

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 10860101051 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營運動及休閒教育服務業，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 9 日、17 日及 22 日派員實施勞動檢查，查得訴願人未實施變形工時，與

所僱行政人員約定每日工時為 9 時至 18 時，休息時間為 1 小時；與所僱教練約定每日工時為 13 時至 22 時，休息時間為 1 小時，國定假日未調移，遇國定假日則工資加倍給付，一週起訖為週一至週日，週六為休息日，週日為例假日。並查認：（一）訴願人使勞工○○（下稱○君）於 108 年 3 月共計延長工時 5 小時；其他勞工○○○（下稱○君）等人亦有相同情事，惟訴願人未依規定給付延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。（二）訴願人使勞工○○○（下稱○君）108 年 1 月 26 日休息日出勤，有未給付休息日延長工時工資之情事，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。（三）訴願人表示 108 年 2 月 23 日與 2 月 28 日國定假日對調調整，惟勞工○君於 108 年 2 月 23 日及 2 月 28 日皆請補休，

訴願人未依法給付○君 108 年 2 月 28 日國定假日工資新臺幣（下同）2,112 元【（20,600 元+2,400 元+2,000 元+1,500 元+29,500 元+5,310+2,030）/30*1=2,112】，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關乃以 108 年 5 月 15 日北市勞動字第 1086059749 號函檢附勞動檢查結果通知書予

訴願人命其立即改善，並通知其陳述意見，經訴願人以 108 年 5 月 27 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，第 2 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定（第 1 次經原處分機關以 107 年 12 月 11 日北市勞動字第 10760404961 號裁處書裁

處在案)及第1次違反第24條第2項、第39條規定，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點項次13、14、44等規定，以108年6月12日北市勞動字第10860101051號裁處書，

各處訴願人5萬元、2萬元及2萬元罰鍰，合計處9萬元罰鍰，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6月28日經由原處分機關向

本府提起訴願，8月5日補正訴願程式及補充訴願理由，10月16日補充訴願理由，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條規定：「本法用詞，定義如下：……三、工資：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……。」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。……」「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；……」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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」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。」

紀念日及節日實施辦法第2條第1項第2款規定：「紀念日如下：……二、和平紀念日：二月二十八日。」第3條第2款規定：「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。」

勞動部104年4月23日勞動條1字第1040130697號函釋：「……說明：……二、

……

..又依勞動基準法第 37 條及其施行細則第 23 條規定之應放假日（俗稱之國定假日，含 5 月 1 日勞動節），均應予勞工休假。雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應依同法第 39 條規定加倍發給。勞資雙方亦得就『國定假日與工作日對調實施』進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工『個人』之同意。三、至於勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他『工作日』實施，仍應確明前開所調移國定假日之休假期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法.....。」

105 年 9 月 10 日勞動條 3 字第 1050132134 號令釋（107 年 2 月 27 日勞動條 3 字第 1070130326 號

令廢止，並自 107 年 3 月 1 日生效）：「核釋勞動基準法第 36 條規定：『勞工每七日中至

少應有一日之休息，作為例假。』該例假之安排，以每 7 日為 1 週期，每 1 週期內至少應有 1 日例假，原則上勞工不得連續工作逾 6 日。雇主有下列情形之一者，經事前徵得勞工同意後.....限於二週期內適當調整原定之例假，其間隔至多十二日：一、年節、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，屠宰業或承載旅客之運輸業，為因應公眾之生活便利，致有使勞工連續工作逾六日之必要。二、因勞工從事工作之地點具特殊性（如海上、高山或偏遠地區等），其交通相當耗時，致有連續工作逾六日之必要。三、因勞工於國外、船艦、航空器、闖場或電廠歲修執行職務，致有連續工作逾六日之必要。.....。相關圖表：附件 勞雇雙方協商調整例假同意書.....」

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。22. 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（節錄）

項次	13	14	44
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，未依法給付休息日工資。	雇主未給付勞工例假日、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。
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 39 條、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）	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。		

：元）或其他處罰	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： 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。

」

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、本件訴願及補充理由略以：勞工○君 108 年 3 月份出勤紀錄延長工時共計 5 小時，扣除遲到 25 分鐘之工資 49 元，短付 432 元，已於 108 年 5 月 27 日支付；勞工○君 108 年 1 月份延長

工時共計 1.5 小時，○君有填寫加班單申請補休時數，為何仍需補發延長工時工資給○君？勞工○君 108 年 2 月 23 日與 2 月 28 日均請補休，個人挪移假同意書皆有簽署，同時薪

資並無出勤扣款及薪資誤扣之狀況發生。請撤銷原處分。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關勞動檢查結果通知書、108 年 4 月 17 日訪談訴願人公司人事專員○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄、勞工出勤紀錄表及加班申請單等影本附卷可稽；原處分自屬有據。

四、至訴願人主張勞工○君 108 年 3 月份出勤紀錄延長工時共計 5 小時，扣除遲到 25 分鐘之工

資 49 元，短付 432 元，已於 108 年 5 月 27 日支付；勞工○君 108 年 1 月份延長工時共計 1.5 小

時，○君有填寫加班單申請補休時數，為何仍需補發延長工時工資給○君？勞工○君 108 年 2 月 23 日與 2 月 28 日均請補休，個人挪移假同意書皆有簽署，同時薪資並無出勤扣款

及薪資誤扣之狀況發生云云。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三分之一以上。依卷附原處分機關 108 年 4 月 17 日訪談○君所作之勞動條件檢查會談紀錄影本載以：「……問：貴公司如何給付抽查員工薪資、員工如何取得薪資明細及薪資給付憑證？答：每月 5 號匯款給付上月薪資，20 號給付上月獎金；差勤扣款及加班費若為辦公室人員於 5 號一併計算，教練則於 20 號一併計算。公司以『Line 通訊』於發放薪資時一併給予薪資明細。另本次抽查之教練為……○○○……，其餘皆為辦公室人員。問：有關抽查員工加班制度為何？加班時數之計算單位？加班起算時間？答：加班申請單位為 1 小時，辦公室人員自 18:00 即可書面申請加班，……加班費會列記在薪資單之『出勤狀況』，本次抽查員工○○○（下稱○君）於 108 年 3 月 25 日、26 日、27 日均有加班 1 小時，且有加班單為證（依加班單為準），本公司算○君該 3 小時加班費應給付 467 元【計算： $[(25600+2400)/30]*4/3*3=467$ 】，扣除遲到 25 分鐘比例扣款 44 元【計算： $25600/30*25/60=44$ 】，本公司應給付 423 元，但因會計計算有誤，只給付 381 元，加班費少給○君 42 元，會再和○君確認後補給○君。另○君 3 月 4 日有因公務加班單加 2 小時，但尚未給付加班費。……問：貴公司之工資項目如何計算？答：工作項目為本俸、伙食津貼，「OKR」（KPI 績效考評，達到要求即給）……」並經○君簽名確認在案。查訴願人所僱勞工○君於 108 年 3 月 4 日、25 日、26 日、27 日分別延長工時 2 小時、1 小時、1 小時、1 小時，共計 5 小時，依

○

君 108 年 3 月份薪資清冊所示，其本俸為 2 萬 5,600 元、伙食津貼 2,400 元、「OKR」

3,0

00 元，合計工資為 3 萬 1,000 元，其中「OKR」部分，訴願人於上述會談紀錄自承為 KPI 績效考評，達到要求即給付，自係勞工因工作而獲得之報酬，屬勞動基準法行為時第 2 條第 3 款規定所稱工資，應納入每小時工資額計算延長工時工資；故訴願人依法應給付○君平日延長工時工資為 862 元【 $[(25,600+2,400+3,000)/240]*4/3*5=861.11$ 】，依比例扣除○君遲到 25 分鐘未提供勞務之工資 49 元，訴願人應給付○君 813 元（ $862-49=813$ ），惟訴願人僅給付 381 元，短少給付 432 元（ $813-381=432$ ）。縱訴願

人已於 108 年 5 月 27 日補發○君延長工時工資，惟仍逾預定給付工資日，屬事後改善行為，不影響本件違規事實之成立。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) 次按勞動基準法第 24 條第 2 項規定，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一又三分之一以上。依卷附原處分機關 108 年 4 月 17 日訪談○君所作之勞動條件檢查會談紀錄影本載以：「……問：貴公司員工○○○（下稱○君）於 108 年 1 月 26 日休息日出勤（10：25-12：15）共 1.5 小時，職位為營養師，但 108 年 1 月薪資單之『出勤狀況』未有加班費給付或給補休時數，亦無加班申請單，請說明。……答：因○君會配合客戶做營養諮詢，所以當日可能在店服務，本次抽查均為月薪制，因未計算到該 1.5 小時加班出勤，會再和○君確認後補給。以上陳述屬實……」並經○君簽名確認在案。訴願人自承未給付勞工○君 108 年 1 月 26 日休息日工資，雖主張○君有填寫加班單申請補休時數等語，然依卷附訴願人提供原處分機關之○君 108 年 3 月 31 日加班申請單所示，其加班日期為 108 年 3 月 9 日，加班時間為 15 時 44 分至 17 時 46 分，其出勤紀錄與○君於

108 年 1

月 26 日休息日出勤之時間不同；縱訴願人復於 108 年 10 月 16 日補充訴願理由並提出

○

君 108 年 3 月 31 日加班申請單，惟此與卷附訴願人提供原處分機關之○君 108 年 3 月

31 日

加班申請單所載，二者加班日期前後不一致，尚難採據。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；和平紀念日放假 1 日；雇主經徵得勞工同意於休假日工作，於 8 小時以內者，除休假當日工資照給外，應加發 1 日工資；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；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 3 條第 2 款定有明文；又勞資雙方雖得就國定假日與工作日對調實施進行協商，然該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工個人之同意。且須明確約定所調移之休假日與工作日；亦有勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋意旨可參照。依卷附原處分機關 108 年 4 月 17 日訪談○君所作

之

勞動條件檢查會談紀錄影本載以：「……問：貴事業單位抽查『忠孝復興館』勞工

108 年 1 月至 3 月之：出勤紀錄、排班表、上下班時間、休息時間、休息日及例假日、國定假日之放假天數為何？答：員工出勤紀錄記載方式為出勤打卡（識別證或紙本），若有漏卡情形會請員工簽名確認註記時間，國定假日見紅休（1 年有 12 天），未使用國定假日調移，……另 108 年因政府行事曆 1 月 19 日補班出勤，2 月 8 日放連假，

公司配合使用；但政府行事曆 2 月 23 日（星期六）上班，3 月 1 日（星期五）放連假，本公司經店面考量，店面人員調整為 2 月 23 日仍放假，但 2 月 28 日（國定假日）須出

上班，但 3 月 1 日仍放假，故 2 月 28 日上班員工未加給薪。……」並經○君簽名確

在案。復依勞工○君 108 年 2 月出勤紀錄表所示，其 108 年 2 月 23 日出勤紀錄時間為空

，2 月 28 日國定假日出勤紀錄時間記載請假，○君請假申請單亦顯示其於 108 年 2 月

日及 2 月 28 日申請補休；訴願人雖於訴願理由主張○君有簽署挪移假同意書，惟勞雇雙方協商調整例假同意書依勞動部 105 年 9 月 10 日勞動條 3 字第 1050132134 號令釋意

，係指例假日調整後，連續工作逾 6 日且特殊行業方可適用，與本件訴願人係國定假日與工作日調移不同，況勞雇雙方協商調整例假同意書業經勞動部以 107 年 2 月 27 日勞動條 3 字第 1070130326 號令廢止，並於 107 年 3 月 1 日生效在案；又訴願人主張○君

年 2 月 23 日及 2 月 28 日請假申請單，有 1 張請假申請單應作廢註銷等語，惟其僅泛稱

張請假申請單作廢註銷，究係何日作廢註銷，並未進一步說明及舉證，亦難遽對其為有利之認定。是訴願人未依法給付○君 108 年 2 月 28 日國定假日工資，其違反勞動基準法第 39 條規定，洵堪認定。

（四）綜上，本件訴願人有違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 2 項、第 39 條規定之事實，業

述如上。訴願理由，核不足採。從而，原處分機關以訴願人第 2 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 1 次違反同法第 24 條第 2 項、第 39 條規定，依前揭規定及裁罰基準，

訴願人 5 萬元、2 萬元及 2 萬元罰鍰，合計處 9 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人

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
委員 張 慕 貞
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 劉 昌 坪
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 10 月 25 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）