

訴 願 人 ○○管理處

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 109 年 2 月 18 日北市勞動字第 1086111491

1 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營不動產管理業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）108 年 12 月 3 日、10 日及 11 日實施勞動檢查，查得訴願人未實施彈性工時制度，工作時間採排班制，週間起訖為週一至週日，若週間僅休息 1 日，該日為例假日，週間工作之第 6 日為休息日，每日正常工作時間為 8 小時，中間休息 1 小時，延長工時自正常工時 0.5 小時後以 0.5 小時為單位計算；僱用勞工人數為 14 人，其中與女性勞工○○○（下稱○君）約定 108 年 11 月工資為新臺幣（下同）3 萬元。並查得：

（一）訴願人使○君於休息日之 108 年 11 月 19 日出勤 8 小時，應給付休息日出勤工資 1,584 元

【3 萬元/240×（4/3×2 時+5/3×6 時）】，惟訴願人未給予休息日出勤工資，其他勞工○○○等 2 人亦有類同情事，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

（二）承上，訴願人未經勞資會議同意，即使○君於正常工作時間以外時間為延長工作，其他勞工○○○亦有類同情事，違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定。

（三）○君於 108 年 11 月 19 日至 26 日連續出勤 8 日，訴願人未給予○君每 7 日中有 2 日之休息，

1 日為例假日，1 日為休息日，其他勞工○○○亦有類同情事，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。

（四）訴願人無工會，未經勞資會議同意，使○君於 108 年 11 月 1 日、2 日及 3 日分別出勤至午

後 10 時 42 分、10 時 38 分及 10 時 56 分等，其他勞工○○○亦有類同情事，違反勞動基準

法第 49 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃以 109 年 1 月 8 日北市勞動字第 1096020263 號函檢附勞動檢查結果通知書予  
訴願人，命其即日改善，並以該函及 109 年 1 月 22 日北市勞動字第 1096022767 號函通知  
訴  
願人陳述意見。嗣訴願人分別以 109 年 1 月 20 日及 2 月 6 日書面向原處分機關陳述意見後  
，  
原處分機關仍審認訴願人違規情事明確，且為乙類事業單位，第 1 次違反勞動基準法第  
24 條第 2 項、第 32 條第 1 項及第 49 條第 1 項規定，5 年內第 3 次違反勞動基準法第 36 條  
第 1 項  
規定（第 1 次經本府以 104 年 7 月 27 日府勞動字第 10433374900 號裁處書、第 2 次經原  
處分  
機關以 106 年 1 月 20 日北市勞動字第 10542864900 號裁處書分別裁處在案），乃依同法第  
7  
9 條第 1 項第 1 款、行為時第 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、行為時第 4 點項次 14、25、35、50 及第 5 點等規定，  
以  
109 年 2 月 18 日北市勞動字第 10861114911 號裁處書，分別就第 1 次違反部分各處訴願人  
2  
萬元、第 3 次違反部分處訴願人 15 萬元，合計共處 21 萬元（2 萬元+2 萬元+2 萬元+15 萬  
元  
）罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 109 年 2 月 20 日送達，訴願人不服  
，於 109 年 3 月 20 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 2 項規定：「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；工作二小時後再繼續工  
作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」第 32 條第 1 項規定：「雇主  
有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，  
經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」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 49 條第 1 項規定：「雇主不得使女  
工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經  
勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：一、提供必要之安全衛生設施。

二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。」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……第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項……規定。」行為時第 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 2 款規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：……二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」第 22 條之 3 規定：「本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，以每七日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第四項及第五項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾六日。」

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。」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）事件統一裁罰基準如下表：（節錄）」

項次	14	25	35	50
違規事件	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。	雇主未經工會同意；無工會者未經勞資會議同意，使勞工延長工作時間者。	雇主未使勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日者。	雇主未經工會同意，若無工會者未經勞資會議同意，或雖經同意但未提供必要之安全衛生設施，且未於無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍，而使女工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作者。
法條依據（勞動基準法）	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 32 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 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。	第 49 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。
法定罰鍰處罰	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，加重其額度（新臺幣：元） 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。 (2) 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。」

20

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：經查第 3 次違反勞動基準法第 36 條第 1 項，依裁罰基準規定，處罰金額為 10 至 30 萬元，惟本件原處分機關裁處 15 萬元，對依靠公益捐款維持營運的藝術團體之訴願人，本件處罰過重，違反比例原則；又訴願人已於 109 年 1 月 16 日召開勞資會議就變形工時、延長工時及女性員工夜間工作等議案達成共識順利通過，就裁罰事項已立即改善。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 12 月 10 日及 11 日勞動條件檢查會談

紀錄、○君 108 年 11 月之攷勤表及訴願人 108 年 11 月員工薪資明細表等資料影本附卷可稽

，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 2 項、第 32 條第 1 項及第 49 條第 1 項規定部分

：

按雇主使勞工於勞動基準法第 36 條所定休息日之時間為工作者，屬雇主延長勞工工作之時間；雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之；又休息日工作時間在 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

時  
日每小時工資額另再加給 1 又 2/3 以上；再按雇主不得使女工於午後 10 時至翌晨 6 時之間內工作，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且提供符合規定之必要安全衛生設施、交通工具或安排女工宿舍者，不在此限；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；為勞動基準法第 24 條第 2 項、第 32 條第 1 項、第 49 條

第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 20 條之 1 第 2 款所

明定。本件查：

(一) 依卷附原處分機關 108 年 12 月 10 日訪談訴願人之受任人○○○(下稱○君)之勞動條件檢查會談紀錄影本略以：「問 有關……貴公司是否曾召開勞資會議使用變形工時？『週』的定義？答 ……週的定義為星期一至星期日……本單位未經勞資會議同意使用變形工時，也未經勞資會議同意員工延長工時，也未經勞資會議同意女性夜間工作，故女性員工○○○ 108 年 11 月 2 日、3 日工作超過夜間 10 點……係配合『國際舞

蹈

節』，員工亦配排班。……問 有關抽查員工之加班制度為何？加班時數之計算單位？加班起算時間？如何給付加班費？答 加班單位為 0.5 小時，依出勤卡時數計算工作時間；若有加班情形會另給 30 分鐘休息用晚餐時間，會再注意工作 4 小時休息 30 分鐘制度……員工○○○(下稱○君) 108 年 11 月為月薪 3 萬元正職，因 108 年 11 月 19

日之

休息日出勤 8 小時(9:00-18:50，休息 1.5 小時)，因公司認為當月排班休息天數已足夠，故迄今未給予 108 年 11 月 18 日至 24 日之一週間之 11/19(休息日)出勤加班費

或

補休，是制度上排班問題，會再和公司討論……。」次依卷附原處分機關 108 年 12 月 11 日訪談訴願人之受任人○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問 因貴公司未於員工出勤卡記載休息日及例假日為何，請問如何確認休息日？答 一週內若有 2 天放假，則為例假日及休息日；若 1 週內僅 1 天放假，當天放假日為例假日。原則上 1 週工作的第 6 天為休息日，公司會計算給予加班費；之後會再和員工確認休息日為何日。……。」上開會談紀錄均經○君簽名確認在案。

(二) 復依○君 108 年 11 月之出勤表及訴願人 108 年 12 月 16 日書面檢附之○君出勤說明資料影

中間  
本所示，○君於該週之第 2 天即 108 年 11 月 19 日出勤時間為 9 時至 18 時 50 分，扣除

時  
休息 1.5 小時，計出勤 8 小時，又經○君確認該日為其應有之休息日，屬在正常工作時間以外時間延長工作；其中在 2 小時以內者計 2 小時，2 小時以上 8 小時以內者計 6 小

其  
；是訴願人應給付○君該日之休息日出勤工資計 1,584 元【3 萬元/240×(4/3×2 時+5/3×6 時)】。復依卷附○君 108 年 11 月份薪資明細表影本所示，○君該月份領有加班費 3,156 元（加班時數 16.5 小時），復稽之○君 108 年 11 月份攷勤表影本，訴願人於

12 月  
上記載「加班 16.5 小時 已扣除補休時數」並有訴願人及其代表人蓋章確認，惟該 16.5 小時是否包含 108 年 11 月 19 日之出勤時數 8 小時，並無具體資料可稽，惟查 108 年

10 日之勞動條件檢查會談紀錄所載，訴願人之受任人○君自承未給付 108 年 11 月 19 日休息日之延長工時工資予○君；又查訴願人 108 年 12 月 16 日書面檢附之○君出勤說明資料影本，○君於 108 年 12 月 13 日始簽名收受訴願人給付之 108 年 11 月（誤繕為 12 月）

19 日休息日之延長工時工資 1,584 元。是訴願人未依上開規定，給付休息日出勤工資予勞工，且未提供經勞資會議同意於休息日出勤之相關資料，訴願人有違反勞動基準法第 24 條第 2 項及第 32 條第 1 項規定之情事，洵堪認定。

11  
(三) 按勞動基準法第 49 條規定係對女性勞工之特別保護規定，故事業單位延長勞工工作時間除應依同法第 32 條規定辦理外，如係女性勞工，其出勤之工作時間在午後 10 時至翌晨 6 時之間者，應依同法第 49 條規定辦理，此係法律強制性規範。依卷附○君 108 年

11  
月攷勤表影本所示，訴願人使其於 108 年 11 月 1 日至 3 日均出勤逾午後 10 時，惟未提供

經勞資會議同意訴願人使女工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作之資料供核，是訴願人違反勞動基準法第 49 條第 1 項規定之情事，堪予認定。

五、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定部分：

假  
按雇主原則上不得使勞工連續工作逾 6 日；勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例

，1 日為休息日；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名及限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；勞動基準法第 36 條

第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 22 條之 3 定有明文

。查依卷附原處分機關 108 年 12 月 10 日訪談訴願人之受任人○君之勞動條件檢查會談紀錄影本略以：「……問：員工○○○（下稱○君）於 108 年 11 月 19 日至 26 日連續出勤 8 天

……請說明。答：員工排班均得同意且辦活動忙季為特殊情形，會再和員工討論調整排班……。」復依卷附○君 108 年 11 月之攷勤表影本所示，○君自 108 年 11 月 19 日至 26 日連

續出勤 8 日。是訴願人有使勞工連續出勤，未依勞動基準法第 36 條第 1 項規定，給予勞工每 7 日中有 2 日之休息作為例假及休息日之事實，洵堪認定。

六、至訴願人所稱第 3 次違反勞動基準法第 36 條第 1 項，依裁罰基準規定裁處 10 萬元至 30 萬元

，然本件處罰過重，違反比例原則；又其已於 109 年 1 月 16 日召開勞資會議就變形工時、延長工時及女性員工夜間工作等議案達成共識順利通過，就裁罰事項已立即改善等語。查裁罰基準行為時第 4 點項次 35 規定，乙類事業單位第 3 次違反勞動基準法第 36 條第 1 項

，裁處 15 萬元至 30 萬元，原處分機關已於該範圍內裁處本件最低額罰鍰；又訴願人縱已事後改善，亦不影響本件違規事實之認定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關審酌訴願人前開違規情節，且為乙類事業單位，第 1 次違反勞動基準法第 24 條第 2 項第 32 條

第 1 項及第 49 條第 1 項規定，5 年內第 3 次違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定，依前揭規定

及裁罰基準，各處訴願人 2 萬元、2 萬元、2 萬元及 15 萬元罰鍰，合計共處 21 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。

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（公出）

委員 張 慕 貞（代行）

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 洪 偉 勝  
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 6 月 15 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）