

訴 願 人 ○○有限公司

代 表 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 3 月 8 日北市勞動字第 10639738300

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營航空貨運承攬業，為適用勞動基準法之行業。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：

（一）勞工○○○（下稱○君）106 年 9 月 1 日、8 日、15 日及 22 日延長工時合計 7 小時 34 分

鐘（其中延長工時在 2 小時以內者計 6 小時 31 分鐘，再延長工時在 2 小時以內者計 1

小時 3 分鐘），應給付延長工時工資計新臺幣（下同）2,219 元【51,000 元/30 日/8 小時/60 分鐘 x [(4/3x391 分鐘) + (5/3x63 分鐘)]】，惟訴願人僅給付 908 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）○君 106 年 10 月 21 日下午及 10 月 22 日之出勤僅有簽到紀錄，且訴願人未能說明並提

供資料證明勞工實際提供勞務之上班、下班時間，未記載勞工出勤情形至分鐘為止，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。

（三）訴願人於 106 年未經勞資會議同意，使○君延長工時，違反勞動基準法行為時第 32 條第 1 項規定。

（四）勞工○○○於 106 年 10 月 17 日至 28 日連續出勤 12 日，訴願人未給予其每 7 日中應有 2

日之休息，1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法行為時第 36 條第 1 項規定。

（五）訴願人僱用勞工 58 人，僱用人數為 30 人以上，未將工作規則報請主管機關核備後並公開揭示，違反勞動基準法第 70 條規定。

二、原處分機關乃以 107 年 1 月 5 日北市勞動檢字第 10641396600 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 2 月 2 日北市勞動字第 10639738310

號函通知訴願人陳述意見。經訴願人以 107 年 2 月 13 日書面陳述意見略以，已自 106 年 11

月起按月發足加班費；106 年 10 月 21 日及 22 日為訴願人新辦公室開放參觀日，非上班日

，勞工可依意願自由參加；另其他事項皆已改正等語。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 30 條第 6 項、行為時第 32 條第 1 項、行為時第 36 條第 1 項及

第 70 條規定，且為甲類事業單位，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、24、26、34、63 等規定，以 107 年 3 月 8 日北市勞動字第 10639738300 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 3 月 12 日送達，訴願人不服，於 107 年 4 月 10 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、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、第 5 項、第 6 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。」「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」「前項出勤紀錄

，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」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。」第 70 條規定：「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。二、工資之標準、計算方法及發放日期。三、延長工作時間。四、津貼及獎金。五、應遵守之紀律。六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。八、災害傷病補償及撫卹。九、福利措施。十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。十二、其他。」第 79 條第 1 項第 1 款、第 3 項規定：「有下列各款規定行為之

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、第三十條……第六項……第三十二條、第三十四條至第四十一條……規定。」「違反……第七十條……規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。」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……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 37 條第 1 項、第 2 項規定：「雇主於僱用勞工人數滿三十人時應即訂立工作規則，並於三十日內報請當地主管機關核備。」「工作規則應依據法令、勞資協議或管理制度變更情形適時修正，修正後並依前項程序報請核備。」

勞動部 105 年 6 月 16 日勞動條 2 字第 1050067987 號函釋（107 年 2 月 23 日勞動條 2 字第 107013

0229 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 9 月 10 日勞動條 3 字第 1050132134 號令釋（107 年 2 月 27 日勞動條 3 字第 1070130326 號

令廢止，並自 107 年 3 月 1 日生效）：「核釋勞動基準法第 36 條規定：『勞工每七日中至

少應有一日之休息，作為例假。』該例假之安排，以每 7 日為 1 週期，每 1 週期內至少應有 1 日例假，原則上勞工不得連續工作逾 6 日……。」

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： 1. 甲類： (1) 第 1 次：2 萬元至
24	雇主置備之出勤紀錄，未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止者……。	第 30 條第 6 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	，應按次處罰。	萬元。 ……

26	雇主未經工會同意；無工會者未經勞資會議同意，使勞工延長工作時間者。	(行為時)第 32 條第 1 項、第 7 9 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	
34	雇主未使勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日者。	(行為時)第 36 條第 1 項、第 7 9 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	
63	雇主未依規定訂立工作規則報請主管機關核備後並公開揭示者。	第 70 條、第 79 條第 3 項、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	1. 處 2 萬元以上 30 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. 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 ……

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

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」

二、本件訴願理由略以：

（一）訴願人 5 項違規中，有關違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項及行為時第 32 條第 1 項

部分，訴願人已按月發足加班費，並召開勞資會議同意延長工作時數。

（二）有關違反勞動基準法第 30 條第 6 項、行為時第 36 條第 1 項部分，因 106 年 10 月 21 日及

22 日係勞工個人意願自由參與公司活動，並非工作日，故訴願人並無未記載勞工出勤情形至分鐘止，及使勞工連續出勤，未給予其每 7 日中應有 2 日之休息，1 日為例假，1 日為休息日之狀況。

（三）有關違反勞動基準法第 70 條部分，訴願人前於 97 年 3 月 17 日即訂有工作規則，惟不

慎遺失，故勞動檢查時未能提供。訴願人已另行申請補發工作規則並更新版本，並經原處分機關同意核備在案。請撤銷原處分。

三、原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人使○君於 106 年 9 月 1 日延長工時 3 小時 3 分鐘；8 日

延長工時 2 小時；15 日延長工時 1 小時 16 分鐘；22 日延長工時 1 小時 15 分鐘，合計 7 小時 34

分鐘（其中延長工時在 2 小時以內者計 6 小時 31 分鐘，再延長工時在 2 小時以內者計 1 小時

3 分鐘），惟未依規定完全給付○君延長工時工資；未記載勞工出勤紀錄至分鐘止；未經勞資會議同意，延長勞工工作時間；使勞工○○○於 106 年 10 月 17 日至 28 日連續出

勤

12 日，未給予其每 7 日中應有 2 日之休息，1 日為例假，1 日為休息日；未將工作規則報

請

主管機關核備並公告揭示等違規情事，有原處分機關 106 年 12 月 18 日談話紀錄、勞動檢查結果通知書、職員出勤刷卡記錄明細表及薪資單等影本附卷可稽。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 規定部分：

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。另勞工於延時工作提供勞務後，得同意選擇補休而放棄領取延長工時工資；亦有勞動部 105 年 6 月 16 日勞動條 2 字第 1050067987 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 日訪談訴願人資人員○○○(下稱○君)之談話紀錄略以：「問：貴公司與勞工約定工作時間為何？休假如何安排？……答：週一至週五 08：30-17：30(午休 1.5 小時)，1 日正常工時 7.5 小時，週六-週日休假(週六休息日，週日例假日)……問：是否採用變形工時？是否召開勞資會議？答：未召開勞資會議(未選代表並核備)，未採變形工時。問：請問加班制度為何？答：事先提出加班申請單，以 18：00 後起計，以分鐘計……問：加班費結算期間為何？發放日為何？答：每月 1 日至最後 1 日結算……併次月薪資發放日發放。問：承上，加班費如何計算？以○○○為例？(106 年 9 月)答：該月(106 年 9 月)……合計加班 454 分鐘，每分鐘 2 元計，合計發給 908 元……問：承上，○○○約定月薪(9

月

)？答：51,000/月……。」該談話紀錄並經○君簽名確認在案。

- (二) 復依卷附○君 106 年 9 月份出勤紀錄顯示，○君於 106 年 9 月 1 日延長工時 3 小時 3 分鐘

；8 日延長工時 2 小時；15 日延長工時 1 小時 16 分鐘；22 日延長工時 1 小時 15 分鐘

，合

計 7 小時 34 分鐘(其中延長工時在 2 小時以內者計 6 小時 31 分鐘，再延長工時在 2

小時

以內者計 1 小時 3 分鐘)。

(三) 是訴願人應給付○君延長工時工資計 2,219 元【51,000 元/30 日/8 小時/60 分鐘 x [(4/3x391 分鐘) + (5/3x63 分鐘)]】。惟依卷附 106 年 10 月薪資單所載，訴願人僅給付○君 106 年 9 月延長工時工資 908 元，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、原處分關於違反勞動基準法行為時第 30 條第 6 項規定部分：

按雇主應置備逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；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；勞動基準法第 30 條第 6 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1

第 1 項

定有明文。考其立法本旨在於勞雇雙方對於工時、工資及休息等認定上易生爭議，致損及勞雇關係和諧，為使勞工之工作時間記錄明確化，故課予雇主置備出勤紀錄並保存一定期間之義務，俾勞資雙方日後對工作時間發生爭執時，得作為佐證依據。本件查：

(一) 依卷附原處分機關 106 年 12 月 18 日訪談訴願人人資人員○君之談話紀錄略以：「…問：據查貴公司表示 10 月 21 日公司搬遷，請問搬遷至何日，有無出勤紀錄……答：部份人員 10 月 21 日部份人員 10 月 22 日（週日）有到公司處理搬遷事宜，因設備

因

素未特別記錄出勤，有簽到紀錄，但未記錄時間……」該談話紀錄並經○君簽名確認在案。

(二) 復依卷附訴願人提供之 10 月份搬家員工協助名單所載，○君 106 年 10 月 21 日下午及

1

10 月 22 日下午之出勤僅有簽到紀錄，且訴願人未能說明並提供資料證明○君實際提供勞務之上班、下班時間，其有未記載勞工出勤情形至分鐘為止，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定之事實，洵堪認定。雖訴願人主張 106 年 10 月 21 日及 22 日係勞

工自

由參加活動，惟既係勞工協助訴願人搬遷，仍屬在訴願人指揮監督下提供勞務，訴願人仍應依規定記載勞工出勤情形至分鐘為止，據以核計出勤時間及工資。訴願主張，不足採據。

六、原處分關於違反勞動基準法行為時第 32 條第 1 項規定部分：

按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時；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；為勞動基準法第 30 條第 1 項、行為時第 32 條第 1 項所明定。本件查：

(一) 依卷附原處分機關 106 年 12 月 18 日訪談訴願人人資人員○君之談話紀錄略以：「…
…問：……是否召開勞資會議？答：未召開勞資會議（未選代表並核備）……」該
談話紀錄並經○君簽名確認在案。

(二) 復依卷附○君 106 年 9 月份出勤紀錄顯示，○君於 106 年 9 月 1 日、8 日、15 日、22
日皆

有延長工時之情形，訴願人人資人員於上開談話紀錄亦自承未召開勞資會議。是訴
願人有未經勞資會議同意使勞工延長工時，違反勞動基準法行為時第 32 條第 1 項規
定之事實，洵堪認定。

七、原處分關於違反勞動基準法行為時第 36 條第 1 項規定部分：

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；原則上勞工不得連續
工

作逾 6 日；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
36 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項所明定；亦有勞動部 105 年 9
月 10 日勞

動條 3 字第 1050132134 號令釋意旨可資參照。本件查：

(一) 依卷附原處分機關 106 年 12 月 18 日訪談訴願人人資人員○君之談話紀錄略以：「…
…問：請問 106 年 10 月 21 日（週六）查有員工（例如○○○）出勤，是否認列加班
答：是的，該員該日加班……。」該談話紀錄並經○君簽名確認在案。

(二) 次依卷附勞工○○○106 年 10 月出勤紀錄及 10 月搬家員工協助名單所示，其 106 年
10

月 17 日至 28 日連續 12 日皆有出勤紀錄。是訴願人有未給予勞工每 7 日中有 1 日之休
息

作為例假，違反勞動基準法行為時第 36 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。雖訴願人
主張 10 月 21 日及 22 日非工作日，並檢附勞工○○○出具說明書，惟與前揭事證不符
，不足作為訴願人有利之事證，訴願主張，洵不足採。

八、原處分關於違反勞動基準法第 70 條規定部分：

按雇主於僱用勞工人數滿 30 人時，應即依其事業性質，就工作時間、工資之標準等事項
訂立工作規則，並於 30 日內報請主管機關核備後並公開揭示之；工作規則應依據法令、
勞資協議或管理制度變更情形適時修正，修正後並依前項程序報請核備；違反者，處 2
萬元以上 30 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；為勞動基準法第 70 條、第 79 條第 3 項及第 80 條
之

1 第 1 項及同法施行細則行為時第 37 條第 1 項、第 2 項所明定。本件查：

- (一) 依卷附原處分機關 106 年 12 月 18 日訪談訴願人人資人員○君之談話紀錄略以：「…
…問：工作規則是否有向主管機關核備？答：尚未核備完成……。」該談話紀錄並
經○君簽名確認在案。
- (二) 雖訴願人主張其於 97 年間曾訂定工作規則，並經主管機關核備，惟不慎遺失，且其
修訂之工作規則嗣經原處分機關以 107 年 1 月 29 日（訴願人誤植為 1 月 3 日）北市勞

資

字第 107303509900 號函同意核備在案等語。惟查勞動基準法自 97 年以後迭經數次修
正，訴願人並未依同法施行細則行為時第 37 條第 2 項規定，適時修正工作規則，並
報請主管機關核備後公開揭示。是訴願人有未將工作規則報請主管機關核備後並公
開揭示，違反勞動基準法第 70 條規定之情事，洵堪認定。另查訴願人所送 97 年原工
作規則經原處分機關審核後，業以前揭函通知訴願人部分不同意核備並通知限期修
正另函報核。訴願主張，洵不足採。

綜上，訴願人有違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項、第 30 條第 6 項、行為時第 32 條第

1

項、行為時第 36 條第 1 項及第 70 條規定之情事，洵堪認定。另本件縱果如訴願人所述，
現況皆已改善，惟屬事後改善行為，不得作為本件免責之依據。訴願主張，不足採據。
從而，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。

九、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第 79 條第 1 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 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍

中華民國 107 年 6 月 21 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248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）