

訴 願 人 ○○工會

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○律師

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 1 月 20 日北市勞動字第 1086111422

1 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人為勞工團體，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）108 年 11 月 12 日、11 月 20 日及 12 月 4 日派員實施勞動檢查，發現訴願人未實施變形工時，與所僱

勞工○○○（下稱○君）約定每日工時為 8 時至 17 時，中午休息時間為 1 小時，8 時至 9 時

為彈性上班時間；一週起訖為週一至週日，例假日、休息日及國定日均依政府機關行事曆，並自 108 年 1 月起月薪為新臺幣（下同）2 萬 5,317 元。並查得：（一）○君於 108

年 3 月 2 日（星期六）休息日出勤 8 小時及 3 月 3 日（星期日）出勤 8.5 小時，又訴願人表示

該 3 月 3 日（星期日）與同月 9 日（星期六）對調成為休息日，惟訴願人未依規定給付○君該 2 休息日出勤之延長工時工資 2,813 元【 $25,317/240 \times (4 \times 4/3 + 12 \times 5/3 + 0.5 \times 8/3) = 2,813$ 】，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。（二）○君於 108 年 2 月 28 日國定假

日 出勤工作，惟訴願人未依規定給付○君國定假日出勤之加倍工資 844 元（ $25,317/30 = 844$ ），違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關乃以 108 年 12 月 25 日北市勞動字第 1086117325 號函檢附勞動檢查結果通知書

予訴願人，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見，經訴願人以 109 年 1 月 7 日書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 24 條第 2 項及第 39 條規定，且為乙

類事業單位，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、行為時第 4 點項次 14、44 等規定，以 109 年 1 月 20 日北市勞動字第 10861114221 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 109 年 1 月 21 日送達

，訴願人不服，於 109 年 2 月 3 日向本府提起訴願，2 月 15 日補正訴願程式，3 月 12 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 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 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 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。」

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）81 年 4 月 6 日（81

）

台勞動 2 字第 09906 號書函釋：「……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 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……。」

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……。」

105 年 12 月 21 日勞動條 2 字第 1050030466 號書函釋：「主旨：所詢休息日工資計給疑義…

…說明：……二、立法院於 105 年 12 月 6 日三讀通過勞動基準法部分條文修正案，依新修正之勞動基準法第 24 條第 2 項修正條文規定略以：『……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。』按月計酬者，前 8 小時除已照給之工資外，另再加給 1 又 1/3 或 1 又 2/3 以上；至逾 8 小時部分，雇主須按平日每小時工資

額

之 2 又 2/3 倍給付。」

106 年 3 月 24 日勞動條 2 字第 1060130619 號函釋：「……說明：……三、……勞動基準法

第 39 條規定略以，雇主經徵得勞工同意於第 37 條所定之休假日工作者，工資應加倍發給。前開規定所稱『加倍發給』係指休假日出勤工作於 8 小時以內者，除原本約定照給之

工資之外，再加發 1 日工資。……。」

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。」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	44
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 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：元）或其他處罰	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。	
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。 ……	

」

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：

(一) 訴願人未要求○君於 108 年 2 月 28 日、3 月 2 日及 3 月 3 日等日加班，○君以加班名義向訴

願人擅自請領加班費，經訴願人於 108 年 3 月 20 日函復臺北○○分會表示，○君假日出勤加班應先行簽報同意後始得行之，該分會現有秘書、服務員及自僱服務員等 3 人，應已足堪勝任平時業務量，請該分會督促妥為管理及分配工作，是訴願人並無違反勞動基準法規定之情事，亦未要求○君於前揭日期加班，故拒絕○君加班費之請求。

(二) ○君於前揭日期擅自至訴願人總辦公室開啟大門、卡鐘及打卡登錄加班，且翌日上班時仍未即時告知臺北第一分會○○○理事長（下稱○君）或相關幹部，嗣○君於 108 年 3 月 12 日簽請核示是否准予○君請領加班費或補休方式核備；又○君雖於該日核章，惟其表示係幫○君送送看，看訴願人是否核准其加班；訴願人既已就○君自主加班一事於 108 年 3 月 20 日函為反對之意思表示，訴願人顯然不負有給付加班費之義務。

(三) 原處分機關未調查○君該 3 日是否確有加班與是否有加班之必要等事項，逕認訴願人違法，有違行政程序法第 9 條等規定；又○君該 3 日雖有出勤紀錄，並不能證明○君有於該 3 日內工作，另依○君之報告書記載，○君利用 3 天之國定假日私自打卡出勤加班，其不知情，且無事先之報核；及原處分機關 108 年 12 月 4 日勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）記載，上開 3 日總會並不知道○君之工作內容，亦不知其有出勤，更不知道○君該 3 日要從事何種工作，足證○君未經報准加班，且訴願人之會務並無急迫性，會務人員均無加班之必要，根本無需○君於連續假日前來加班，依勞動部 103 年 5 月 8 日函釋意旨，該 3 日即不屬於工作時間，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 108 年 11 月 12 日、11 月 20 日及 12 月 4

日分別訪談訴願人之總務組副組長○○○（下稱○君）、秘書長○○○（下稱○君）及訴願人之代表人○○○（下稱○君）所製作之會談紀錄、○君攷勤表、員工薪津單、郵政存簿儲金薪資存款團體戶存款單及訴願人之臺北○○分會 108 年 3 月 12 日簽等影本附卷可稽；原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其會務並無急迫性，會務人員均無加班之必要，無需○君於該 3 日前來加班，○君以加班名義擅自請領加班費，訴願人於 108 年 3 月 20 日函即為反對其加班之意思表示，依勞動部 103 年 5 月 8 日函釋意旨，該 3 日即不屬於工作時間，訴願人不負有給付加

班費之義務；○君利用該 3 日私自打卡出勤加班，○君均不知情，原處分機關未調查○君該 3 日是否確有加班與是否有加班之必要等事項，逕認訴願人違法，有違行政程序法

第 9 條等規定云云。經查：

(一) 按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；工作 2 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；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；並限期令其改善，屆期未改善者，應按次處罰；揆諸勞動基準法第 24 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1

項等規定自明。依原處分機關 108 年 12 月 4 日訪談○君之會談紀錄載以：「……問：勞工○○○於貴會任職起訖期間為何？工作內容為何？答：○員係本會僱用之會務人員，100 年 6 月 1 日到職、108 年 8 月 12 日終止勞動契約。……107 年 1 月 1 日至 108 年 8 月 12 日

擔任『聘任○○分會服務員』（均為全時工作者月薪制）。……其直屬主管係本會臺北○○分會理事長（100 年 10 月份迄今係○○○理事長）……該分會之主要行政業務皆由○員執行。……問：貴會與勞工○○○約定工作時間及休息時間為何？例假日、休息日、國定假日如何約定？答：週一至週五 08：00-17：00，中午休息 1 小時，08：00-09：00 為彈性上班時間，自首筆打卡起計算經過 9 小時即可退勤（計算至分鐘）。例假日、休息日、國定假日依照政府機關行事曆。問：貴會如何記錄勞工○○○之出缺勤狀況？答：本會於總會會所放置打卡鐘，○員須於上、下班時至總會會所打卡鐘處打卡，再至○○分會之辦公室（與總會會所位於同一樓層）工作，本會每個月月初會確認各勞工上個月之出缺勤狀況，以利核薪。問：貴會與勞工○○○約定薪資計算方式為何（時薪、月薪）？約定薪資項目為何？答：○員係月薪制勞工，108 年 1 月起晉級為 36 薪點（約定工資為月薪 25,317 元），惟 108 年 1~3 月份薪資單仍使用 107 年

之

舊有 35 薪點（月薪 25,100），但本會曾於 108 年 4 月 1 日補發 108 年 1~3 月份晉級差額…

…問：貴會是否有經勞資會議同意實施變形工時？若未實施變形工時，一週起訖為何？答：本會未實施變形工時，一週起訖為週一至週日。……問：貴會申請加班的規定為何？勞工加班是否需要事先申請？可否事後補申請？核准加班之流程為何？是否有相關的工作規則可供參考？工作規則是否經主管機關核備？答：本會因受僱勞工從未有過加班需求，故晉用管理辦法無訂定申請加班規則，假設勞工確有加班之實需，須於事先向主管申請並經核准，惟本會自民國 36 年成立至今除○員外未曾有過受僱勞工申請加班及發放加班費。問：勞工○○○108 年 1 月份至 8 月份期間加班情形為何？是在處理何種公務？貴會是否核准或拒絕？拒絕之理由為何？答：○員於 108 年 3 月 12 日

上簽陳請總會 108 年 2 月 28 日、3 月 2 日至 3 日共 3 日之國定假日加班，主張其於上開

3 日

有出勤整理會務，向本會申請核與加班費或補休，經○員主管（○○分會理事長○○○）於 108 年 3 月 12 日 15：40 核章送陳。據○○○理事長表示幫她送送看，看總會是

否

核准她的加班。總會表示因○員未事先報備，且本工會從未有過勞工加班之需求，故予以退回○員之申請。另○○○理事長再說明，○員雖於上開 3 日有刷卡紀錄，且○員又說她有出勤整理工會會員之會籍資料，故第一時間才答應幫她送送看。據總會表示，上開 3 日總會根本不知道○員之工作內容，亦不知其有出勤，更不知道她這 3 日要從事何種工作……。」並經○君簽名確認在案；復依訴願人之臺北○○分會 108 年 3 月 12 日簽載以：「主旨：有關本分會服務員○○○假日出勤加班事宜……說明：一、本分會服務員於 108 年 2 月 28 日、3 月 2 日至 3 日共三天於假日期間出勤整理會務。二、

是

否准予請領加班費或以補休方式核可，敬請 核示……」並經○君蓋章在案；再依○君 108 年 3 月份攷勤表所載，○君 108 年 3 月 2 日、3 日刷卡時間分別為「7：57-17：

22」

及「8：07-17：53」，○君確於 108 年 3 月 2 日休息日出勤 8 小時及 3 月 3 日休息日出

勤 8.

5 小時，惟○君 108 年 3 月份、4 月份至 8 月份員工薪津單除應領薪津欄小計分別記載「

2

5,100」、「25,317」外，均無給付加班費或延長工時工資之記載；是訴願人有未依規定給付○君該 2 休息日出勤之工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。訴願人於 109 年 3 月 12 日補充訴願理由時始提出○君之報告書，主張○君表示其對於○君於 108 年 2 月 28 日、3 月 2 日、3 日私自打卡出勤加班均不知情，且○君無事

先

報核，核與前揭經○君核章之臺北○○分會 108 年 3 月 12 日簽之內容不同，尚難採據；況依前揭前勞委會 81 年 4 月 6 日、101 年 5 月 3 日及勞動部 103 年 5 月 8 日函釋意旨，

勞工於

工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，因工作場所為雇主指揮監督的範圍，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；雇主主張勞工非實際提供勞務者，應負舉證之責。訴願人及○君既未於當場為反對○君加班之意思表示，亦未能證明該出勤紀錄非實際工作時間，則○君於休息日提供勞務之時間仍屬工作時間，訴願人自應依法給付休息日延長工時

工資，並無違誤。

- (二) 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；揆諸勞動基準法第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1項第2款、第3條第2款規定及勞動部前揭

106年3月24日函釋意旨自明；依○君108年2月份攷勤表所載，○君108年2月28日刷卡

時間為「8:XX-17:21」（因與下班時間重覆打卡，上班卡分鐘處無法辨識），○君確於108年2月28日國定假日出勤近8小時，惟○君108年3月份及4月份至8月份員工薪

津單除應領薪津欄小計記載「25,100」、「25,317」外，並無給付加班費或延長工時工資之記載，已如前述；是訴願人未依法給付○君108年2月28日國定假日出勤之加倍工資，違反勞動基準法第39條規定之事實，洵堪認定。復查訴願人及○君對○君上開國定假日出勤工作未當場為反對之意思表示，亦未能證明其出勤紀錄非實際工作時間，○君於該國定假日提供勞務之時間仍屬工作時間，訴願人自應給付國定假日出勤之加倍工資。訴願主張，不足採據。

- (三) 綜上，本件訴願人有違反勞動基準法第24條第2項、第39條規定之事實，業論述如上。訴願主張，均不足採。從而，原處分機關以訴願人違反勞動基準法第24條第2項及第39條規定，依前揭規定、函釋意旨及裁罰基準，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，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（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 10 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）