

訴 願 人 ○○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 12 月 24 日北市勞動字第 108608651

71 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營服裝及其配件批發業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）108 年 11 月 11 日實施勞動檢查，發現訴願人未採變形工時制度，與其勞工約定平日出勤時間為 9 時至 18 時，休息時間 1 小時，每日正常工時 8 小時，逾約定下班時間 0.5 小時

以上，即給予 1 小時延長工時工資。並查得：

（一）訴願人勞工○○○（下稱○君）分別於 108 年 5 月 2 日、6 日至 7 日、13 日、17 日、24 日

及 28 日各延長工時 0.5 小時；5 月 14 日、22 日至 23 日各延長工時 1 小時；5 月 9 日延長工

時 1.5 小時；5 月 27 日延長工時 2 小時；5 月 20 日延長工時 2.5 小時，延長工時合計 12.5

小時（延長工時在 2 小時內者計 12 小時，再延長工時在 2 小時內者計 0.5 小時），訴願

人應給付○君延長工時工資新臺幣（下同）2,455 元【（本薪 29,000+交通津貼 3,000+伙食津貼 2,000+通訊津貼 1,000）/30/8×（4/3×12+5/3×0.5）=2,455】，惟訴願人均未給付，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

（二）訴願人使○君於 108 年 5 月 1 日（勞動節）出勤工作，未給予○君國定假日休假，違反勞動基準法第 37 條第 1 項規定。

（三）○君於 105 年 4 月 25 日到職，108 年 8 月 31 日離職，於 108 年 4 月 24 日年資滿 3 年，自 108 年

4月25日起享有14日特別休假，○君僅於108年8月26日請特別休假1日，訴願人未依法

於○君離職時給付○君應休而未休之特別休假13日工資1萬5,167元【(本薪29,000+交通津貼3,000+伙食津貼2,000+通訊津貼1,000)/30×13=15,167】，違反勞動基準法第38條第4項規定。

二、原處分機關乃以108年11月29日北市勞動字第1086111954號函檢送勞動檢查結果通知書

予訴願人，命立即改善，並通知訴願人陳述意見。訴願人以108年12月6日書面陳述意見，原處分機關審認訴願人係乙類事業單位，違反勞動基準法第24條第1項、第37條第1

項

及第38條第4項等規定，乃依同法第79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13、38、42等規定，以108年12月24日北市勞動字第10860865171號裁處書(下稱原處

分

)，各處訴願人2萬元罰鍰，合計處6萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於108年12月26日送達，訴願人不服，於109年1月10日經由原處分機關向本府提

起訴

願，2月4日補充訴願理由，4月14日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、查訴願人於訴願書未載明不服之行政處分，惟記載：「……致：勞動局……針對 貴局罰鍰之事，敝人懇請減少裁決……敝司希望貴單位，能從輕量刑……。」並檢附原處分影本，揆其真意，應係對原處分不服，合先敘明。

二、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……。」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之日，均應休假。」第38條第1項第4款、第4項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：……四、三年以上五年未滿者，每年十四日。」「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。」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。」

行政罰法第 8 條規定：「不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。」第 18 條第 1 項、第 3 項規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」「依本法規定減輕處罰時，裁處之罰鍰不得逾法定罰鍰最高額之二分之一，亦不得低於法定罰鍰最低額之二分之一；同時有免除處罰之規定者，不得逾法定罰鍰最高額之三分之一，亦不得低於法定罰鍰最低額之三分之一。但法律或自治條例另有規定者，不在此限。」

勞動基準法施行細則第 9 條規定：「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。」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 24 條之 1 第 2 項規定：「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：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。（三）勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。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。（二）契約終止：依第九條規定發給。」

紀念日及節日實施辦法第 5 條規定：「下列節日，由有關機關、團體、學校舉行慶祝活動：……勞動節：五月一日……前項節日，按下列規定放假：……二、勞動節：勞工放假……。」

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……。」

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。又勞動基準法第 30 條第 5 項規定，雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。爰勞工延長工作時間提供勞務，雇主尚不得謂不知情而主張免責。」

法務部 94 年 11 月 30 日法律字第 0940044078 號函釋：「主旨：……行政罰法第 18 條適用  
疑

義乙案，本部意見如說明二至四……說明：……三、……不得以本法第 18 條第 1 項之事由，作為同條第 3 項減輕或免除處罰之依據……。」

98 年 2 月 23 日法律字第 0980004348 號函釋：「……說明：……二、按行政罰法（以下簡稱本法）第 18 條第 3 項……之立法意旨，係針對裁處機關適用同法定有『減輕』（如第 9 條第 2 項及第 4 項）或『同時定有免除處罰』之規定（如第 8 條但書、第 12 條但書及第  
13

條但書規定）而予以減輕處罰時，所為之統一減輕標準……。」

105 年 2 月 23 日法律字第 10503503620 號函釋：「……說明：……三、另本法第 8 條規定  
：

『不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。』乃係規定行為人因不瞭解法規之存在或適用，進而不知其行為違反行政法上義務時，仍不得免除行政處罰責任；然其可非難性程度較低，故規定得按其情節減輕或免除其處罰……揆諸立法原意，本條但書所稱之『按其情節』，乃係指行為人不知法規之可責性高低而言，例如依行為人之社會地位及個人能力，於可期待運用其認識能力，是否能意識到該行為為係屬不法，並於對該行為之合法性產生懷疑時，負有查詢義務……倘行為人並非『不知法規』，縱屬初犯，仍無前開但書有關減輕或免除處罰規定之適用……。」

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	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 2 分之 1。	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：
38	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之日，雇主未給予休假者。	第 37 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。	.....
42	勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主未發給工資者；或經勞資雙方協商遞延特別休假至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止時仍未休之日數，雇主未發給工資者。	第 38 條第 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。		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」

三、本件訴願及補充理由略以：因訴願人業務量多年來驟降，於 108 年 3 月及 4 月即告知員工，希望於 18 時前下班，公司無力負擔加班費，但員工要在公司待著，也無力強制驅止，

訴願人近年來經營不善，也不知法規如何限制，且是第 1 次發生此事，希望能從輕處罰。

四、原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關勞動檢查結果通知書、108 年 11 月 11 日訪談訴願人之代表人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、訴願人勞工○君打卡出勤紀錄、薪資清冊、訴願人給付○君薪資之○○銀行存款憑證等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張因其業務量多年來驟降，於 108 年 3 月及 4 月即告知員工，希望於 18 時前下

班，公司無力負擔加班費，但員工要在公司待著，也無力強制驅止，近年來經營不善，也不知法規如何限制，且是第 1 次發生此事，希望能從輕處罰云云。查本件：

（一）關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

1. 按雇主延長勞工工作時間者，應依勞動基準法之規定計給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 小時之部分；延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上；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三分之二以上；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，且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；為勞動基準法第 24 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時

第 8

0 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 20 條之 1 所明定。

2. 查本件依原處分機關 108 年 11 月 11 日訪談○君之會談紀錄載以：「……問：請問貴公司與勞工○○○工時如何約定？如何記載出勤時間？是否採變形工時？答：星期一至星期五 9：00~18：00（含 1 小時休息），實際工時 8 小時，未採變形工時，遲到並不扣薪亦不用補遲到時間，出勤是以打卡記載。問：請問貴公司加班制度為何？答：108 年 5 月之後因公司營運狀況不佳均未予勞工加班費，5 月之前只要超過約定下班時間半小時以上均給予 1 小時加班費。……問：○員於 108 年 5 月 9 日 9 時 03

分打

卡上班，20 時 19 分打卡下班，請問該日是否給予○員加班費或○員選擇補休？答：如上述，5 月之後公司皆未給予勞工加班費，且亦不知悉○員是否從事公務……。

」該會談紀錄經○君簽名確認在案。次依○君 108 年 5 月打卡紀錄所示，其分別於 108 年 5 月 2 日、6 日至 7 日、13 日、17 日、24 日及 28 日各延長工時 0.5 小時，5 月

14 日、

22 日至 23 日各延長工時 1 小時，5 月 9 日延長工時 1.5 小時，5 月 27 日延長工時 2 小時，  
5 月 20 日延長工時 2.5 小時，延長工時合計 12.5 小時（延長工時在 2 小時內者計 12 小  
時，再延長工時在 2 小時內者計 0.5 小時），訴願人應給付○君延長工時工資 2,455 元【（本薪 29,000+交通津貼 3,000+伙食津貼 2,000+通訊津貼 1,000）/30/8×（4/3×12+5/3×0.5）=2,455】，惟訴願人均未給付，有訴願人給付○君薪資之○○銀行存款憑證影本為憑，是訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之違規事實，洵堪認定。

3. 至訴願人主張其於 108 年 3 月及 4 月即告知員工，希望於 18 時前下班，公司無力負擔  
加班費，但員工要在公司待著，也無力強制驅止一節；依前勞委會 81 年 4 月 6 日（81）台勞動 2 字第 09906 號、101 年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129 號、勞動部 103 年 5 月 8 日勞動條 2 字第 1030061187 號書、函釋意旨，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，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資。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；又勞動基準法第 30 條第 5 項規定，雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，爰勞工延長工作時間提供勞務，雇主尚不得謂不知情而主張免責。是○君既為訴願人僱用之勞工，於訴願人之指揮監督下提供勞務，故○君提供勞務之內容、時間、地點，均受訴願人之指示支配，訴願人對於勞工出勤紀錄所載為上下班時間並不爭執，惟未能提出○君於延長工時時間未提供勞務之具體事證供核，尚不得以勞工於下班時間後自行待在公司且無力制止為由而邀免責。訴願主張，不足採據。

（二）關於違反勞動基準法第 37 條第 1 項規定部分：

1. 按勞動節為中央主管機關規定勞工應放假 1 日之節日；而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之日，均應休假；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；為紀念日及節日實施辦法第 5 條及勞動基準法第 37 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、  
行為  
時第 80 條之 1 第 1 項所明定。

2. 依原處分機關 108 年 11 月 11 日訪談○君之會談紀錄影本載以：「……問：請問 108 年

5 月 1 日為勞動節，○員該日有出勤上班，是否有給予勞工假期或加給工資？答：我們從來沒有放過勞動節，只依政府出勤日休放假……。」並經○君簽名確認在案，是訴願人亦自承其勞工於勞動節從未休假，仍正常出勤。

3. 次依○君 108 年 5 月份打卡出勤紀錄所載，○君於 108 年 5 月 1 日勞動節 8 時 58 分至 18 時

13 分出勤工作；是本件訴願人有使勞工於國定假日出勤，違反勞動基準法第 37 條第 1 項規定之情事，洵堪認定。

(三) 關於違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定部分：

1. 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作達 3 年以上 5 年未滿者，每年應給予特別休假 14 日；勞工之特別休假因契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，並按未休日數，乘以其 1 日工資計發；所定 1 日工資，為勞工之特別休假於契約終止前 1 日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為契約終止前最近 1 個月正常工作時間所得之工資除以 30 所得之金額；如係契約終止者，雇主應即結清勞工特休未休之工資給付勞工；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 38 條第 1 項第 4 款、第 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 及同法施行細則

第 9 條、第 24 條之 1 第 2 項等規定自明。

2. 依原處分機關 108 年 11 月 11 日訪談○君所製作之會談紀錄影本略以：「……問：請問勞工○○○是否曾為貴公司勞工？若是，其任職期間為何？答：是。105 年 4 月 25 日至 108 年 8 月 31 日……問：請問○員 108 年 4 月 25 日任職滿 3 年應有 14 日特別休假，

是否有相關請假紀錄或折算未休工資？答：我都給予勞工方便，所以他們請假我也不會不准，就算請事、病假我也沒有扣薪，目前我也找不到相關請假紀錄，所以我不清楚○員到底有幾日特別休假未休，○員是曾寫給我說還有 11 天未休應折算 12833 元給她，但我要轉帳的時候找不到該張紙本，只記得好像是 1 萬多元，所以我就只轉了 1 萬元給○員……。」該會談紀錄經○君簽名確認在案。訴願人嗣檢附其 108 年 10 月 7 日匯款 1 萬元予○君之銀行之取款憑證影本，另註明「2019……11/12 匯 2844」。

查○君 105 年 4 月 25 日到職，至 108 年 4 月 25 日工作年資滿 3 年，自 108 年 4 月 26 日

願

起，依規定享有 14 日特別休假，惟查○君僅於 108 年 8 月 26 日請特別休假 1 日，訴

人未依法於○君離職時給付○君應休而未休之特別休假 13 日工資 1 萬 5,167 元【(本薪 29,000+交通津貼 3,000+伙食津貼 2,000+通訊津貼 1,000) /30×13=15,167】，有訴願人給付○君薪資之○○銀行存款憑證影本為憑。訴願人依勞動基準法施行細則第 9 條規定，本應於 108 年 8 月 31 日勞動契約終止時，結清工資給付勞工，惟其遲

至

108 年 10 月 7 日始補發○君未休之特別休假工資 1 萬元，且迄原處分機關 108 年 11

月 11

日實施勞動檢查時，仍未足額給付○君應休而未休特別休假日數之工資。是訴願人有違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定之事實，洵堪認定。

六、未按不得因不知法規而免除行政處罰責任，但按其情節，得減輕或免除其處罰，為行政罰法第 8 條所明定。上開規定所稱之按其情節，係指行為人之不知法規是否有不可歸責性之情事，而得減輕或免除行政處罰責任而言。本件訴願人並無不可歸責之事由，自無行政罰法第 8 條但書規定得減輕或免罰之情事，而無該規定之適用。又訴願人是否初犯，僅為原處分機關依行政罰法第 18 條第 1 項規定，於法定罰鍰額度內，考量訴願人違規情節裁處罰鍰金額高低之事由；本件原處分機關業已依勞動基準法第 24 條第 1 項、第 37 條第 1 項及第 38 條第 4 項規定及裁罰基準，各處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，亦無行政

政

罰法第 18 條第 3 項規定之適用。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關審認訴願人係第 1 次違規，依前揭規定、書、函釋意旨及裁罰基準，各處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，合計處 6 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。

另訴願人倘繳交罰鍰有困難，得另案向原處分機關申請分期繳納罰鍰，併予敘明。

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 16 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）