

訴 願 人 ○○照顧中心（養護型）

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 6 月 12 日北市勞動字第 1096029849

1 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營居住型老人照顧服務業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）109 年 4 月 27 日實施勞動檢查，發現訴願人未實施任何變形工時制度，與所僱勞工○○（擔任護理師，下稱○君）約定工作時間依排班表出勤，並以簽到方式記錄出勤時間，不另給勞工國定假日。並查得：

（一）○君分別於 109 年 2 月 1 日、3 日、4 日、6 日、7 日、8 日、10 日、11 日、12 日、14 日、15

日、16 日、18 日、20 日、21 日、23 日、25 日、28 日（當日出勤工作逾 8 小時部分）

、2

9 日各延長工時 2 小時，延長工時合計 38 小時，訴願人應給付○君平日延長工時工資新臺幣（下同）5,067 元（月薪 24,000÷30÷8×38×4/3），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 109 年 2 月 28 日和平紀念日國定假日出勤，惟未能確明調移該國定假日之休假期，亦未給付當日出勤工作於 8 小時內之加倍工資 800 元（月薪 24,000÷30）；其他勞工亦有相同情事，訴願人未給付勞工國定假日出勤之加倍工資，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關乃以 109 年 5 月 11 日北市勞動字第 1096058942 號函檢送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 5 月 15 日書面陳述意見略以，護理人員平時工作時間為 8 時至 20 時，其中 12 時至 14 時及 17 時至 19 時各休息

2 小

時，每天實際工時為 8 小時；訴願人於 108 年第 4 季召開勞資會議並取得每位勞工同意，

將原國定假日可調移到其他月份休假。原處分機關再以 109 年 5 月 21 日北市勞動字第 1096

080789 號函通知訴願人，請其提供○君等人同意每日休息時間 4 小時及國定假日調移之書面證明文件供核，訴願人復以 109 年 5 月 29 日書面陳述意見，說明勞工休息時間為勞工到職時雙方口頭約定，休息時間前後無需打卡，並檢附其與○君等人簽訂之勞動契約。原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 39 條規定，且為乙類事業單位，乃依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項、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 17、48 等規定，以 10

9 年 6 月 12 日北市勞動字第 10960298491 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 2 萬元罰鍰

，共計處 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 6 月 16 日送達，

訴願人不服，於 109 年 6 月 22 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、查訴願人於訴願書未載明不服之行政處分，惟記載：「……本中心護理人員每天實際工時八小時，休息四小時，未實際產生每天二小時延長工時。鈞請長官再予明鑒……本中心因照顧勞動產業關係，召開勞資會議並取得每名勞工同意，無異議將原國定假日可調移到其它月份休假……。」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……。」第 30 條第 1 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」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。」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 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超過四十小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」

紀念日及節日實施辦法第 1 條規定：「紀念日及節日之實施依本辦法之規定。」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：「……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……），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日期，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……。」

106 年 3 月 24 日勞動條 2 字第 1060130619 號函釋：「……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。至於當日出勤工作逾 8 小時之部分，係屬延長工作時間，應依同法第 24 條第 1 項所列標準計給延長工時工資。……。」

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。」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	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）
17	延長勞工工作時間	第 24 條第 1 項	1.處 2 萬元以上 100 萬元	違反者，除依雇主或

	，僱主未依法給付其延長工作時間之工資者。	、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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。	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：
48	僱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。	第 39 條、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。 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」

三、本件訴願理由略以：護理人員平時工作時間為 8 時至 20 時，12 時至 14 時及 17 時至 19 時各

休息 2 小時，每天實際工時為 8 小時，休息 4 小時，休息時間為勞工到職時雙方口頭約定，休息時間前後無需打卡。訴願人採護理人員輪班制，因其工作內容有連續及緊急性，常因住民緊急狀況須即刻處理，休息時間往往會因事情忙碌處理完畢後才進行彈性休息調配。訴願人於 108 年第 4 季召開勞資會議並取得每位勞工同意，將原國定假日可調移到其他月份休假，請撤銷原處分。

四、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、109 年 4 月 27 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄、勞動契約、員工排班表、員工簽到退、體溫記錄單、員工 3 月薪資支給條等影本附卷可稽，原處

分自屬有據。

五、至訴願人主張護理人員每日休息 4 小時，實際工時 8 小時，未有每日延長工時 2 小時；訴願人已取得勞工同意，將原國定假日調移到其他月份休假云云。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，應依規定標準給付勞工延長工作時間之工資；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；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；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 24 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 定有明文。

2. 依原處分機關 109 年 4 月 27 訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄載以：「……問：請問貴單位與勞工約定工作時間為何？答：所有勞工皆採排班制，照服員依適用勞動基準法第 84 條之 1 另行簽訂約定書而定。班別分早班上午 8：00 至下午 20：00，中

午

12：00 至 14：00 休息 2 小時，晚班 20：00 至翌晨 8：00，24：00 至 02：00 休息 2

小時

，每日正常工時 10 小時，其餘人員班別分早班：上午 8：00 至下午 17：00，中午 12：00 至 14：00，休息 2 小時，中班下午 17：00 至 24：00，晚班 24：00 至翌晨 8：00

，

中間自行找時間休息 1 小時，三種班別每日正常工時皆為 7 小時，排班原則為每週（

週一至週日）排休 2 天，出勤 5 天，休息時間不另做出勤紀錄。問：請問貴單位是否

實施變形工時制度？答：未實施變形工時制度……問：請問貴單位加班制度為何

？答：本單位按排班表出勤，不會有加班情形。問：請問貴單位出勤紀錄方式為何

？答：以簽到方式記錄出勤時間。問：請問貴單位薪資制度為何？薪資結構為何？

答：全部勞工皆為月薪制……每月 10 日以現金方式發放上個月全部薪資……薪

資結構採單一基本薪資，無其他項目。問：請問貴單位勞工○○○約定月薪為何？

109 年 2 月出勤及薪資發放情形為何？答：○員約定月薪為 24,000 元，109 年 2 月計

有

2 日、5 日、9 日、13 日、19 日、22 日、27 日等 7 天排休，其餘天數皆正常出勤，該

月

本單位發給○員 24,000 元。」並經○君簽名確認在案。復依卷附○君 109 年 2 月員工

日
25 日
小

簽到退、體溫記錄單影本所示，訴願人使○君 109 年 2 月 1 日、3 日、4 日、6 日、7 日、8 日、10 日、11 日、12 日、14 日、15 日、16 日、18 日、20 日、21 日、23 日、28 日（當日出勤工作逾 8 小時部分）、29 日各延長工時 2 小時，共計延長工時 38 小時，訴願人依法應給付○君平日延長工時之工資 5,067 元（月薪 24,000 ÷ 30 ÷ 8 × 38 × 4/3），惟訴願人未能提供已給付○君延長工時工資或給予補休之書面資料供核，其未依規定給付勞工延長工時工資，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. 訴願人雖主張護理人員每天實際工時 8 小時，休息 4 小時，未有每日延長工時 2 小時之情形，惟此與○君先前會談紀錄陳述內容前後不一致，且訴願人並未提出勞工同意每日休息時間 4 小時之書面證明文件供核，尚難對其為有利之認定。訴願主張，不足採據。

（二）關於違反勞動基準法第 39 條規定部分：

1. 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；和平紀念日為紀念日，應放假 1 日；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；違反者，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 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1

第 1 項

、紀念日及節日實施辦法第 2 條及第 3 條第 2 款所明定。次按勞資雙方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，且應明確指明所調移國定假日之休假日期；調移後之國定假日當日成為正常工作日，被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，亦有勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋意旨可資參照。是雇主應徵得勞工個人

人

同意後，始得調移國定假日，使勞工於該休假日出勤工作，且須明確約定所調移之休假日與工作日，若未經與勞工協商調移該休假日，就勞工該日出勤工作於 8 小時以內者，工資應加倍發給。

2. 依原處分機關 109 年 4 月 27 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄載以：「……問：請問貴單位如何實施國定假日？答：未給與國定假日……」並經○君簽名確認在

案。次依卷附○君 109 年 2 月員工簽到退、體溫記錄單影本所示，○君於 109 年 2 月
 日和平紀念日 8 時至 20 時 10 分出勤工作，惟依○君薪資支給條，並無訴願人給付○
 君國定假日出勤工資之記載，其違反勞動基準法第 39 條規定之違規事實，洵堪認定
 。至訴願人主張雙方已協商同意將國定假日與其他工作日對調，原休假日（即 109
 年 2 月 28 日）已成為工作日一節，惟訴願人並未指明 109 年 2 月 28 日國定假日究調
 移

至何日，亦未提出具體事證供核，自難對其為有利之認定。訴願主張，亦不足採。

六、綜上，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，審酌訴願人上開違規情節，且為乙類事業單
 位，分別處訴願人 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。

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（請假）
 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 洪 偉 勝
 委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 9 月 18 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 2
 48 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）