

臺北市政府 107.10.11. 府訴二字第 1072091590 號訴願決定書

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 6 月 1 日北市勞動字第 10730212100

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人在臺設立辦事處經營其他業務及辦公室支援服務業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）107 年 2 月 23 日派員實施勞動檢查，發現（一）訴願人與所僱勞工約定工時為週一至週五 9 時至 18 時，中間休息 1 小時，週六及週日放假，工作時間超過 8 小時部

分即算加班，以 0.5 小時為計算單位，事後加班時數全部換補休，106 年 12 月份出勤紀錄，勞工○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）工作時間有逾 8 小時之延長工作時間情形，訴願人未給予勞工延長工時工資，違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項規定；（二）勞工○君、○○○（下稱○君）於 106 年 12 月 9 日休息日出勤，訴願人並未給予勞工休息日出勤之延長工時工資，違反同法行為時第 24 條第 2 項規定；（三）訴願人表示於 106 年 11 月 9 日起始以指

紋刷卡機記錄勞工出勤時間，惟勞工○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）及○○○（下稱○君）均於 106 年 10 月 31 日終止勞動契約，106 年 11 月 8 日前並未記錄勞工出勤時間，因

而訴願人無法提供其等 3 人在職期間之出勤紀錄，亦無其他書面資料證明其等 3 人實際出勤情形，違反同法第 30 條第 5 項規定；原處分機關乃以 107 年 4 月 3 日北市勞動檢字第 10700133901

號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，命即日改善，並得於通知書送達之次日起 10 日內以書面敘明理由提出異議。嗣原處分機關另以 107 年 5 月 1 日北市勞動字第 1076022195 號函通知

訴願人於 107 年 5 月 11 日前陳述意見，經訴願人以 107 年 5 月 11 日書面陳述意見。原處分機關審

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 1 項、第 2 項及第 30 條第 5 項等規

定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 2 項、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 13、14、23 等規定，以 107 年 6 月 1 日北市勞動字第 1073021210

0 號裁處書各處訴願人新臺幣（下同）2 萬、2 萬及 9 萬元罰鍰，合計 13 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 6 月 6 日送達，訴願人不服，於 107 年 7 月 6 日經由原處

分機關向本府提起訴願，7 月 18 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、依第三十二條第四項規定，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 項及第 5 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。」行為時第 36 條第 1 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。」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。」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 款及第 2 項規定

:

「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。」「違反第三十條第五項.....規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。」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

09800112

11 號函釋（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（工）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。……。」

勞動部 105 年 6 月 16 日勞動條 2 字第 1050067987 號函釋（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。」

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，再加發一日工資。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（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。」

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	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； 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： …… 2. 乙類： (1) 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 ……
14	雇主使勞工於勞基法第	第 24 條第 2 項、第 79 條第 1		

	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。	項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。		
23	雇主未置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年者。	第 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	1. 處 9 萬元以上 45 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：9 萬元至 27 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	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：針對裁處延長工時加班部分只提供補休未提供加班費，係因詢問同仁時均回覆擇換補休積假年底可安排出國使用，所以提供申請單時才未列加班費項目勾選，並不是一律規定加班只能補休沒有加班費。事後經告知輔導後，所有的申請單均有加班費及補休的選項提供同仁作選擇；12月9日假日出勤，有詢問同仁仍選擇積假，並非不給同仁休息或折算加班費；訴願人於105年2月設立辦事處，中間經歷遷移、草創期間找點裝修及安頓、管理理念調整等，直到106年10月總公司改派主管接替辦事處主任後，才依照新任主管要求一切按照臺灣制度規定，才於11月9日安裝好打卡機，並非有意違反勞動基準法第30條第5項規定。
- 三、原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人於106年12月有未給付勞工○君及○君平日之延長工時工資、未給付勞工○君及○君106年12月9日休息日出勤之延長工時工資，及未置備勞工○君、○君、○君等3人之出勤紀錄，亦未有其他可證明勞工出勤情形之相關資料，有○君、○君及○君2017年加班申請單、差勤刷卡紀錄、107年2月23日勞動條件檢

查會談紀錄及勞動檢查結果通知書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

- 四、至訴願人主張其勞工加班及假日出勤均詢問同仁並經回覆選擇換補休，故提供申請單時未列加班費選項，並非一律規定只能補休沒有加班費，經原處分機關告知輔導後，申請單均已有加班費及補休選項供同仁選擇；訴願人於105年2月設立辦事處，經歷草創期間遷移及安頓，直到106年10月總公司改派新主管才依照臺灣制度規定辦理，才於11月9日

安裝打卡機，並非有意違反勞動基準法規定云云。經查：

- （一）原處分關於違反勞動基準法行為時第24條第1項及第2項規定部分：

1. 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，或勞工於勞動基準法第36條所定休息日工作之時間；平日延長工作時間在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；休息日工作時間在 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；休息日工作 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；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
下

小時計；逾 8 小時至 12 小時以內者，以 12 小時計；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以

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 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、同法施行細則第 20 條

之 1 第 1

款前段及第 2 款所明定。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；有前勞委會 98 年 5 月 1 日勞動 2 字第 0980011211 號、勞動部 105 年 6 月 16 日勞動條 2 字第

1050067987 號

、106 年 3 月 24 日勞動條 2 字第 1060130619 號及 106 年 5 月 3 日勞動條 2 字第

1060130937

號函釋意旨可資參照。

2. 依卷附原處分機關 107 年 2 月 23 日訪談訴願人受任人○○○（下稱○君）之談話紀錄影本略以：「……問 請問貴公司與勞工約定工作時間為何？答 週一至週五，每天早上 9：00 至下午 18：00，中午 12：00 至 13：00 休息 1 小時，但本公司實施彈性

上

下班制度，亦即每日工作時間只要滿 8 小時即可。週六及週日休息，不特別約定何日為例假日或休息日，每週起訖為週一至週日。出勤日依行政院人事行政總處公布之行事曆為準……。問 請問貴公司如何實施國定假日？答 遇國定假日即休，不會另作調移。……問 請問貴公司加班制度為何？答 106 年 11 月 8 日（含）前，本公司因無出勤紀錄，故加班僅向本公司台灣辦事處代表人報備。自 106 年 11 月 9 日起，以指紋刷卡紀錄為準，當日工作時間超過 8 小時部分，即可算加班，以半小時為計算單位，事後加班時數全部換補休，不限制期限內將加班時數休完。加班申請單為事後統計每位勞工可補休時數。問 請問貴公司上述加班全部換補休，是否經勞資會議決議通過？答 本公司台灣辦事處管理制度較為彈性，上述加班補休制度，

未經勞資會議決議通過。問 請問貴公司薪資制度為何？薪資結構為何？答 本辦事處員工全部皆採月薪制，每月月底以銀行轉帳方式發放當月薪資（即基本薪資 + 伙食津貼），薪資結構為基本薪資+伙食津貼。 問 請問貴公司所僱勞工○○○106年12月出勤及薪資發放情形為何？答 ○員106年12月全勤，其中5日延長工時2小時

9日（休息日）出勤6小時，該月本公司發給○員基本薪資57600元+伙食費2400元

本公司另請○員填寫加班申請單，106年12月延長工時部分，○員可不限期限申請補休8小時（即2小時+6小時）。.....。」並經○君簽名確認在案。是原處分機關審認訴願人所僱勞工之加班時數一律換成補休，並未給予勞工選擇延長工時工資或補休之權利，違反勞動基準法行為時第24條第1項及第2項規定，並無違誤。訴願主張係因同仁已選擇換補休，故申請單未列加班費選項，並非一律規定只能補休一節，與前開談話紀錄陳述之內容不符，且訴願人亦未能提出具體事證供核，尚難對其為有利之認定。

3. 復依卷附○君、○君及○君2017年加班申請單及差勤刷卡紀錄顯示，○君及○君於12月5日之出勤工作時間每日工作時間超過8小時之延長工作時間各計有2小時；訴願人應給付○君延長工時工資667元〔（基本薪資57,600+伙食津貼2,400）/30日/8小時*（4/3*2小時）≐667〕，及○君延長工時工資356元〔（基本薪資29,600+伙食津貼2,400）/30日/8小時*（4/3*2小時）≐356〕；另○君及○君於12月9日（星期

六）休息日有出勤工作，時間均為6小時，依勞動基準法行為時第24條第3項規定，應以8小時計；惟依訴願人106年薪資清冊所載，○君及○君106年12月薪資除基本

薪資及伙食津貼之外，並無其他加班費、津貼或獎金收入，此外訴願人亦未提出○君及○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。原處分於事實欄中就本件訴願人應給付○君及○君之休息日出勤延長工時工資，本應依該等工資發生時之規定計算，惟其以裁處時之勞動基準法第24條規定計算，雖有違誤，但不影響本案違規事實之成立。是訴願人有未依規定給付○君及○君延長工時工資之事實，洵堪認定。

（二）原處分關於違反勞動基準法第30條第5項規定部分：

1. 依卷附原處分機關107年2月23日訪談訴願人受任人○君之談話紀錄影本略以：「... 問 請問貴公司出勤紀錄方式為何？答 106年11月8日（含）前，本公司不記錄勞工出勤時間，自106年11月9日起，以指紋刷卡機記錄勞工出勤時間。..... 問

請問貴公司所僱勞工○○○、○○○及○○○分別於何時到職？何時離職？在職期間貴公司是否置備出勤紀錄及薪資清冊？ 答 ○員 106 年 3 月 13 日到職，106 年 11 月 1

日起離職，○員 106 年 6 月 26 日到職，106 年 11 月 1 日起離職，○員 106 年 10 月 16 日到職，106 年 11 月 1 日起離職，3 位勞工最後工作日皆為 106 年 10 月 31 日。惟如前所述，

本公司台灣辦事處自 106 年 11 月 9 日起始有指紋刷卡，記錄勞工出勤時間，106 年 11 月 8 日（含）以前，未置備任何出勤紀錄，至於薪資清冊，本公司台灣辦事處已置備，本次檢查亦提供貴局檢視。……」並經○君簽名確認在案。

2. 復按勞動基準法第 30 條第 5 項係法律明定所課予雇主應置備出勤紀錄並保存一定期間之強制規定，立法目的即在使勞工之正常工作時間及延長工作時間記錄明確化，以備作為勞資爭議之佐證。本件訴願人於 106 年 11 月 8 日以前均未置備勞工出勤紀錄，致無法提供○君、○君及○君在職期間之出勤紀錄，亦無其他書面資料證明勞工實際出勤情形，原處分機關審認其違反勞動基準法第 30 條第 5 項之規定，並無違誤。是訴願人主張其係草創時期而未置備勞工出勤紀錄，不足採據。

（三）基上，訴願人違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項及第 2 項、第 30 條第 5 項規定之事實

明確，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 項及第 2 項、第 30 條

第 5 項規定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 2 項、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 點等規定，各處訴願人 2 萬、2 萬及 9 萬元罰鍰，合

計 13 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，揆諸前揭規定及函釋意旨，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（公出）
委員 張 慕 貞（代行）
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 10 月 11 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）