

訴 願 人 ○○股份有限公司

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 6 月 12 日北市勞動字第 108601021 21 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營公寓大廈管理服務業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）108 年 4 月 30 日及 5 月 15 日實施勞動檢查，發現訴願人無採用變形工時，其與勞工約

定排班制，管理員每日排班 12 小時，每班中含 2 小時休息時間，固定延長工時 2 小時，並查得：（一）勞工○○○（下稱○君）108 年 3 月份平日延長工作時數合計 40 小時，訴願人應給付平日延長工時工資新臺幣（下同）5,578 元【（底薪 23,100+獎金 2,000）/（30\*8）\*4/3\*2 小時\*20 日】，惟訴願人僅給付○君 5,121 元，不足 457 元，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定；（二）勞工○○○（下稱○君）於 107 年 4 月 1 日到職，至 107 年

10 月 2

日起年資已達 6 個月，自該日起 6 個月內，應給予○君 3 日特別休假，惟查無○君特別休假之紀錄，亦無給付○君應休而未休之特別休假日數工資，違反勞動基準法第 38 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃以 108 年 5 月 27 日北市勞動字第 1086061638 號函檢附勞動檢查結果通知書予

訴願人，命其立即改善，並於 108 年 6 月 7 日前提具陳述意見書。經訴願人以 108 年 6 月 3 日

陳述意見書向原處分機關陳述意見後，原處分機關審認訴願人為乙類事業單位，第 3 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項（第 1 次為 107 年 3 月 30 日北市勞動字第 10730236300 號裁處

書；第 2 次為 107 年 9 月 28 日北市勞動字第 10760398371 號裁處書）及第 2 次違反同法第 38

條第 1 項（第 1 次為 107 年 9 月 28 日北市勞動字第 10760398371 號裁處書）等規定，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）第 3 點、第 4 點等規定，以 108 年 6 月 12 日北市勞動字第 108601021

21 號裁處書（下稱原處分）各處訴願人 15 萬元、5 萬元罰鍰，合計處 20 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 6 月 14 日送達，訴願人不服，於 108 年 7 月

2 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、按勞動基準法行為時第 2 條第 3 款規定：「本法用辭定義如左：……三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」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。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 38 條第 1 項、第 3 項及第 4 項規定：「勞工在

同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」「雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。」「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」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。.....。」第 24 條第 1 項及第 2 項規定：「勞工於符合本法第三十八條第一項所定之特別休假條件時，取得特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。」「依本法第三十八條第一項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：一、以勞工受僱當日起算，每一週年之期間。但其工作六個月以上一年未滿者，為取得特別休假權利後六個月之期間。.....。」第 24 條之 1 第 1 項及第 2 項規定

：「本法第三十八條第四項所定年度終結，為前條第二項期間屆滿之日。」「本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：.....二、發給工資之期限：（一）年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給。.....。」臺北市府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 3 點規定：「三、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：
39	對繼續工作滿一定期間之勞工，雇主未給予法定特別休假天數者。	第 38 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。	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。 (2) 第 2 次：5 萬元至 20 萬元。 (3) 第 3 次：15 萬元至 30 萬元。 .....

第 5 點規定：「前點違規次數之計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯五年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。」

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

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：○君平日延長工時工資的計算，未將獎金計入，這是訴願人的行政疏失，相關會計人員係新進員工，由於業務還在熟悉階段，以致工資出現 457 元的差額，已事後補發予○君，然原處分機關針對此項缺失，處罰 15 萬元，似有不符比例原則之虞；訴願人並未有不給勞工特別休假，也沒有違犯政府法令之故意，考量公司服務業性質，現場當班休假必須配合社區管委會運作，訴願人確有給予員工特別休假，如員工無法休足特別休假，則發放未休假工資，統一於每年 6 月及 12 月統計，發予未休假工資；懇請給予改過自新的機會，請撤銷原處分。

三、原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有未依規定給付勞工○君 108 年 3 月份平日延長工時工資、未依規定給予勞工○君 3 日特別休假等違規事實，有原處分機關 108 年 5 月 15 日

勞動條件檢查會談紀錄、108 年 3 月簽到簿、108 年 1 月至 3 月薪資明細及載有○君上班日

期之履歷表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張因新進會計人員疏失，致工資出現 457 元差額，已事後補發予○君，處罰 15 萬元似不符比例原則；訴願人並未有不給勞工特別休假，如員工無法休足特別休假，統一於每年 6 月及 12 月統計，發予未休假工資，請撤銷原處分云云。經查：

（一）本件原處分機關 108 年 5 月 15 日訪談訴願人之受任人即副總經理○○○（下稱○君）所製作之會談紀錄影本記載略以：「…… 問 請問貴公司以何種方式記錄勞工的出勤情形？答 由勞工於上、下班時以紙本簽到、退的時間做為出勤紀錄。問 請問貴公司有無採行變形工時制度？答 …… 未採變形工時制…… 問 請問貴公司與勞工約定的工作、休息時間及休假為何？答 …… 大樓管理員排班 12h，休息 2h，實際工時 10 h…… 問 請說明貴公司加班制度。 答 …… 由主管依勞工出勤狀況填寫加班申請單予人事核算加班費。…… 實際工作時間超過 8h 之部份計為加班…… 平日每小時工資額為『底薪÷ 240』…… 問 請說明工資清冊中之『獎金』。答 本公司與社區約定勞工如表現良好，經社區告知建議加發之金額。 問 請說明貴公司特別休假制度。 答 1. 採行（週年制…… 每年 6 月及 12 月進行結算，視勞工至 6 月 1 日及 12 月 1

日止

有多久年資給予依勞基法規定之特休日數，並自 6 月 1 日或 12 月 1 日起休，假如勞工

不

想休則自行填寫特休不休假換薪申請表，於 6 月或 12 月結算工資，7 月及 1 月之發薪日發給並列於『其他加班費』欄，且勞工須年資滿 1 年後方予以結算，ex. 勞工○○○107/4/1 到職，108/6/1 才會開始給予休假或結算未休工資。問 請問貴公司與勞工約定的發薪日及方式為何？答 1. 每月 10 日.....發前月全薪（含加班費、獎金）。.....  
..問 請說明勞工○○○108 年 3 月加班費計算。答 蕭員該月出勤 20 天，每日固定加班 2h，平日延長工時工資= 23100/240×1.33×40h。.....」並經○君簽名確認在案。

(二) 原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

1. 按工資係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；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 3 分之 1 以上；違反者，各處 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；為勞動基準法行為時第 2 條第 3 款、第 24 條第 1 項、

第 7

9 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 所明定。

2. 依卷附○君 108 年 3 月簽到簿所載，○君 108 年 3 月份出勤 20 日，每日固定加班 2

小時

，平日延長工時共計 40 小時（20\*2），依勞動基準法第 24 條第 1 項規定，其延長工時工資應為 5,578 元【（底薪 23,100+獎金 2,000）/（30\*8）\*4/3\*2 小時\*20 日】；惟訴願人給付○君 108 年 3 月延長工時工資僅 5,121 元，不足 457 元，有 108 年 3 月

薪資

明細影本在卷可憑；訴願人雖提出其已補給○君薪資差額之發票日期 108 年 5 月 16 日支票影本供核，惟此乃訴願人事後改善行為，仍無礙其違規事實之成立；訴願主張，不足採據。是原處分機關審認訴願人未依規定給付○君延長工時工資，第 3 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定（第 1 次為 107 年 3 月 30 日北市勞動字第

10730236300

號裁處書；第 2 次為 107 年 9 月 28 日北市勞動字第 10760398371 號裁處書），依勞動

基

準法第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項等規定，裁處訴願人 15 萬元罰鍰及公

布訴

願人名稱、負責人姓名，並無違誤，此部分原處分應予維持。

(三) 原處分關於違反勞動基準法第 38 條第 1 項規定部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿 6 個月以上未滿 1 年者，應給予特別休假 3 日；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；依勞動基準法第 38 條第 1 項規定給予之特別休假日數，如勞工工作 6 個月以上 1 年未滿者，勞工得自取得特別休假權利後 6 個月之期間內，行使特別休假權利；勞動基準法第 38 條第 1 項第 1 款、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則

行細則

第 24 條第 2 項第 1 款分別定有明文。本件依載有○君上班日期之履歷表及前開 108 年 5 月

15 日會談紀錄，○君於 107 年 4 月 1 日到職，是○君至 107 年 10 月 2 日起年資已達 6 個月，

依法享有 3 日特別休假，並得於該日起算 6 個月之期間內（即 108 年 4 月 2 日前）行使特

別休假權利；惟並無○君於 108 年 4 月 2 日前之特別休假紀錄，訴願人亦無給付○君應休而未休之特別休假日數工資，訴願人違反勞動基準法第 38 條第 1 項規定之事實，堪予認定。訴願人雖檢附○君之特別休假申請單影本，以佐證其確有給予員工特別休假，惟該申請單填寫日期為 108 年 6 月份，排定之特別休假時間皆為 108 年 6 月之後，此

並

無礙其未於 108 年 4 月 2 日前給予○君 3 日特別休假之違規事實之成立；訴願主張，不足

採據。是原處分機關審認訴願人未依規定給予○君 3 日特別休假，第 2 次違反勞動基準法第 38 條第 1 項規定（第 1 次為 107 年 9 月 28 日北市勞動字第 10760398371 號裁處書），

依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項等規定，裁處訴願人 5 萬元罰鍰及

公布訴願人名稱及負責人姓名，並無違誤，此部分原處分應予維持。

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  
委員 張 慕 貞  
委員 范 文 清  
委員 吳 秦 雯  
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 9 月 27 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）