

臺北市政府 107.06.19. 府訴三字第 1072090652 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

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 6 日北市勞動字第 10730233900

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營殯葬禮儀服務業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）107 年 1 月 18 日、1 月 26 日派員實施勞動檢查，查得：（一）訴願人與所僱禮儀人員約定正

常工作時間早班為 8 時 30 分至 18 時，中間休息 1.5 小時；備勤班為 20 時至 8 時；半天班為

8 時 30 分至 13 時 30 分及 13 時至 18 時，中間休息 1 小時，實施二週變形工時。訴願人使勞工

○○○（下稱○君）於 106 年 11 月 4 日、8 日、11 日、17 日、20 日、21 日、22 日、25 日、

29 日分別延長工時 1 小時至 4 小時，延長工時在 2 小時以內者，計 11 小時；再延長工時在

2 小時以內者，計 2 小時。是訴願人應給付延長工時工資新臺幣（下同）5,954 元[$(5,991+70,431+3,000) / 30 / 8 * 4 / 3 * 11 + (5,991+70,431+3,000) / 30 / 8 * 5 / 3 * 2$]（應為 5,956 元，原處分機關 107 年 3 月 6 日北市勞動字第 10730233900 號裁處書事實欄誤繕為 5,954 元

，惟不影響未給付之違規事實。）），惟訴願人未依法給付勞工延長工時工資，亦有其他勞工有相同情形，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。（二）訴願人勞工○○○（下稱○君）於 106 年 12 月 10 日出勤時間為 6 時 28 分至 22 時 9 分，扣除休息時間 2.5 小時，當日工

作時間共計 13 小時。另○君於 106 年 11 月延長工作時間合計為 47 小時，已逾法定 1 個月上

限 46 小時，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定。(三) 訴願人勞工○君於 106 年 11 月 3 日

至 106 年 11 月 29 日連續出勤 27 日，未依法令給予勞工每工作 7 日中至少有 1 日為例假，違

反勞動基準法第 36 條第 2 項規定。

二、原處分機關乃以 107 年 1 月 29 日北市勞動檢字第 10731010801 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 1 日北市勞動字第 107302339

10 號函通知訴願人陳述意見，訴願人嗣以 107 年 2 月 12 日書面陳述意見。原處分機關仍審

認訴願人違法情事明確，且訴願人前因違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定，經原處分機關以 106 年 9 月 7 日北市勞動字第 10636014400 號裁處書處 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱

及負責人姓名在案；另訴願人前因違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定，經原處分機關以 106 年 5 月 8 日北市勞動字第 10632739900 號裁處書處 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責

人姓名在案，乃以 107 年 3 月 6 日北市勞動字第 10730233900 號裁處書，分別就訴願人第 2

次違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 32 條第 2 項及第 1 次違反同法第 36 條第 2 項規定之行為

，且為資本額達 1,000 萬元以上之甲類事業單位，乃依同法第 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、27、35 等規定，各處訴願人 10 萬元、10 萬元及 2 萬元罰鍰，合計處 22 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 8 日送達，訴願人不服，於 107 年 3 月 27 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、本件訴願書行政處分書發文日期及文號記載「107 年 3 月 6 日北市勞動字第 10730233901 號」函，惟該函僅係原處分機關檢送裁處書及罰鍰收據等予訴願人，揆其真意，應係對原處分機關同日期北市勞動字第 10730233900 號裁處書不服，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……。」

第 24 條第 1 項規定：「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……。」第 32 條第 2 項規定：「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……。」第 36 條第 2 項規定：「雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。」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。」第 84 條之 1 規定：「經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。」

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。」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。 | 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，並得依事業單位規模、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： |

| | | | | |
|----|---|---|---------------------------|---|
| | | | 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。。 |
| 27 | 雇主使勞工延長工作時間，1 日超過 12 小時，1 個月超過 46 小時者。 | 第 32 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。 | | |
| 35 | 雇主依勞基法第 30 條第 2 項、第 3 項及第 30 條之 1 規定，採行二週、八週及四週變形工時時，未依規定安排勞工例假或休息日者。 | 第 36 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。 | | |

」

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」 |

三、本件訴願理由略以：勞動部 107 年 2 月 27 日勞動條 3 字第 1070130339 號公告核定殯葬服務

業之禮儀服務人員為勞動基準法第 84 條之 1 規定之工作者，並自即日生效，訴願人於知悉適用勞動基準法第 84 條之 1 規定後，即於 107 年 3 月 15 日召開勞資會議並達成相當共識

如會議紀錄。原裁罰對訴願人顯屬過重，有失公允。請撤銷原處分。

四、原處分機關實施勞動檢查，查得○君於 106 年 11 月 4 日、8 日、11 日、17 日、20 日、21

日、22 日、25 日、29 日分別延長工時 1 小時至 4 小時，延長工時在 2 小時以內者，計 11 小時

；再延長工時在 2 小時以內者，計 2 小時，惟訴願人未依規定給付延長工時工資；又○君於 106 年 12 月 10 日出勤時間為 6 時 28 分至 22 時 9 分，扣除休息時間 2.5 小時，正常工作時間

連同延長工作時間，1 日已逾 12 小時。另○君於 106 年 11 月延長工作時間合計為 47 小時

，

已逾法定 1 個月上限 46 小時；○君於 106 年 11 月 3 日至 106 年 11 月 29 日連續出勤 27 日，未依

法令給予勞工每工作 7 日中至少有 1 日為例假等違規情事，有原處分機關 107 年 1 月 18 日

、

1 月 26 日勞動條件檢查會談紀錄、上述勞工出勤紀錄、106 年 11 月份工資清冊等影本附卷可稽，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；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，並公布其事業單位或事業主之名稱；勞動基準法第 24 條第 1 項、第 79 條第 1 項

第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項定有明文。本件查：

- (一) 依卷附原處分機關 107 年 1 月 18 日訪談訴願人副總○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄影本略以：「……問：查勞工○○○ 106 年 11 月 29 日的出勤時間，提供之紀錄已扣除休息時間後，還有達 14 小時？答：對，該名勞工確實當時工作時間達 14 小時……問：承上，查該名勞工 106 年 11 月份的出勤紀錄及薪資明細，多日皆有延長工作情形，為何無加班費？答：該名勞工扣除休息時間後的『工作時數』確實多日有延長工作時間，……公司 11 月~12 月期間的試用，確實即使新制度無加班費項目的全薪還是高於以往有加班費項目……，所以新制度裡並無再額外給付延長工作工資，皆將這些權益納入分紅獎金裡面了。……」並經○君簽名確認在案。
- (二) 查訴願人所僱勞工○君於 106 年 11 月出勤情形，延長工作時間共計為 13 小時，應給付延長工時工資為 5,956 元 $[(5,991+70,431+3,000) / 30 / 8 * 4 / 3 * 11 + (5,991+70,431+3,000) / 30 / 8 * 5 / 3 * 2 = 5,956]$ ，另依○君 106 年 11 月工資清冊所載，未有訴願人給付延長工時工資之記載，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，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

六、原處分關於違反勞動基準法第 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 日不得超過 12 小時，1 個月不得超過 46 小時，為勞動基準法第 32 條第 2 項所明定。依○君 106 年 12 月勞工出勤紀錄影本所示，其

106 年 12 月 10 日出勤時間為 6 時 28 分至 22 時 9 分，扣除休息時間 2.5 小時，當日工作時間共

計 13 小時。另○君 106 年 11 月勞工出勤紀錄影本所示，○君於 106 年 11 月延長工作時間合

計為 47 小時，已逾法定 1 個月上限 46 小時，訴願人有違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定之

事實，亦堪認定。

七、原處分關於違反勞動基準法第 36 條第 2 項規定部分：

按依勞動基準法第 30 條第 2 項規定變更正常工作時間者，勞工每 7 日中至少應有 1 日之例

假，每 2 週內之例假及休息日至少應有 4 日，為勞動基準法第 36 條第 2 項所明定。本件依

○君 106 年 11 月勞工出勤紀錄影本所示，其於 106 年 11 月 3 日至 106 年 11 月 29 日連續出勤 27

日，訴願人有違反勞動基準法第 36 條第 2 項規定之事實，堪予認定。

八、訴願人固訴稱勞動部 107 年 2 月 27 日勞動條 3 字第 1070130339 號公告核定殯葬服務業之禮

儀服務人員為勞動基準法第 84 條之 1 規定之工作者，其於知悉得適用勞動基準法第 84 條之 1 規定後，即於 107 年 3 月 15 日召開勞資會議並達成相當共識如會議紀錄云云。惟查勞

動基準法第 84 條之 1 有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第 32 條、第 36 條等規定之限制。本件訴願人雖主張其曾召開勞資會議並達成相當共識，惟仍未與員工間另行以契約約定，復未依前開規定將該約定報請當地主管機關核備，且其勞資會議亦係於事後召開。是訴願人自不得排除勞動基準法第 32 條、第 36 條等規定之限制，訴願主張，不足採據。綜上，訴願人第 2 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 32 條第 2 項及第 1 次違反同法第 36 條第 2 項規定之事實，應可認定。從而，

原處分機關依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人 10 萬元、10 萬元及 2 萬元，合計處 22 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 19 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）