

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 108 年 1 月 31 日北市勞動字第 107604083 31 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營廣告業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）107 年 11 月 8 日及 11 月 22 日派員實施勞動檢查，查得：（一）訴願人未實施變形工時，每週起訖為週一至週日，與所僱勞工約定正常工作時間分別為企劃部 9 時至 18 時（彈性區間為 10 時至

1

9 時），每日正常工時 8 小時，週休 2 日；硬體工程人員每日正常工時 8 小時，月休 8 日；

國定假日出勤者加發工資；每月 1 日至最後 1 日薪資及加班費於次月 10 日發放。訴願人使勞工○○○（下稱○君）於 107 年 9 月 5 日、7 日、8 日、17 日、28 日分別延長工時 1 小時、

2 小時、1 小時、1 小時、2 小時，共計 7 小時；其他勞工亦有相同情形，惟訴願人未依規定給付○君等人延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。（二）訴願人對於勞工○君 107 年 9 月 4 日休息日出勤，有未給付休息日延長工時工資之情事；其他勞工亦有相同情形，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。（三）訴願人使勞工○○○（下稱○君）107 年 8 月 19 日至 28 日連續出勤 10 日；使勞工○○○（下稱○君）107 年 9 月 3 日至 9 日

連續出勤 7 日，未給予勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 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、原處分機關乃以 107 年 12 月 3 日北市勞動檢字第 10760967964 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 12 月 12 日北市勞動字第 1076100

763 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人以 108 年 1 月 18 日書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違規事證明確，且為乙類事業單位，違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 2 項及第 36 條第 1 項規定，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）行為時第 3 點、行為時第 4 點項次 13、14、34 等規定，以 108 年 1 月 31 日北市勞動字第 10760408331 號裁處書，各處訴願人新臺幣

（下同）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 108 年 2 月 11 日送達，訴願人不服，於 108 年 2 月 21 日經由原處分機關向本府提起訴願，3

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：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府.....。」第 24 條第 1 項、第 2 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。.....」第 36 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、違反第二十一條第一項、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。.....二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準行為時第 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。」行為時第 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   | 14  | 34  |
|--------------------|--|---|---|
| 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 1/3 以上；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 1 又 2/3 以上者。 | 雇主未使勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日者。           |
| 法條依據（勞動基準法）        | 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。  | 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。   | 第 36 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。 |
| 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。<br>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：<br>.....<br>2. 乙類：<br>(1) 第 1 次：<br>2 萬元至 15 萬元。<br>..... |   |   |

」

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：訴願人之勞工 107 年度加班換補休，已於 108 年 1 月 11 日由勞工自行

提出，經訴願人確認無誤，於 108 年 1 月 31 日已將加班未補休者，給付其延長工作時間之工資，匯入勞工銀行帳號。請撤銷原處分。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 107 年 11 月 8 日、11 月 22 日勞動檢查

結果通知書、107 年 11 月 22 日訪談訴願人之代表人○○○（下稱○君）所製作之會談紀錄、談話紀錄、出勤紀錄表及薪資表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張 107 年度加班換補休，已於 108 年 1 月 11 日由勞工自行提出，並經訴願人於 1

08 年 1 月 31 日已給付勞工延長工作時間之工資，並匯入勞工銀行帳號云云。經查：

（一）按勞動基準法第 24 條第 1 項規定，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 1/3 以上。依卷附原處分機關 107 年 11 月 22 日訪談訴願人代表人○君所作之談話紀錄

影本載以：「……問：加班制度為何？答：……時數以全月時數計，月時數（工時）為 22 日× 8 時=176 時，全月實際時數一應上班工時即為其加班時數，加班費計算方式為：加班時數× 1.33×月薪÷240.……問：請問工資項目為何，加班津貼為何……答：單一薪制。加班津貼為留才目的另外發給之津貼非延長工時計算發給。問：○○○為企劃部人員？加班者如何辦理？答：是，企劃部人員加班只能補休。問：承上，○○○為例，107 年 9 月 7 日工時為 10 時 41 分？原因？答：是的，因企劃部人

員

寫完企劃書傳送印刷廠，等印刷廠作業完成，通知取件。……當日有延時下班至次日 1：00.……」並經○君蓋章確認在案。查訴願人所僱勞工○君於 107 年 9 月 5 日、7 日、8 日、17 日、28 日分別延長工時 1 小時、2 小時、1 小時、1 小時、2 小時，共計 7 小

時

，訴願人自承其企劃部勞工加班僅能補休，且全月超過月時數 176 小時始開始計算延長工時。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。

（二）次按雇主使勞工於勞動基準法第 36 條所定休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給 1 又 1/3 以上；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 1 又 2/3 以上。依卷附原處分機關 107 年 11 月 22 日訪談訴願人代

表人○君所作之談話紀錄影本載以：「……問：實施變形工時？週期起訖為何？答：未實施變形工時，週期起訖為週一至週日……。問：承上，107年9月3日（週一）至9月9日（週日）7日間，其例假、休息日各為何？答：9月9日為例假，9月4日

為

休息日出勤，未另外給休息日加班費……」並經○君蓋章確認在案。復依○君 107年9月份出勤紀錄表，於107年9月4日註記為休息日，當日○君出勤8小時7分鐘，

且○

君 107年10月薪資表亦未有 107年9月加班費發給項目；是訴願人有未依規定給付○

君

休息日延長工時工資，違反勞動基準法第24條第2項規定之事實，洵堪認定。

（三）復按勞動基準法第36條第1項規定，勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1

10

日為休息日；依卷附勞工○君 107年8月、○君 107年9月出勤紀錄表顯示，勞工○君

7年8月19日至28日連續出勤10日，勞工○君 107年9月3日至9日連續出勤7日。

訴願人

未於每7日中至少給予勞工2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日；是訴願人有

違

反勞動基準法第36條第1項規定之事實，洵堪認定。

（四）本件訴願人有違反勞動基準法第24條第1項、第24條第2項及第36條第1項規定之事實

，業論述如上。訴願人雖於108年1月由勞工補休或核發延長工時工資，核屬事後改善行為，尚難免除業已成立之違規責任。訴願理由，核不足採。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。

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 王 韻 茹

委員 吳 秦 雯

委員 王 曼 萍

委員 陳 愛 娥

委員 洪 偉 勝

中華民國 108 年 6 月 6 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）