願人有未依規定給付○君延長工時工資，違反勞動基準法行為時第24條第1項規定之事實，洵堪認定。

(五)雖訴願人主張與○君約定薪資已內含平日延長工時工資等語。按勞工有延長工作時間之情事時，雇主即應依法定標準給付延長工時工資。縱如訴願人所述，約定工資已內含延長工時工資，惟○君每月延長工時之時數，或因業務需要而有不同，訴願人既未能舉證證明每月約定工資內含之延長工時時數，自無從據以核算訴願人有無依法定標準給付延長工時工資，況依訴願人製作之薪資明細表所載，並無加班費給付之記載。訴願主張，不足採據。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24條第2項規定部分：

工

按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日；雇主使勞工於休息日

作，為延長勞工工作之時間，其工作時間在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；工作逾8小時者，按平日每小時工資額之二又三分之二倍給付；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；另勞工於休息日提供勞務後

亦得同意選擇補休或領取延長工時工資；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且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；有勞動基準法行為時第 24 條第 2 項、第 3 項、行為時第 36 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 2 款規定、勞動部 105 年 12 月 21 日勞動

條 2 字第 1050030466 號書函及 106 年 5 月 3 日勞動條 2 字第 1060130937 號函釋意旨可資參照

。本件查：

(一) 依卷附原處分機關 106 年 12 月 18 日訪談訴願人受任人○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：……與○君如何約定工資及加班費？答：○君本薪 23,200 元，伙食津貼 1,800 元、全勤津貼 1,000 元，共計 26,000 元每月月薪，當時……即與○君約定 26,000 元，……含前述工作時間出勤紀錄因延長工時之加班費，因當時約定內含方式，迄今本公司已無法提供加班費計算方式，只能依約定說明 26,000 內含加班費……問：請問一週起迄為何？例、休日如何約定？……答：每週一至週日計 7 日，其中 1 日休假為例假日，一日為休息日。若有一週工作 6 日，其中一日工作 8 小時為休息日出勤，或是有繼續工作第 6 日為休息日出勤……。」並經○君簽名確認在案。

(二) 復依卷附○君 106 年 7、8 月份出勤紀錄顯示，○君 106 年 7 月 31 日至 8 月 6 日週期間，

除 8 月 3 日為例假日外均有出勤，8 月 6 日為休息日出勤，出勤時間為 9 時 38 分至 21 時

47 分，扣除休息時間 2 小時，延長工時 9.5 小時。訴願人應依勞動基準法行為時第 24 條第 2 項、第 3 項規定，以 12 小時計算該休息日之工作時間及給付工資，計應給付 2,528 元 { (本薪 23,200+伙食津貼 1,800+全勤津貼 1,000) /30 日/8 小時*[(4/3 *2

小

時) + (5/3*6 小時) + (8/3*4 小時)] =2,527.77}，惟依○君 106 年 8 月工資清冊所載，加班費欄位所載為「0」，此外亦無○君選擇補休放棄領取延長工時工資之事證。是訴願人使勞工於休息日工作，未依勞動基準法行為時第 24 條第 2 項規定給付延長工時工資之事實，洵堪認定。

(三) 雖訴願人主張與○君約定薪資已內含休息日延長工時工資等語。惟縱如訴願人所述

，約定工資已內含休息日延長工時工資，惟○君每月於休息日工作之延長工時時數，或因業務需要而有不同，訴願人既未能舉證證明每月約定工資內含之休息日延長工時時數，自無從據以核算訴願人有無依法定標準給付休息日延長工時工資，況依訴願人製作之薪資明細表所載，並無休息日加班費給付之記載。訴願主張，不足採據。此部分原處分應予維持。

七、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：

按雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1 個月不得超過 46 小時；雇主使勞工於休息日工作之時間，除天災、事變或突發事件外，應依勞動基準法行為時第 24 條第 3 項及第 36 條第 3 項規定，計入同法行為時第 32 條第 2 項所定每月延長工作總時數；雇主經徵

得勞工同意於休假日工作者，若該日工作超過正常工作時間者，則該超過正常工時之時數，仍應計入勞動基準法行為時第 32 條 2 項之每月延長工作總時數內；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且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；觀諸勞動基準法行為時第 32 條第 2 項、行為時第 36 條第 3 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、同法施行細則第 20 條之 1 規定、前勞委

會 89 年 10 月 21 日（89）臺勞動二字第 0041535 號、勞動部 106 年 3 月 24 日勞動條 2 字第 1060

130619 號及 106 年 5 月 3 日勞動條 3 字第 1060130987 號函釋意旨自明。本件查：

（一）依○君 106 年 4 月份出勤紀錄所示，○君於 106 年 4 月平日及休假日延長工時計 37 小時

（即平日延長工時 35.5 小時+休假日延長工時 1.5 小時），已如前述；另○君 106 年 4 月 3 日至 4 月 9 日週期間，除 4 月 6 日為例假日外，均有出勤，4 月 9 日為休日出勤，

出勤時間為 9 時 43 分至 21 時 45 分，扣除休息時間 2 小時，工作時間逾 8 小時，應依勞

動基準法行為時第 24 條第 3 項規定，以 12 小時計算延長工時。是○君 106 年 4 月延長

工時計 49 小時（即平日延長工時 35.5 小時+休假日延長工時 1.5 小時+休假日延長工時 12 小時），是訴願人使○君 106 年 4 月延長之工作時間已超過 46 小時，有違反

勞動基準法行為時第 32 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。

(二) 本件原處分機關以○君於 106 年 4 月間延長工時計 47 小時 (應為 49 小時)，所計算
延

長工時時數雖有不當，惟訴願人違反勞動基準法行為時第 32 條第 2 項規定，應依同
法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第 3 點、第 4 點項次 27 等規
定，處

訴願人 2 萬元罰鍰並公布其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，此部分原處分仍應予維持。

八、原處分關於違反勞動基準法行為時第 37 條第 1 項規定部分：

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；1 月 1 日 (中華民國開國紀念日) 及 2 月 28 日 (和平紀念日) 為紀念日，各應放
假 1 日；106 年 1 月 28 日至 30 日 (春節農曆正月初一至初三)、4 月 4 日 (民族掃墓節
) 及

5 月 30 日 (端午節) 為應放假之民俗節日；5 月 1 日為勞動節，勞工應放假 1 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
；且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、紀念日及節日實施辦法第 2 條第 1 項、第 3 條第 1 款、第 2 款、第 4 條第 1 款至
第 3 款

、第 5 款、第 5 條第 1 項第 5 款、第 2 項第 2 款定有明文。另勞動基準法第 37 條規定之應
放假

日，均應予勞工休假；雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應加倍發給；勞資雙方得
協商約定將國定假日調移至其他工作日實施，調移後之國定假日當日，成為正常工作日
，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休
假日數；亦有前勞委會 87 年 2 月 16 日 (87) 臺勞動二字第 005056 號、勞動部 104 年 4 月

23 日

勞動條 1 字第 1040130697 號函釋意旨可資參照。本件查：

(一) 依卷附原處分機關 106 年 12 月 18 日訪談訴願人受任人○君之勞動條件檢查會談紀錄
略以：「……問：請問……國定假日如何給予？答：……國定假日依當時約
定已包含在月薪 26,000 元，因行業特性須配合輪值排班，故無法依人事行政局公告
行事曆之國定假日休假……問：請問○君……1 月份、2 月份之國定假日如何辦

理？……答：○君仍依排班出勤……出勤皆依出勤紀錄所示……。」並經○君簽名確認在案。

(二) 復依卷附○君 106 年 1 至 2 月、4 至 5 月出勤表所載，○君 106 年 1 月 1 日（中華民國開國紀念日）、1 月 28 日至 30 日（春節即農曆正月初一至初三）、2 月 28 日（和平紀念日）、4 月 4 日（民族掃墓節）、5 月 1 日（勞動節）及 5 月 30 日（端午節）均有出勤工

作紀錄，惟依○君薪資明細表所載，訴願人並未加倍發給工資，且訴願人亦無法提出○君已補休之事證。是訴願人使○君於中央主管機關規定應放假之日出勤工作，卻未加倍發給工資或使○君補休，違反勞動基準法行為時第 37 條規定之情事，洵堪認定。

(三) 雖訴願人主張其與○君約定國定假日與其他工作日對調，○君於調移後之原休假日出勤，不生加倍發給工資等語。按勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他工作日實施，仍應明確指明前開所調移國定假日之休假日期，有勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋意旨可參。本件訴願人雖主張已調移○君上開休假日，惟無法具體指出經○君同意調移至其他工作日休假之日期。訴願主張，不足採據。此部分原處分應予維持。

九、原處分關於違反勞動基準法行為時第 38 條第 4 項規定部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满 1 年以上 2 年未滿者，應依給予特別休假 7 日；勞工之特別休假，因年度終結而未休之日數，雇主應發給工資，並按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其 1 日工資計發；所定 1 日工資，為勞工之特別休假於年度終結前 1 日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度終結前最近 1 個月正常工作時間所得之工資除以 30 所得之金額；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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；勞動基準法行為時第 38 條第 1 項第 2 款、第 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1

項及同法

施行細則行為時第 24 條之 1 第 2 項定有明文。本件查：

(一) 依卷附原處分機關 106 年 12 月 18 日訪談訴願人受任人○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：……○君之特休假如何給予？答：依勞工到職日週年制給予特別休假……○君因未提出任何 1 日之特休假申請，但於年度終結時，本公司也未發給○君特休假未休假工資，但該法是今年 1 月 1 日修正，因應本公司請款作業程序，將於年終 107 年 1 月份時提報結算○君之未休假工資一節……。」並經○君簽

名確認在案。

(二) 查本件○君於 104 年 5 月 1 日到職，至 105 年 4 月 30 日到職滿 1 年，自該日起 1 年內，訴

願人應給予 7 日特別休假，或發給未休日數之工資。惟至 106 年 4 月 30 日年度終結止

，均無○君請特別休假之紀錄；且依○君 106 年 5 月至 8 月之薪資明細表所示，均無訴願人給付○君未休日數工資之紀錄。訴願人受任人○君亦於上開會談紀錄坦承未發給○君特別休假未休日數之工資。是訴願人有違反勞動基準法行為時第 38 條第 4 項規定之情事，洵堪認定。雖訴願人主張約定薪資已內含特別休假未休日數之工資等語，惟與前開會談紀錄所載內容不一致，訴願人亦未提出其他具體事證以實其說尚難逕予採認。訴願主張，不足採據。此部分原處分應予維持。

綜上，訴願人有違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項、第 2 項、行為時第 32 條第 2 項、行

為時第 37 條第 1 項、行為時第 38 條第 4 項規定之事實，洵堪認定。原處分機關依前揭規定

及裁罰基準，各處訴願人 2 萬元，合計處 10 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

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

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧
委員 張 慕 貞
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 劉 建 宏
委員 劉 昌 坪

中華民國 107 年 5 月 4 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧決行

如只對本決定罰鍰部分不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺灣臺北地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟。（臺灣臺北地方法院行政訴訟庭地址：新北市新店區中興路 1 段 2 48 號）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）