臺北市政府 108.01.17.　府訴一字第 1086100245 號訴願決定書

訴　　願　　人　財團法人○○中心
代　　表　　人　○○○
訴 願 代 理 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 10 月 4 日北市勞動字第 10760398981 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營綜合研究發展服務業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）107 年 7 月 17 日派員實施勞動檢查，查得訴願人與勞工約定工作時間為為週一至週五 9 時至 17 時，中午 12 時至 13 時 10 分休息，每日工時為 6 小時 50 分，自 17 時 30 分起計加班，以 0.5 小時為單位；週間起訖自週一至週日，以週六為休息日，週日為例假日。另查得：

（一）訴願人勞工○○○（下稱○君）107 年 4 月 3 日工作時間超過法定工時 8 小時部分之延長工時合計 1 小時 50 分鐘，訴願人應給付延長工時工資計新臺幣（下同）356.48 元【35,000 元/30 日/8 小時/60 分鐘×（4/3× 110 分鐘）】，惟訴願人片面規定勞工一律補休，而未給付○君延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

（二）訴願人未經勞資會議同意，使○君於 107 年 4 月 3 日延長工時，違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定。

（三）訴願人勞工○○○（下稱○君）於 107 年 5 月 28 日至 6 月 8 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，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。

二、原處分機關爰以 107 年 8 月 13 日北市勞動檢字第 10760661212 號函檢附勞動檢查結果通知

書通知訴願人，命即日改善。嗣原處分機關另以 107 年 9 月 12 日北市勞動字第 1076079963

號函通知訴願人陳述意見。經訴願人以 107 年 9 月 18 日書面陳述意見略以，其已於 107 年 9

月 18 日經勞資會議同意延長工時；更改加班單供勞工選擇補休或領取加班費；並已發放加班費等語。原處分機關仍審認訴願人為乙類事業單位，違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 32 條第 1 項及第 36 條第 1 項規定，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、26、34 等規定，以 107 年 10 月 4 日北市勞動字第 10760398981 號裁處書，各處訴

願人 2 萬元罰鍰，合計處 6 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 10 月 8 日送達，訴願人不服，於 107 年 10 月 30 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.....。」第 24 條第 1 項第 1 款規定：「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。」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 32 條第 1 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。」第 32 條之 1 規定：「雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。」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。」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。」

勞動基準法施行細則第 20 條之 1 第 1 款前段規定：「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。」
前行政院勞工委員會（已改制為勞動部，下稱前勞委會）81 年 1 月 6 日（81）臺勞動二字第 33866 號函釋：「雇主強制勞工參加與業務頗具關連性之教育訓練，其訓練時間應計入工作時間。惟因訓練時間之勞務給付情況與一般工作時間不同，其給與可由勞雇雙方另予議定。又訓練時間與工作時間合計如逾勞動基準法所訂正常工時，應依同法第 24 條規定計給勞工延長工時工資。」
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。	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。 ……
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。	第 32 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。		
34	雇主未使勞工每 7 日中	第 36 條第 1 項、第 79 條第 1		

	有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日者。	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 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	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）訴願人從未要求、強迫員工加班，除非必要始由勞工提出申請，並確與勞工事前協商後，通告以補休方式處理。員工感念工時低於法定工時，均表同意並達成共識，惟未召開勞資會議。訴願人已修正加班申請單，由勞工選擇補休或請領加班費，並於 107 年 9 月 18 日召開勞資會議。

（二）勞工於例假日上課，實屬突然，致發生連續上班 12 天之情形，僅給予補休者，訴願人並已依法給付工資。訴願人以照顧勞工為前提，縱有不符，必竭力改正。請撤銷原處分，酌予免罰或重新裁量。

三、原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人使○君 107 年 4 月 3 日工作時間超過法定工時 8 小時部分之延長工時合計 1 小時 50 分鐘，惟未給付○君延長工時工資，亦未依勞工意願選擇補休，而片面規定一律僅給予補休；未經勞資會議同意，即延長勞工工作時間；使○君

於 107 年 5 月 28 日至 6 月 8 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 日為休息日等違規情事，有原處分機關 107 年 7 月 17 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、○君 107 年 4 月出勤紀錄、○君 107 年 4 月 3 日填具之加班申請單、○君 1

07 年 4 月至 6 月薪資明細表、○君 107 年 5 月至 6 月出勤紀錄及訴願人 106 年 1 月 10 日通告等

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第 24 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，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；違反者，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；為勞動基準法第 24 條第 1 項第 1 款、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。復按雇主使勞工延長工作時間後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，由勞雇雙方協商補休期限後，依勞工工作之時數計算補休時數，同法第 32 條之 1 定有明文。本件查：

（一）依原處分機關 107 年 7 月 17 日訪談訴願人會計○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄略以：「問：請問貴公司工時制度？休息時間？發薪日？有無使用變形工時？答：週一至週五 09：00-17：00，中午 12：00 至 13：10 休息，一日工時小於 7 小時，一週

起迄為週一至週日，週休二日，國定假日休假.....每月 14 日發當月工資.....未採用變形工時制度。.....問：請問貴公司之加班制度？答：勞工事先填寫紙本加班單，正常工時 0.5 小時後始計加班（即平日 17：30），最小計算單位為 0.5 小時，一律給予補休.....問：請問勞工○○○ 107 年 4 月 3 日出勤狀況為何？答：○○○4 月 3 日當

日出勤時間為 09：06 至 20：34，休息時間 1 小時 40 分，計給 17：30 至 20：30 3 小時加

班.....。」並經○君簽名確認在案。

（二）復依○君 107 年 4 月份出勤紀錄所載，○君於 107 年 4 月 3 日 9 時 6 分上班、20 時 34 分下班

，又訴願人與勞工約定之每日工時 6 時 50 分，自 17 時 30 分起計加班，以 0.5 小時為單位

，是○君工作時間超過 8 小時法定工時部分之延長工時計 1 小時 50 分鐘。訴願人應給付○君延長工時工資計 356.48 元【35,000 元/30 日/8 小時/60 分鐘×（4/3×110 分鐘）】

，惟卷附薪資明細表並無給付○君 107 年 4 月延長工時工資之記載。是訴願人未依規定給付○君延長工作時間之工資，亦未依其意願選擇補休，片面依 106 年 1 月 10 日通告，逕給予○君補休，訴願人有違反勞動基準法第 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 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；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；為勞動基準法第 30 條第 1 項、第 32 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。本件查：

（一）依原處分機關 107 年 7 月 17 日訪談訴願人會計○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「組織企業工會　無.....問：.....是否有勞資會議同意延長工時？答：否.....。」並經○君簽名確認在案。

（二）復依卷附○君 107 年 4 月份出勤紀錄所示，○君於 107 年 4 月 3 日有延長工時之情形，訴

願人會計○君於上開勞動條件檢查會談紀錄亦自承無組織企業工會，亦未召開勞資會議。是訴願人有未經勞資會議同意使勞工延長工時，違反勞動基準法第 32 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 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；違反者，處 2 萬元以上 1

00 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 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。復按雇主強制勞工參加與業務頗具關連性之教育訓練，其訓練時間應計入工作時間，亦有前勞委會 81 年 1 月 6 日（81）臺勞動二字第 33866 號函釋意旨可資參

照。另本件查：

（一）依卷附原處分機關 107 年 7 月 17 日訪談訴願人會計○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：

「.....問：請問勞工.....○○○ 107 年 6 月 3 日、10 日出勤情況為何？答：.....參與○○中心主辦之培訓課程（ISO）出勤時間 為 09：00 至 17：00.....問：請問貴公司之休息日、例假日如何排定？答：以週六為休息日，週日為例假日.....。」並經○君簽名確認在案。

（二）次依卷附勞工○君 107 年 5 月至 6 月之出勤紀錄所示，其 107 年 5 月 28 日至 6 月 2 日、6 月 4 日至 8 日均有出勤紀錄，另依卷附○君 107 年 5 月 28 填具之加班申請單所示，○君 107 年 6 月 3 日例假日出勤事由係「因應.....改版為 ISO.....，需接受轉版訓練」，是○君 107 年 6 月 3 日參加與業務頗具關連性之教育訓練，依前勞委會 81 年 1 月 6 日（81）臺勞動二字第 33866 號函釋意旨，其訓練時間應計入工作時間。訴願人使○君連續出勤 12 日，未給予勞工每 7 日中有 1 日之休息作為例假，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。訴願主張，洵不足採。

七、依上所述，原處分機關核認本件訴願人有違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 32 條第 1 項、第 36 條第 1 項規定之情事，應無違誤。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 6 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。

八、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　王　曼　萍

委員　陳　愛　娥

委員　盛　子　龍

委員　洪　偉　勝

委員　范　秀　羽

中華民國　108　年　1　月　17　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）