

訴 願 人 ○○股份有限公司

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 108 年 9 月 23 日北市勞動字第 1086031494

1 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營電腦軟體設計業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）

108 年 7 月 8 日及 7 月 17 日實施勞動檢查，發現訴願人無採用變形工時，其與勞工約定週

一

至週日為一週期，每週一至週五為工作日，工作時間為 9 時 30 分至 18 時 30 分，中午休息

1

小時，勞工如有加班需求，於約定工作時間後休息 15 分鐘，自 18 時 45 分起算加班，加班
最小單位計算至分鐘，並查得：

（一）訴願人僱用勞工○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）分別擔任行銷企劃人員、
業務行政人員並簽訂定期契約，契約期間自 108 年 2 月 16 日至 109 年 2 月 15 日止，及
自 10

8 年 3 月 4 日至 109 年 5 月 3 日止，訴願人並表示於契約終止後，勞工有意繼續工作時

，視

當時公司業務量狀況及勞工意願另再簽訂為期 3 個月或 6 個月或 1 年之契約，勞工如無
意願簽約，亦可以不簽約繼續工作；依訴願人所述勞工工作內容顯為繼續性工作，訴
願人以定期契約僱用勞工從事繼續性工作，違反勞動基準法第 9 條第 1 項規定。

（二）○君 108 年 4 月份平日延長工作時數合計 1,540 分鐘（前 2 小時加班 1,414 分鐘、後 2
小時

加班 126 分鐘），訴願人應給付平日延長工時工資新臺幣（下同）3,710 元【（底薪 23
,100+伙食費 2,400）/（30*8/60）*4/3*1,414+（底薪 23,100+伙食費 2,400）/（30*8
/60）*5/3*126】，惟訴願人僅給付○君 2,500 元，不足 1,210 元，違反勞動基準法第 2

4 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃以 108 年 8 月 19 日北市勞動字第 1086083746 號函檢附勞動檢查結果通知書等

予訴願人，命其立即改善，並請訴願人陳述意見。經訴願人以 108 年 8 月 29 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，違反勞動基準法第 9 條第 1 項及第 24 條第 1 項規定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 3 項、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 2、13 等規定，以 108 年 9 月 23 日北市勞動字第 10860314941 號裁處書（下稱原處分）各處

訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 4 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 108 年 9 月 24 日送達，訴願人不服，於 108 年 10 月 18 日經由原處分機關向本府提起訴願，11 月

12 日補充訴願理由，109 年 1 月 2 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按勞動基準法行為時第 2 條規定：「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。……六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」第 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……。」行為時第 9 條第 1 項規定：「勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。」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 79 條第 1 項第 1 款、第 3

項

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……規定。」「違反……第九條第一項……規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。」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 6 條規定：「本法第九條第一項所稱臨時性、短期性、季節性及特定性工作，依左列規定認定之：一、臨時性工作：係指無法預期之非繼續性工作，其

工作期間在六個月以內者。二、短期性工作：係指可預期於六個月內完成之非繼續性工作。三、季節性工作：係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在九個月以內者。四、特定性工作：係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備。」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。……。」第 50 條之 1 規定：「本法第八十四條之一第一項第一款、第二款所稱監督、管理人員、責任制專業人員、監視性或間歇性工作，依左列規定：一、監督、管理人員：係指受雇主僱用，負責事業之經營及管理工作，並對一般勞工之受僱、解僱或勞動條件具有決定權力之主管級人員。二、責任制專業人員：係指以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之工作者。……。」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部，下稱前勞委會）89 年 3 月 31 日（

89

）台勞資二字第 0011362 號書函釋：「……二、所詢『有繼續性工作』如何認定疑義，按現行勞動基準法之規範及勞動市場之僱傭型態以繼續性工作為一般常態，非繼續性工作為例外，又勞動基準法中針對從事繼續性工作之勞工與非繼續性工作之勞工之保護有所差別，是以，行政機關歷來對於從事非繼續性工作之定期契約工採取嚴格性之解釋，以避免雇主對受僱人力之濫用。而該法中所稱『非繼續性工作』係指雇主非有意持續維持之經濟活動，而欲達成此經濟活動所衍生之相關職務工作而言。至於實務上認定工作職務是否為非繼續性當視該事業單位之職務（工作）說明書等相關文件載明之職務或企業內就同一工作是否有不定期契約工及定期契約工同時從事該相同工作，如有之，應視為有繼續性工作之認定參據……三、至於『短期性工作』與『特定性工作』如何認定疑義，就勞動基準法之立法原旨，該法第九條所稱『短期性工作』是謂工作標的可於預見期間完成，完成後別無同樣工作標的者。『特定性工作』是謂某工作標的係屬於進度中之一部份，當完成後其所需之額外勞工或特殊技能之勞工，因已無工作標的而不需要者。」

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）
2	勞工係從事有	第 9 條第 1 項	1.處 2 萬元以上 30 萬元以	違反者，除依違規次數處罰如下外

	繼續性、不定期之工作，雇主仍為定期契約者。	、第 79 條第 3 項、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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。	，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： 1.第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 ……
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。 ……

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	法規名稱	委任事項
16	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願及補充理由略以：訴願人於 103 年至 107 年間投標案子並不穩定，皆屬定期性專案，除專案外並無提供長期性業務工作，○君及○君僅以其等所負責之專案工作為主；○君符合勞動基準法第 84 條之 1 責任制之員工；訴願人已於工作規則約定平日加班部分以補休方式補償，未補休完畢將於年底結算補償加班費；原處分機關計算方式有誤，訴願人並未少給加班費。

三、原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有以定期契約僱用○君及○君從事繼續性工作、未依規定給付勞工○君 108 年 4 月份平日延長工時工資等違規事實，有原處分機關 108 年

月 17 日勞動條件檢查會談紀錄、○君及○君員工聘僱契約書、○君 108 年 4 月份考勤表及薪資明細等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張於 103 年至 107 年間皆屬定期性專案，並無提供長期業務工作，○君及○君僅負責專案工作；○君符合勞動基準法第 84 條之 1 責任制之員工；於工作規則已約定平日加班以補休補償，未補休完畢將於年底結算加班費，原處分機關計算方式有誤，訴願人未少給加班費云云。經查：

(一) 本件原處分機關 108 年 7 月 17 日訪談訴願人之受任人即專案經理○○○(下稱○君)所製作之勞動條件檢查會談紀錄記載略以：「……問 請問貴公司有採變形工時，週期為何？答 本公司未採變形工時，每週一至週日為一週期，未特別約定休息日及例假日，約定每週一至週五為工作日，約定工作時間自 0930~1830，中午自 1300~1400 休息 1 小時，所以每日正常工作時間為 8 小時。若員工於 1305-1405 休息一小時亦可。問 請問貴公司有無加班申請制度？答 沒有加班申請制度，勞工如有加班需求，無須事先申請，於約定工作時間後須休息 15 分鐘，自 1845 起算加班時間，加班時間計算至分鐘數。……問 請問勞工工資結構及計薪週期為何？答 勞工工資結構固定為本薪 + 伙食費，如有延長工作時間另給加班費……問 請問有無攜帶勞工之聘僱契約書？答 有，提供勞工○○○之契約書……以○員為例僱用期間自 108 年 2 月 16 日至 109 年 2

月 1

5 日止，擔任行銷企劃人員……如○員於 109 年 2 月 15 日契約終止後，有意繼續工作視當時公司業務量狀況及勞工意願另再簽定為其 3 個月或 6 個月或 1 年之契約，勞工如果沒意願簽訂契約，亦可以不簽約繼續工作。……」並經○君簽名確認在案。

(二) 原處分關於違反勞動基準法第 9 條第 1 項規定部分：

1. 按勞動契約分為定期契約及不定期契約，有繼續性工作應為不定期契約，臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；所稱臨時性工作係指工作期間在 6 個月以內，無法預期之非繼續性工作；所稱短期性工作係指可預期於 6 個月內完成之非繼續性工作；所稱季節性工作係指工作期間在 9 個月以內，受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作；所稱特定性工作係指可在特定期間完成之非繼續性工作，其工作期間超過 1 年者，應報請主管機關核備；為勞動基準法第 9 條、同法施行細則第 6 條所明定。又勞動基準法之規範及勞動市場之僱傭型態以繼續性工作為一般常態，非繼續性工作為例外，所稱非繼續性工作係指雇主非有意持續維持之經濟活動，而欲達成此經濟活動所衍生之相關職務工作而言；亦有前勞委會 89 年 3 月 31 日 (89) 台勞資二字第 0011362 號書函釋示意旨可資參照。

2. 查訴願人與○君簽訂之員工聘僱契約書記載略以：「……契約期間：……自中華民

國 108 年 2 月 16 日起至 109 年 2 月 15 日止，僱用……為行銷企劃人員……工作項目

……

(一) 專案(標案)規劃及管理。(二) 協助專案(標案)進行之一切工作。(三) 樂抽(LaDraw)讚好康專案規劃及管理。(四) 協助樂抽(LaDraw)讚好康專案進行之一切工作。(五) 協助處理行政事務。……」與○君簽訂之員工聘僱契約書記載略以：「……契約期間：……自中華民國 108 年 3 月 4 日起至 109 年 5 月 3 日止

，僱

用……為業務行政人員……工作項目……(一) 專案(標案)之聯繫事務、行政事務等。(二) 協助專案(標案)進行之一切工作。(三) 協助處理行政事務……」是依○君於上開會談紀錄所述，契約終止後，有意繼續工作，視當時公司業務量狀況及勞工意願另簽訂契約，或不簽約繼續工作等語，該等工作性質上屬繼續性工作，堪予認定。雖訴願人主張○君及○君僅負責專案工作，並提出其等之工作事實證明略以：「……並無從事任何樂抽(LaDraw)讚好康專案規劃及管理、協助樂抽(LaDraw)讚好康專案進行之一切工作或是其它專案以外之行政事務處理……」云云，惟該等證明係事後出具，與○君及○君員工聘僱契約書所記載之工作項目不符；訴願人就其主張未能具體舉證以實其說，尚難對其為有利之認定。從而，原處分機關審認訴願人以定期契約僱用○君及○君從事繼續性工作，違反勞動基準法第 9 條第 1 項規定，依勞動基準法第 79 條第 3 項及第 80 條之 1 第 1 項等規定，裁處訴願人

2 萬

元罰鍰及公布訴願人名稱、負責人姓名，並無不合，此部分原處分應予維持。

(三) 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，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 3 分之 2 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 79 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 4 月考勤表所載，○君 108 年 4 月份出勤 19 日，平日延長工時 4 月 1 日為 71 分鐘、4 月 2 日為 62 分鐘、4 月 3 日為 111 分鐘、4 月 8 日為 59 分鐘、4 月 9 日為 161 分鐘、4 月 10 日為 98 分鐘、4 月 11 日為 89 分鐘、4 月 12 日為 105 分鐘、4 月 15 日為 83 分鐘、4 月 16 日為 83 分鐘、4 月 17 日為 42 分鐘、4 月 18 日為 205 分鐘、4 月 22 日為 11 分鐘、4 月 23 日為 74 分鐘、4 月 24 日為 74 分鐘、4 月 26 日為 60 分鐘、4 月 29 日為 75 分鐘、4 月 30 日為 77 分鐘，合計 108 年 4 月份前 2 小時加班 1,414 分鐘，後 2 小時加班 126 分鐘，依

勞動基準法第 24 條第 1 項規定，其延長工時工資應為 3,710 元【(底薪 23,100+伙食費 2,400) / (30*8/60) *4/3*1,414+ (底薪 23,100+伙食費 2,400) / (30*8/60) *5/3*126】；惟訴願人給付○君 108 年 4 月延長工時工資僅 2,500 元，不足 1,210 元，

有

108 年 4 月薪資明細影本在卷可憑；訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項之事實，堪予認定。訴願人雖主張○君符合勞動基準法第 84 條之 1 責任制之員工；並已於工作規則約定平日加班以補休補償，未補休完畢將於年底結算加班費等語，惟訴願人並未提出依勞動基準法第 84 條之 1 另行簽訂之工時約定書及報請主管機關核備函，且依訴願人工作規則第 6 條規定之加班薪資標準：「本公司員工若於正常工作日加班或休假日加班，依照加班時數，員工可自行於正常工作日進行補休。」尚難據此認定○君有個別同意其加班以補休方式為之，及平日加班如未補休完畢，由訴願人於年底結算加班費之約定；訴願主張，不足採據。從而，原處分機關審認訴願人未依規定給付○君延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定，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 2 萬元罰鍰及公布訴願

人名

稱、負責人姓名，並無違誤，此部分原處分亦應予維持。

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 109 年 3 月 2 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）