

訴 願 人 ○○股份有限公司台灣分公司

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 106 年 11 月 7 日北市勞動字第 10639665300 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營教育輔助服務業，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 19 日及 9 月 29 日派員實施勞動檢查，發現訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）、○○○

、○○○、○○○、○○○等人於 106 年 7 月份均有連續出勤 6 天之紀錄，以○君為例，分別於 7 月 3 日至 7 月 9 日及 7 月 24 日至 7 月 30 日單週週期中，僅有 7 月 9 日及 7 月 24 日排休例假，單週

出勤達 6 天，訴願人未依規定給予所僱勞工休息日出勤工資，審認訴願人違反勞動基準法行為時第 24 條第 2 項規定，乃以 106 年 10 月 11 日北市勞動檢字第 10640060601 號函檢附勞動檢查

結果通知書予訴願人，命即日改善，並記載如有異議，應於通知書送達之次日起 10 日內提出書面並敘明理由。嗣原處分機關以 106 年 10 月 17 日北市勞動字第 10639665310 號函通知訴願人

陳述意見，經訴願人以 106 年 10 月 30 日書面向原處分機關陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人為乙類事業單位，違反勞動基準法行為時第 24 條第 2 項規定屬實，爰依同法第 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第 4 點項次 14 等

規定，以 106 年 11 月 7 日北市勞動字第 10639665300 號裁處書，處訴願人新臺幣 2 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 9 日送達，訴願人不服，於 106 年 12 月 4

日經由原處分機關向本府提起訴願，12月12日補正訴願程式，107年1月31日補充訴願資料，

3月13日補充訴願理由，6月7日補正訴願程式及補充訴願資料，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……。」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……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。」

前行政院勞工委員會（已改制為勞動部，下稱前勞委會）98年5月1日勞動2字第098001

1211號函釋：「……查雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間工資應依勞動基準法第24條所列標準加給之，此項延長工時工資，並應於事由發生最近之工資給付日或當月份發給。上開延長工時工資請求權勞雇雙方不得約定於事前拋棄；故凡雇主要求勞工或縱經勞工同意，於延長工時事實發生前，一次向後拋棄其延長時工資之請求權，均屬無效。至勞工延長工作時間『後』，如同意選擇補休而放棄領取延長工時工資，固為法所不禁，惟上開權利之拋棄，應由個別勞工為之。勞雇雙方如就該等延時工資之請求權是否業經勞工拋棄有所爭議，應由雇主舉證……。」（經勞動部107年2月23日勞動條2字第1070130229號函釋，自107年3月1日停止適用）

勞動部106年5月3日勞動條2字第1060130937號函釋：「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。」（經勞動部 107 年 2 月 23 日勞動條 2

字

第 1070130229 號函釋，自 107 年 3 月 1 日停止適用）

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	14
違規事件	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。
法條依據（勞動基準法）	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。
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。 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： 2. 乙類

	(1)第1次：2萬元至15萬元……。	
--	--------------------	--

20

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、本件訴願及補充理由略以：原處分機關稱訴願人未依法給予所僱勞工休息日出勤工資，惟員工自行選擇休息日出勤換補休，自然不會再有休息日出勤工資。所稱「受裁處人自承勞工若於週六或週日加班出勤，一律給予補休」，是指因週六有考務需求時，該週六即作為一般上班日並與其他工作日替換作為補休之意，亦即工作日與休息日調換，非指要員工一次向後拋棄其延長工資請求權，否則訴願人根本不需要在人事規章中載明可以選擇補休，或讓員工選擇可以申請加班費或挪移假期、擇期補休。是以此部分實為用語上雙方理解落差，訴願人並無規避加班費的發放，且更提供了員工優於勞基法的特別休假日數，不需要規避加班費發給。請撤銷原處分。
- 三、原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，發現訴願人未依勞動基準法行為時第 24 條第 2 項規定給予所僱勞工休息日出勤工資，有原處分機關 106 年 9 月 29 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書及辦理勞工申訴案結果一覽表等影本附卷可稽。是原處分機關予以處分，自屬有據。
- 四、至訴願人主張原處分機關稱訴願人未依法給予所僱勞工休息日出勤工資，惟員工自行選擇休息日出勤換補休，自然不會再有休息日出勤工資云云。按勞動基準法之制定，乃係顧及勞資關係中，勞工處於弱勢地位，是為平衡雙方之斡旋能力及保障勞工勞動條件之最低標準，以落實此項社會政策性之立法，勞雇雙方均有遵守該法之義務；又雇主延長勞工工作時間，其延長工作時間之工資應依勞動基準法第 24 條規定之標準加給，此為法律明文規定，雇主自當恪遵該條規定；復依行為時尚有效之勞動部 106 年 5 月 3 日勞動條

字第 1060130937 號函釋意旨，延長工時工資請求權勞雇雙方不得約定於事前拋棄，勞工延長工作時間後，如同意選擇補休而放棄領取延長工時工資，固為法所不禁，惟上開權利之拋棄，應由個別勞工為之。本件原處分機關於 106 年 9 月 29 日派員實施勞動檢查，訪談訴願人受託人○○○並作成會談紀錄載以：「……問：請問貴公司與勞工約定的正常工時？發薪？答：勞工正常工時為 9：00-18：00，中間休息 1 小時，可彈性上下班半小時（即 9：30-18：30），週五提早下班半小時，週休二日（六、日）；有時週六、日加班出勤，一律給補休，會要求勞工在當月或隔月休畢，如勞工○○○106 年 7 月 29 日、7 月 30 日加班出勤活動展覽，我們給予二天補休，補在 106 年 7 月 24 日、7 月 31 日；另

勞工

○○○106 年 7 月 29 日、7 月 30 日亦加班出勤活動展覽，我們給予二天補休，應是於 106 年

8 月補休，再於補件時確認補休日期。活動為教育展。問：請問貴公司加班費計算方式？答：加班由員工自行提出申請，計算方式為……問：請問貴公司一週起迄？休息日？例假日？答：本公司一週起迄為週一至週日，我們沒有規定哪天是休息日跟例假日，如當週末休到會補休在其它天休假。……。」等語，並經○○○簽名在案。另據訴願人人事規章第肆大項第七點 7-7 載明：「……○○員工因舉辦 IELTS 測驗，須提早報到以完成相關準備，或需在週六工作，得以於週一至週五擇日補休，週六則視為一般工作日……」及訴願書載明：「……本公司週六有考務需求……乃視同一般上班日，故週六加班一律補休，補到週一至週五其中一天……」足以證明訴願人有使其所僱用員工單週連續 6 天提供勞務，且一律補休之事實。又依訴願人提供之輪值排休計畫表及○君薪資表，○君於 106 年 7 月 30 日週日休息日有延長工時卻無給付延長工時工資之紀錄；是訴願人未給付勞工休息日之延長工時工資之事實，洵堪認定。另訴願人檢附 106 年 10 月 27 日製作之勞工自行選擇補休之個別同意書，係屬事後補具，故尚難遽為有利於訴願人之認定。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，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

五、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	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

委員 劉 昌 坪

中華民國 107 年 8 月 15 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）