

臺北市政府 108.08.30. 府訴一字第 1086103227 號訴願決定書

訴 願 人 ○○○即○○店

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 5 月 20 日北市勞動字第 108600988 31 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營餐飲業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）108 年 3 月 13 日及 3 月 21 日派員實施勞動檢查，查得訴願人與勞工約定出勤時間為 10 時至 14 時、17 時

至 22 時，中間休息 1 小時，延長工時以 0.5 小時為單位核計。勞工○○○（下稱○君）為時薪制人員，約定每小時工資新臺幣（下同）150 元。另查得：

（一）○君於 108 年 1 月間，平日延長工時在 2 小時以內者，核計 6 小時。訴願人應給付○君平

日延長工時工資 1,200 元（150 元×6 小時×4/3），惟訴願人僅給付 1,000 元，其他勞工亦有相同情形，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

（二）○君於 108 年 2 月 4 日農曆除夕、2 月 5 日至 6 日春節及 2 月 28 日和平紀念日皆出勤 8 小時，

應加倍發給工資，惟訴願人未依規定發給國定假日出勤工資，其他勞工亦有相同情形，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關乃以 108 年 4 月 24 日北市勞動字第 1086046310 號函檢送勞動檢查結果通知書予

訴願人，命即日改善，並通知陳述意見，惟未獲回應。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 39 條規定，且為乙類事業單位，乃依勞動基準法第 79 條第 1 項第

1 款、第 80 條之 1 第 1 項、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、44 等規定，以 108 年 5 月 20 日北市勞動字第 10860098831 號

裁處書，各處訴願人 2 萬元罰鍰，共計 4 萬元罰鍰，並公布訴願人姓名。該裁處書於 108

年 5 月 22 日送達，訴願人不服，於 108 年 6 月 3 日向本府提起訴願，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.....」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 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 第 1 款規定：「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。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。」

紀念日及節日實施辦法第 2 條規定：「紀念日如下：.....二、和平紀念日：二月二十八日.....」第 3 條規定：「前條各紀念日，全國懸掛國旗，其紀念方式如下：...二、和平紀念日：由有關機關、團體舉行紀念活動，放假一日.....」第 4 條規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：一、春節.....五、農曆除夕.....」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日已改制為勞動部，下稱前勞委會）81 年 4 月 6 日台

（

81）勞動二字第 09906 號函釋：「.....勞工於工作場所超過工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施，其提供勞務時間仍應屬工作時間，並依勞動基準法計給工資.....」

101 年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129 號函釋：「.....說明：.....三、.....勞工

於

工作場所超過工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間即應認屬工作時間，並依勞動基準法計給延時工資。勞雇雙方縱有約定延時工作需事先申請者，惟因工作場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責，其稱載具所示到、離職時間非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責。」

勞動部 103 年 3 月 11 日勞動條 2 字第 1030054901 號函釋：「……說明：……三、

……

.. 勞工如確有延長工作時間者，雇主尚不得以勞工延長工作時間未依工作規則規範為由，拒絕給付延長工時工資或促使勞工拋棄該項請求權或延長工時換取補休之權利。」

103 年 5 月 8 日勞動條 2 字第 1030061187 號函釋：「……說明：……三、事業單位如

於

工作規則內規定勞工延長工時應事先申請，經同意後其工作時間始准延長，該工作規則如無其他違反強制禁止規定等情事，應無不可。惟勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未於當場為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資……。」

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 8 千萬元以上之公司。3. 僱用人數達 100 人以上之事業單位（含分支機構）。（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）事件統一裁罰基準如下表：（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。	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： ……
44	雇主未給付勞工例假、休息日、休假或特別休假日之工資；或徵得勞工同意或因季節性趕工必要經勞工或工會同意，於休假日工作，而未加倍發給工資者。	第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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。	…… 2. 乙類： (1) 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 ……

臺北市府 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：○君於 108 年 1 月 26 日之延長工時，因未依規定申請加班，故認定其因私人事由延遲打卡，並無加班情形；108 年 2 月 4 日除夕以領現（紅包）形式發給工資，2 月 5 日、6 日為春節及初二，已於當月薪資發給 2,400 元節慶津貼；2 月 28 日加倍工資

為現場領現，但○君當日未領取，訴願人已於 3 月 22 日轉帳給付，並未積欠○君加班費。請撤銷原處分。

三、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述等違反勞動基準法之情事，有原處分機關 108 年 3 月 13 日及 3 月 21 日勞動條件檢查會

談紀錄、訴願人員 108 年 1 月及 2 月之出勤紀錄、薪資明細等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

- （一）按雇主延長勞工工作時間者，應依勞動基準法之規定計給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，或休息日工作之時間；平日延長工作時間在 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；但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；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，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 30 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、勞動基準法施行細則第 20 條之

1 所明

定。

- （二）依原處分機關 108 年 3 月 21 日訪談訴願人之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：

與 PT 人員約定工時及休息時間為何？答：約定工時為 10：00~14：00 及 17：00~PM22：00 含中間休息 1 小時，正常工時 8 小時，但可視情狀而調整上下班時間。..... 貴公司員工的例假日、休息日如何約定？週期起訖如何約定？答：週期起訖為週一至週日，公休日為例假日，每週休 2 日，休息日則依排班表排定，月休 8 日。..... 問：貴公司與員工約定薪資計算方式為何（時薪、月薪）？答：..... 時薪制人員（包括..... ○○○.....）..... 問：貴公司申請加班的規定為何？是否有相關的工作規則可供參考？答：本公司採加班申請制度，由員工向主管申請並由主管核准可選擇補休或支薪，加班時間計算從正常工時結束之後開始計算，加班單位以 0.5 小時為計算單位。..... 問：加班費計算時期與給付日為何？答：給付日與發薪日一致。..... 問：請問貴公司員工○○○2019 年 1 月份之加班費為何？加班時數為何？答：依 2019 年 1 月

薪

資表顯示加班時數為 5 小時，加班費為 1000 元，計算：時薪 150×1.33=加班時薪 200，200×5 小時=1000 元，於 108/1/5 9：56：30 上班，23：01：46 下班，加班時數為 1.5 小時..... 於 108/1/6 加班時數 0.5 小時，於 108/1/13 加班時數 1 小時，於 108/1/20

加

班 2 小時。另 108/1/26 共出勤 9.5 小時（出勤時間為 9：58~15：06 及 16：25~21：52

)

，加班時數 1 小時，因○員於 1 月份僅申請 5 小時，未申請加班時數之部分，本公司不予給予加班費。.....」並經訴願人簽名確認在案。

(三) 次依卷附○君 108 年 1 月份出勤紀錄所示，該月延長工時 5 小時，惟該出勤紀錄未計入 1 月 26 日○君延長工時 1 小時，另依前開會談紀錄，訴願人自承○君於 1 月 26 日亦有

延

長工時 1 小時之情事，故○君於該月份平日延長工時在 2 小時以內者，共計 6 小時，且查無選擇補休不換取延長工時工資之事證。是訴願人應給付○君 108 年 1 月平日延長工時工資計 1,200 元（時薪 150 元×6 小時×4/3）。惟依卷附○君 108 年 1 月薪資明細及

薪資

總表，訴願人僅給付平日延長工時工資 1,000 元，未依法定標準給付平日延長工時工資，復為訴願人於上開會談紀錄所自承。是訴願人有違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之情事，洵堪認定。

(四) 至訴願人主張○君未依規定申請加班，故訴願人未給付延長工時工資等語。惟按勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未於當場為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資；勞雇雙方縱有約定延時工作需事先申請者，惟因工作場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工之

出勤及延時工作等情形善盡管理之責，其稱非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責；雇主尚不得以勞工延長工作時間未依工作規則規範為由，拒絕給付延長工時工資或促使勞工拋棄該項請求權或延長工時換取補休之權利；亦有前勞委會 81 年 4 月 6 日（81）台勞動二字第 09906 號、101 年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129 號、勞動部 1

03 年 3 月 11 日勞動條 2 字第 1030054901 號及 103 年 5 月 8 日勞動條 2 字第 1030061187 號函釋

意旨可資參照。查本件○君於 108 年 1 月間超過法定正常工作時間提供勞務，因工作場所係訴願人之指揮監督範圍，訴願人未於當場為反對之意思表示或防止之措施，復未能舉證○君未實際提供勞務。依上開函釋意旨，仍屬工作時間，訴願人應依勞動基準法相關規定計給平日延長工時工資，尚不得以勞工延長工作時間未事先申請為由，拒絕給付延長工時工資。訴願主張，不足採據。原處分此部分仍應予維持。

五、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 39 條規定部分：

按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日，均應休假；農曆除夕及春節為民俗節日，和平紀念日為紀念日，均應放假；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；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 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第

1 項及

紀念日及節日實施辦法第 2 條、第 3 條、第 4 條第 1 款、第 5 款所明定。

- （一）依原處分機關 108 年 3 月 21 日訪談訴願人之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：貴公司與員工約定薪資項目為何？答：……節慶加給為國定假日出勤工資。……問：國定假日是否依內政部之規定休息？答：依行政院政府行政機關辦公日曆表放國定假日。問：員工國定假日出勤公司如何給付工資？答：若員工於國定假日出勤給付加倍工資。……問：請問貴公司員工○○○108 年 2 月份國定假日如何給？是否給付國定假日出勤工資？答：員工○○○到職日為 107 年 11 月 13 日，離職日為 108 年 2 月

28

日，於 108/2/4, 2/5, 2/6, 2/28 國定假日出勤 4 日，本公司給付國定假日出勤工資 3 日

36

00 元；另有 1 日國定假日出勤工資未給付，並於 108 年 3 月 21 日止，仍未給付○員 1

日國

定假日出勤工資。……」並經訴願人簽名確認在案。

(二) 復依卷附○君 108 年 2 月份出勤紀錄所示，○君於 108 年 2 月 4 日農曆除夕、2 月 5 日至 6 日

春節及 2 月 28 日和平紀念日，每日均有 8 小時之出勤紀錄，依勞動基準法第 39 條規定

，
訴願人應加倍給付○君國定假日出勤工資計 9,600 元（時薪 150 元×2×8 小時×4 日）。惟依該月份○君薪資明細表，訴願人僅給付○君節慶津貼 2,400 元，另發給 2 月 4 日年節加班津貼 1,600 元，共 4,000 元，未依法給付國定假日出勤工資。另依上開會談紀錄，訴願人自承僅給付○君 108 年 2 月份國定假日出勤工資 3 日共 3,600 元，尚有 1 日

國

定假日出勤工資未給付。是訴願人違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。至訴願人主張 108 年 2 月 28 日國定假日出勤工資已於 3 月 22 日轉帳發給○君一節，屬勞

動

檢查後事後改善行為，且亦未依法定標準給付，不影響本件訴願人違規情事之認定。訴願主張，不足採據。原處分此部分仍應予維持。

六、綜上，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，審酌訴願人上開違規情節，且為乙類事業單位，分別處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 4 萬元罰鍰，並公布訴願人姓名，並無違誤。從而，原處分機關所為處分，揆諸前揭規定、裁罰基準及函釋意旨，並無不合，應予維持。

七、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 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 8 月 30 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）