

臺北市政府 107.10.12. 府訴二字第 1072091531 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○律師

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 6 月 29 日北市勞動字第 10760025731 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營資訊軟體服務業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）107 年 4 月 24 日派員實施勞動檢查，查得：（一）訴願人與勞工約定出勤時間為週一至週五 9 時至 18 時，中間休息 1 小時，實際得彈性上下班，每日出勤 8 小時即可，勞工○○○（下稱○君）於 106 年 10 月 11 日、11 月 8 日、12 月 1 日延長工時合計 5 小時 28 分鐘，惟訴願人未給付○君

延長工時之工資，違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項規定。（二）訴願人使勞工○君於 107 年 2 月 2

5 日特別休假日出勤工作，未依法加倍發給工資，違反勞動基準法第 39 條規定。原處分機關乃以 107 年 5 月 10 日北市勞動檢字第 10760229212 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命

即日改善。嗣原處分機關另以 107 年 5 月 29 日北市勞動字第 1076025911 號函通知訴願人陳述意

見，經訴願人於 107 年 6 月 11 日提出陳述意見書後，原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項、第 39 條規定，且為乙類事業單位，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（下稱裁罰基準）第 4 點項次 13、42 等規定，以 107 年 6 月 29 日北市勞動字第 10760025731 號裁處書（因延長工時時數記

載有誤，業經原處分機關以 107 年 9 月 7 日北市勞動字第 1076079718 號函更正），各處訴願人

新臺幣（下同）2 萬元罰鍰，合計 4 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7月3日送達，訴願人不服，於107年7月26日經由原處分機關向本府提起訴願，10月1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4條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府.....。」行為時第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。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。」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。」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。.....。」

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）98年5月1日勞動2字

第0980011211號函釋（自107年3月1日停止適用）：「.....說明：.....二、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。.....」

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	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工或工會同意，使勞工於上述休假日工作，而未加倍發給工資者。
法條依據	第 24 條第 1 項、第 79 條第 1 項	第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、
(勞動基準法)	第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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，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。	
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。	

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）訴願人與員工簽訂之勞動契約皆已明定，延長工作時間之補休及加班費等事項均依勞動基準法相關規定辦理，員工得自行選擇加班換補休或請求加班費；○君係因自行選擇加班換補休之方式，於加班當週即將該週加班時數，以補休方式用盡，故訴願人實無須額外再給付其延長工時之工資（加班費），並無原處分機關認定訴願人一律係採補休方式調整上下班時間，致薪資清冊中未有給付紀錄，絕非事實；退萬步言，縱使○君不選擇補休而選擇請領加班費，訴願人加計加班費後應給付○君 106 年 10 月至 12 月之各月薪資分別應為 9 萬 3,156 元、9 萬 4,444 元、8 萬 8,251 元，而訴願人實際給付

○

君之薪資各為 10 萬元，超過其實際應受領之薪資。

（二）訴願人係依與○君所簽署之勞動契約，要求其返還其所持有之訴願人文件，亦即訴願人僅要求其歸還屬於訴願人之資產，而非要求其於特休期間額外提供勞務；再者，訴願人並無要求其親自前往訴願人公司呈遞相關文件，其亦得以「快遞」或「郵寄」之方式交付。退萬步言，縱使訴願人應加倍給付○君 107 年 2 月 25 日工資，依○君該月出勤紀錄顯示，其出勤時數共計短少 17 小時 16 分 14 秒，該月應發放月薪為 9 萬 2,800 元

,

惟訴願人當月發放薪資為 10 萬元，顯已超過其應受領之薪資。

三、原處分機關於 107 年 4 月 24 日派員實施勞動檢查，查得○君於 106 年 10 月 11 日、11 月 8 日、

12 月 1 日延長工時合計 5 小時 28 分鐘，惟訴願人未依規定給付延長工時工資；訴願人使

○

君於 107 年 2 月 25 日特別休假日出勤工作，未依法加倍發給工資之違規情事，有原處分機

關 107 年 4 月 24 日勞動條件檢查會談紀錄、106 年 10 月至 12 月訴願人員工請假紀錄表（特

休）、106 年 10 月份至 107 年 2 月份薪資清冊等影本附卷可稽，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；勞動基準法行為時第 24 條第 1 項、第 30 條第 1 項、第 79 條第

1

項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 20 條之 1 定有明文。另勞工於延長工時提

供勞務後，得同意選擇補休或領取延長工時工資；延長工時工資請求權，勞雇雙方不得約定於事前拋棄；亦有前勞委會 98 年 5 月 1 日勞動 2 字第 0980011211 號函釋意旨可資

參照。

（二）依卷附原處分機關 107 年 4 月 24 日訪談訴願人代表人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄影本略以：「……問 請問貴公司如何記載勞工每日出勤時間？與勞工約定每日正常工作時間為何？休息時間為何？答 以進出辦公室的門禁刷卡，每日第 1 筆及最後 1 筆為上下班時間。原約定 9：00-18：00 為正常出勤時間，休息 1 小時，正常工時，但員工上下班時間自由，可晚來或早退，給予員工彈性上下班，原則上每日工時不超過 8 小時。……問 請問貴公司加班制度（流程）為何？勞工加班是否需事先申請？若未能事先申請是否能事後補申請？答 未設有加班申請制，基本上員工不會太晚下班，有時會晚上班，並延後下班時間，但每日提供勞務的時間仍在 8 小時內。問 請問貴公司由何時計為加班？計算加班之最小單位為何？答 未設有加班制度，上下班時間彈性，也不會有加班申請的情況。問 請問貴公司計算加班費包含項目為何？如何計算加班費？答 因沒加班制度，也沒有加班狀況，故未給予加班費……。」並經○君簽名確認在案。

（三）復依卷附 106 年 10 月至 12 月訴願人員工請假紀錄表（特休）顯示，○君 106 年 10 月 11 日

、11 月 8 日、12 月 1 日延長工時合計 5 小時 28 分鐘，惟依訴願人薪資清冊所載，○君

106

年 10 月至 12 月薪資除基本薪資 10 萬元外，並無其他加班費。雖訴願人主張○君係因自行選擇加班換補休之方式，於加班當週即將該週加班時數，以補休方式用盡，惟訴願人並未提出○君選擇補休而個別事後放棄領取延長工時工資之相關事證供核，且與前開會談紀錄○君之陳述不符；訴願人復主張縱使○君不選擇補休而選擇請領加班費，訴願人加計加班費後應給付○君 106 年 10 月至 12 月之各月薪資分別應為 9 萬 3,156 元

、9

萬 4,444 元、8 萬 8,251 元一節，惟查訴願人與○君簽訂勞動契約書中並未規定遲到或早退須扣款事宜，且其與○君約定之月薪為 10 萬元，則訴願人主張其應給付○君之薪資卻低於 10 萬元，於法亦有未合，訴願主張，自不足採。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第 39 條規定部分：

- (一) 按雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；所稱休假包括同法第 38 條之特別休假；勞動基準法第 39 條定有明文。
- (二) 依原處分機關 107 年 4 月 24 日訪談訴願人代表人○君之勞動條件檢查會談紀錄影本略以：「……問 請問○○○（下稱○君）是否為貴公司勞工？請說明任職起迄（含離職日期/原因/過程）及職務內容。答 ○君到職日為 2017/8/21，主要工作內容為產品合約設計及連絡客戶，每個工作日皆需進辦公室，2018/2/11○君於聚餐的時候要求加薪不成，○君自行表示要將剩下的特休（14 天）休完就離職，扣除休息日、例假日及國定假日，2018/3/8 為○君特休最後一日，2018/3/9 為離職生效日，○君自 2018/2/12 起皆未進辦公室……問 請再補充○君離職日說明。答 ○君一開始表示到特休放完時（3 月 8 日），公司也認定是 3 月 8 日，之前因公司新系統上線（3 月 5 日），有

請

○君 2 月 27 日交待（意指請○君告知之前工作檔案放的位置等，未要求○君另做其他報告或工作），……惟○君於 2 月 27 日表示因整理交接相關檔案（2/25 進公司放資料 1.5H，2/27 整理資料 6.5H，合計 8 小時）所以離職日期延後至 3 月 9 日。但公司並未

未

要求○君做這些，也未同意○君 3 月 9 日離職日的說法……。」會談紀錄經○君簽名確認在案。復依卷附訴願人 107 年 2 月 14 日發予○君之電子郵件 Mail 5 影本略以：「

..

…因公司產品即將於 2018/3/5 號上線，您負責與客戶接洽做上線前準備，以及上線後馬上必須執行之客服，您在此時離職及排休，若未在上線前完成交接，將會嚴重影響公司業務，因此公司希望您能於系統上線前一周之上班日，亦即 2/27 前完成交接。……以下為依照您在職期間所掌職務，以及所簽勞動契約第八及十條範圍之交接

事項：..... 移交人 ○○○ 交接人 ○○○ 項目『Port Code』資訊之處理方式（移交人）○○○（交接人）○○○（項目）『Depot Code』資訊之處理方式（移交人）○○○（交接人）備妥相關文件暨說明文件（項目）..... 檔案所述之..... 資訊應如何蒐集，暨通知信件之格式內容（移交人）○○○（交接人）備妥相關文件（項目）在職期間一切業務相關筆記、著作..... 結算至本信寫出之昨日，您剩餘之特休為 12 天，若連續排休，可至 2018/3/8。按照您於 2018/2/11 提出離職請求，公司將支付您薪水至 2018/3/8 特休結束為止，您特休完畢後可不必回來復職，惟上述之交接義務仍須於所定之日期完成..... 附檔為本公司合意終止勞動契約書，.....。」○君於 107 年 2 月 25 日以電子郵件回復之 Mail 1 影本略以：「..... 您要求的交接事項第四

項

已於 2/25 完成，相關文件共有 10 項..... 已將以上 10 項文件放置於辦公室內我的位置桌上並拍照存檔，相關電子檔存於公司電腦及 Google Drive，公司電腦亦已解除原密碼設定..... 請查收 如有問題..... 請三日內告知。..... 移交人 ○○○ 交接人..... 備妥相關文件..... 完成日 2018/2/25.....。」是○君特別休假日為 107 年 2 月 12 日至 3 月 8 日，然查上開電子郵件訴願人指示○君須於 2 月 27 日前完成 4 項工作

項目

之交接，而○君確實於 107 年 2 月 25 日進辦公室完成其中第 4 項，且將公司電腦解除

原

密碼之設定；另於 2 月 27 日整理交接資料（未進辦公室）。是訴願人確有使○君於特別休假期間工作之情事，堪予認定。

（三）另依○君 107 年 2 月份薪資清冊所示，訴願人並無發給○君特別休假日出勤薪資之記載。是訴願人違反勞動基準法第 39 條規定之事證明確，洵堪認定。雖訴願人主張其僅要求○君歸還屬訴願人之資產，而非要求其於特休期間額外提供勞務等語。然○君既為訴願人僱用之勞工，其於訴願人之指揮監督下提供上開勞務。訴願人主張其未要求○君於特別休假期間提供勞務等語，尚難採據。

（四）綜上，訴願人有違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項、第 39 條規定之情事，洵堪認定。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，各處訴願人 2 萬元，合計處 4 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。

六、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 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 劉 建 宏
委員 劉 昌 坪

中華民國 107 年 10 月 12 日

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）