

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 109 年 8 月 11 日北市勞動字第 10960384821 號裁處書關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之罰鍰處分，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營攝影業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關前於民國

(下同) 109 年 6 月 11 日及 20 日、7 月 2 日實施勞動檢查，查得訴願人未

實施變形工時制度，與勞工約定週間起訖為週一至週日，每日出勤時

間為 9 時 30 分至 18 時 30 分，12 時至 13 時為休息時間，自 18 時 30 分起以

分鐘核計延長工時工資；另訴願人與勞工○○○(下稱○君)約定 10

9 年 5 月工資為薪資即底薪新臺幣(下同) 2 萬 3,800 元及全勤 2,000 元

。並查得：

(一) 訴願人使○君於 109 年 5 月之下列日期有延長工時情形：1 日 25 分鐘

、2 日及 3 日各 180 分鐘、4 日 8 分鐘、8 日 13 分鐘、9 日 180 分鐘、14 日

5 分鐘、15 日 11 分鐘、16 日及 17 日各 180 分鐘、18 日 2 分鐘、21 日 1 分

鐘、22 日 14 分鐘、23 日及 24 日各 180 分鐘、26 日 12 分鐘、30 日 191 分

鐘、31 日 182 分鐘；其中延長工時在 2 小時以內者計 1,171 分鐘，再

延長工時 2 小時以內者計 553 分鐘。訴願人應給付○君延長工時工資

4,449 元【(底薪 23,800+全勤 2,000)元/30 日/8 時/60 分鐘×(4/3

×1,171 分鐘+5/3×553 分鐘)】。惟訴願人僅給付 3,122 元，未完

全給付延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

(二) ○君於 109 年 5 月 1 日實際出勤時間為 9 時 24 分至 18 時 55 分，中間休息

時間為 12 時至 13 時，訴願人使○君於當日自 13 時起連續工作 5 時 55

分。訴願人未給予勞工繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘之休息，

其他勞工亦有相同情形，違反勞動基準法第 35 條規定。

(三) ○君於 109 年 5 月 25 日及 29 日請事假，訴願人得不給付工資 1,720 元

【(底薪 23,800+全勤 2,000) 元/30 日*2 日】，惟訴願人以每日扣款 1,100 元計算，共扣款 2,200 元，有溢扣工資 480 元情事，訴願人於勞工請假期間未依規定給付工資，違反勞動基準法第 43 條規定。

二、原處分機關乃以 109 年 7 月 17 日北市勞動字第 1096089259 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，惟未獲回應。原處分機關審認訴願人違規事實明確，且為乙類事業單位，5 年內第 3 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定（前 2 次分別以 108 年 3 月 21 日北市勞動字第 10860095441 號及 108 年 7 月 31 日北市勞動字第 10860337461 號裁處書裁處），第 1 次違反勞動基準法第 35 條及第 43 條規定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款及第 3 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第 3 點、第 4 點項次 17、38、52 及第 5 點等規定，以 109 年 8 月 11 日北市勞動字第 10960384821 號裁處書（下稱原處分；原處分之事實欄二、(二) 部分文字誤繕，業經原處分機關以 109 年 9 月 21 日北市勞動字第 10960744592 號函更正在案），分別就第 3 次違反部分處訴願人 15 萬元罰鍰、第 1 次違反部分各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計共處 19 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 109 年 8 月 12 日送達，訴願人不服原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之罰鍰處分，於 109 年 9 月 11 日經由原處分機關向本府提起訴願，9 月 25 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。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 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..... 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 1 款規定：「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。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。」

勞動部 106 年 3 月 24 日勞動條 2 字第 1060130619 號函釋：「..... 說明：..... 二、依勞動基準法第 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（俗稱之國定假日），均應休假。..... 三、次依勞動基準法第 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，再加發一日工資。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）事件統一裁罰基準如下表：（節錄）

| 項次 | 違規事件 | 法條依據（勞基法） | 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，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 | 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：..... |

| | | | | |
|--|--|--|----------------|----------------------------------------------|
| | | | ；屆期未改善者，應按次處罰。 | 2.乙類： (3)第3次：15萬元至30萬元。 |
|--|--|--|----------------|----------------------------------------------|

」
臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告.....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、本件訴願理由略以：訴願人固然有遺漏發給○君延長工時工資，惟根本原因係記載疏漏導致，非刻意不發給，請撤銷原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之罰鍰處分。
- 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違反勞動基準法之情事，有原處分機關 109 年 7 月 2 日勞動條件檢查會談紀錄、○君 109 年 5 月份攷勤表、薪資明細表、休假明細及支出證明單等資料影本附卷可稽，原處分自屬有據。
- 四、按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時；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；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 24 條第 1 項、第 30 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 1 款等規定自明。次按雇主經徵得勞工同意於國定假日工作者，當日出勤逾 8 小時部分，係屬延長工作時間，應依同法第 24 條第 1 項規定標準計給延長工時工資；亦有勞動部 106 年 3 月 24 日勞動條 2 字第 1060130619 號函釋意旨可資參照。本件查：
- (一) 依卷附原處分機關 109 年 7 月 2 日訪談訴願人之受任人○○○律師（

下稱○律師)之勞動條件檢查會談紀錄影本略以：「……問 請問貴事業單位『本次抽查員工』○○○109年5月份約定薪資為何？
答 ○○○109年5月份約定薪資為25,800元【薪資(即底薪)23,800+全勤2,000=25,800元】，本公司於109年6月10日(109年5月31日支出證明單為○○○109年5月份薪資及加班費之給付憑證)以現金實際發給○○○21,495元【約定薪資為25,800+2天休息加班費2,742+1天國定假日860+平日加班費3,122+考核獎金2,476-事假(共2日)2,200-勞健保1,350-○○○向公司預支現金10,000=21,495元】。問 請問貴事業單位『本次抽查員工』○○○109年5月份薪資明細表內『2天休息加班費』為何？ 答 為5/7及5/27休息出勤加班費(僅限為休息日出勤加班費，不含平日加班費及國定假日出勤加倍工資)共2日……問 請問貴事業單位『本次抽查員工』○○○109年5月份出勤情形？ 答 員工○○○109年5月份工作時間9:30至18:30(休息時間12:00至13:00，共1小時)，無彈性調整上下班時間，無外勤工作情形。每日工時8小時，每週總工時40小時，加班時段自18:30開始計算(不另扣減休息時間，依實際加班時數核算加班費)，以分鐘為加班最小單位。 員工○○○109年5月份皆實際出勤從事公務且有延長工作時間晚下班情形，員工○○○109年5月份例假日為5/5、5/12、5/20、5/28；休息日為5/13、5/19；休息日出勤從事公務為5/7、5/27；國定假日出勤從事公務為5/1…… 員工○○○5/1、5/2、5/3、5/4、5/7、5/8、5/9、5/14、5/15、5/16、5/17、5/18、5/21、5/22、5/23、5/24、5/26、5/27、5/30、5/31皆有加班延長工時從事公務情形，本公司於109年6月10日(109年5月31日支出證明單為○○○109年5月份薪資及加班費之給付憑證)發給員工○○○109年5月份休息日出勤加班費2,742元(僅限為休息日出勤加班費，不含平日加班費及國定假日出勤加倍工資)、平日加班費3,122元(僅限為平日加班費，不含休息日出勤加班費及國定假日出勤加倍工資)及5/1國定假日出勤加倍工資860元(僅限為國定假日出勤加倍工資，不含平日加班費及休息日出勤加班費)。問 請問貴事業單位『本次抽查員工』○○○109年5月份出勤情形？ 答 ○○○109年5月份出勤紀錄如下：5/21實際出勤時間為9:18-18:31；5/26實際出勤時間為9:27-18:42……問 請問貴事業單位『本次抽查員工』○○○109年5月份出

勤情形？ 答 員工○○○5/1 實際出勤時間為 9：24-18：55（休息時間 12：00-13：00），當日出勤總時數為 8 小時 25 分鐘.....。」
上開會談紀錄並經○律師簽名確認在案。

(二) 依卷附○君 109 年 5 月份攷勤表及休假明細等資料影本可知，○君於 109 年 5 月 1 日出勤逾 8 小時部分為 25 分鐘、5 月 2 日及 3 日均延長工時 1 80 分鐘、5 月 4 日延長工時 8 分鐘、5 月 8 日延長工時 13 分鐘、5 月 9 日延長工時 180 分鐘、5 月 14 日延長工時 5 分鐘、5 月 15 日延長工時 11 分鐘、5 月 16 日及 17 日均延長工時 180 分鐘、5 月 18 日延長工時 2 分鐘、5 月 21 日延長工時 1 分鐘、5 月 22 日延長工時 14 分鐘、5 月 23 日及 24 日均延長工時 180 分鐘、5 月 26 日延長工時 12 分鐘、5 月 30 日延長工時 1 91 分鐘、5 月 31 日延長工時 182 分鐘；又上開延長工時之期日中，5 月 1 日係勞動基準法第 37 條所定應休假之勞動節，依勞動部 106 年 3 月 24 日勞動條 2 字第 1060130619 號函釋意旨，當日出勤逾 8 小時部分，應依勞動基準法第 24 條第 1 項規定標準計給工資。故上開期日○君延長工時在 2 小時以內者計 1,171 分鐘，再延長工時 2 小時以內者計 553 分鐘。訴願人應依勞動基準法第 24 條規定給付○君延長工時工資 4,449 元【（底薪 23,800+全勤 2,000）元/30 日/8 時/60 分鐘×（4/3× 1,171 分鐘+5/3×553 分鐘）】復稽之卷附○君 109 年 5 月份薪資明細表及支出證明單等資料影本，訴願人僅於「加班應領」給付○君 3,122 元；是訴願人有違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之情事，洵堪認定。

五、至訴願人主張遺漏發給○君延長工時工資，係因記載疏漏所致，非刻意不發給云云。查訴願人有上開違規事實，已如前述，是訴願人未於 109 年 5 月給付足額延長工時工資，亦未提供○君就 109 年 5 月延長工時之補休資料供核，復自承其因記載疏漏致未足額給付延長工時工資等語，應認其有過失，尚難對其為有利之認定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關審認訴願人 5 年內第 3 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款及裁罰基準等規定，處訴願人 15 萬元罰鍰，並無不合，此部分原處分應予維持。

六、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 王 韻 茹
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 洪 偉 勝
委員 邱 駿 彥
委員 郭 介 恒

中華民國 109 年 12 月 21 日
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）