

訴 願 人 ○○社

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 9 月 22 日北市勞動字第 10960387791 號裁處書及第 10960387792 號函，提起訴願，本府決定如下：

主 文

- 一、關於 109 年 9 月 22 日北市勞動字第 10960387791 號裁處書部分，訴願駁回。
- 二、關於 109 年 9 月 22 日北市勞動字第 10960387792 號函部分，訴願不受理。

事 實

- 一、訴願人經營書籍出版業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）109 年 7 月 13 日及 20 日派員實施勞動檢查，查得訴願人與勞工約定每週起訖為週一至週日，週六為休息日，週日為例假日，未經勞資會議同意得使用任何形式之變形工時，約定每日出勤時間為 8 時 30 分至 18 時，中間休息時間為 1 小時 30 分，每日正常工時為 8 小時，比照 109 年政府行政機關辦公日曆表彈性調整放假。並查得：
  - （一）以訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）109 年 4 月份出勤月報表及薪資表為例，○君於 109 年 4 月份平日延長工時總加班時數為 13.5 小時，且皆為延長工時在 2 小時以內之加班時數，訴願人應給付○君平日延長工時工資新臺幣（下同）2,175 元【薪資 29,000/240\*4/3\*13.5】，惟訴願人未給付，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 15 日休息日出勤 7.5 小時，訴願人應給付○君休息日出勤工資 1,430 元【(29,000/240\*4/3\*2) + (29,000/240\*5/3\*5.5)】，惟訴願人未給付，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。
- 二、原處分機關爰以 109 年 8 月 18 日北市勞動字第 1096094099 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，命立即改善及陳述意見。經訴願人於 109 年 9 月 4 日以書面陳述意見略以，○君 109 年 4 月係因個人私事逗留公司

，109年1月23日等6日未上班，訴願人未予扣薪等語。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第24條第1項及第2項規定，且為乙類事業單位，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、第4點項次17及18等規定，以109年9月22日北市勞動字第10960387792號函（下稱109年9月22日函）檢送同日期北市勞動字第10960387791號裁處書（下稱原處分），分別裁處訴願人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9月23日送達，訴願人不服，於109年9月30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

壹、本件訴願人雖於109年9月30日訴願書載明：「……訴願北市勞動字第10960387792號，……請貴單位……能裁撤這次處法……」惟原處分機關109年9月22日函僅係檢送原處分等予訴願人，揆其真意，應係不服原處分；又經本府法務局於109年10月27日電洽訴願人之受任人○○○（訴願人副總，下稱○君）確認本件訴願標的，經其表示不服原處分及109年9月22日函，並有該局公務電話紀錄附卷可稽，合先敘明。

貳、關於原處分部分：

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上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。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32條之1規定：「雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工

工作之時數計算補休時數。前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。」第 36 條第 3 項規定：「雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。……」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 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。二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」

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正常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，其提供勞務之時間仍屬工作時間，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：「……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。」

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 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。	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。 .....
18	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。	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。	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	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：訴願人從未要求同仁需加班，同仁會留守大多在

處理私事，想避開尖峰時段再下班，訴願人未強制同仁離開；又休假一向比照公務員，今已緊急補救，請撤銷原處分。

三、查訴願人有如事實欄所述違規事項，有原處分機關勞動檢查結果通知書、109年7月13日及20日勞動條件檢查會談紀錄、○君出勤月報表、薪資表及整批轉入作業委託書等影本附卷可稽，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1項規定部分：

- (一) 按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，超過部分屬延長工作時間；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；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、負責人姓名等；揆諸勞動基準法第24條第1項第1款、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。復按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；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，其稱非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責；亦有前勞委會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號及勞動部103年5月8日勞動條2字第1030061187號等函釋意旨可資參照。
- (二) 查本件依原處分機關於109年7月20日訪談訴願人之副總○君所製作之會談紀錄影本記載：「……問 請問貴單位與勞工○員約定計薪方式為何？約定發薪日為何？是否為每月發放一次薪資，薪資計算期間為何？答 本單位與勞工○員約定月薪29,000元，約定發薪日為每月10號，每月10號發放上個月1號至月底的全薪(含加班費)，以匯款方式給付，每月發放一次薪資。若一個月沒有遲到、早退沒有請假就會有全勤1000元。……問 請問貴單位如何記載勞工○員每日出勤時間？與勞工約定每日正常工作時間為何？休息時間為何？答 本單位是以門禁卡出勤記載勞工○員每日上、下班時間，與○員約定每日正常工作時間為8:30~18:00，中間11:45~13:15休息1小時30分鐘，若事情做完成可以提早17:30下班，若沒有提早17:30下班，一日正常工時為8小時。問 請問貴單位如何管

理勞工異常出缺勤現象，如……延遲下班……等？答 若勞工該上班沒上班，本單位會瞭解原因，另延遲下班不會刻意瞭解原因，有瞭解也只是關心立場。……問 請問貴單位是否有加班情形？加班制度為何？是否有相關辦法或內部管理規則明訂？勞工加班是否須事前申請？若未能事先申請是否能事後補申請？答 本單位幾乎沒有加班情形，沒有任何加班制度亦無相關辦法或內部管理規則明訂，勞工是採責任制且都做很久，若確有加班情形會提出申請。問 請問貴單位由何時計為加班？計算加班單位為何？答 本單位由 18：00 開始計加班，依照勞工的出勤若有加班勞工會主動提出申請，計算加班單位為分鐘，依勞工的事實需求為主。」並經○君簽名確認在案。

(三) 次依卷附訴願人 109 年 4 月份出勤月報表影本所載，○君於 109 年 4 月 1 日、6 日、7 日、8 日、9 日、10 日、13 日、14 日、15 日、16 日、17 日、21 日、22 日、23 日、24 日、27 日、28 日、30 日等 18 日，出勤時間分別為 8 時 13 分至 18 時 52 分、8 時 23 分至 19 時 22 分、8 時 15 分至 19 時 4 分、8 時 19 分至 19 時 1 分、8 時 17 分至 19 時 39 分、8 時 13 分至 19 時 10 分、8 時 16 分至 18 時 50 分、8 時 17 分至 18 時 58 分、8 時 10 分至 18 時 19 分、8 時 10 分至 18 時 34 分、8 時 9 分至 19 時 6 分、8 時 14 分至 18 時 7 分、8 時 14 分至 18 時 55 分、8 時 20 分至 18 時 12 分、8 時 15 分至 18 時 29 分、8 時 8 分至 18 時 24 分、8 時 5 分至 18 時 5 分、8 時 10 分至 18 時 23 分，每日出勤時間扣除休息時間均逾 8 小時；又自 18 時起算，○君延長工作時間在 2 小時以內者共計 13 小時 30 分鐘。是訴願人應給付○君延長工時工資 2,175 元【 $29,000/240*4/3*13.5$ 】，惟依○君 109 年 4 月薪資表所載，訴願人並未給付。是訴願人有違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。雖訴願人主張同仁於下班時間處理私事，其未強制同仁離開，惟查工作場所係屬訴願人指揮監督範圍，訴願人對於○君於超過正常工作時間仍於工作場所服務未於當場為反對之意思表示或防止之措施，復未能具體舉證○君未實際提供勞務，依上開函釋意旨，○君上開延長工作之時間仍屬工作時間，訴願人應依勞動基準法相關規定給付平日延長工時工資，自難以未強制同仁離開為由，據以免責。訴願主張，不足採據。

五、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定部分：

(一) 按雇主使勞工於休息日工作，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；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 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項定有明文。又雇主使勞工於休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工之工作時數計算補休時數，亦即勞工得選擇補休而放棄領取休息日出勤工資；勞動基準法第 32 條之 1 第 1 項亦有明文。

- (二) 查本件依原處分機關前開 109 年 7 月 20 日訪談○君所製作之會談紀錄影本記載略以：「……問 請問貴單位排班週期之起訖期日為何……？休息日及例假日如何排定？答 本單位是採單週週期為起迄期日，星期一至星期日為 7 天週期，星期六為休息日，星期日為例假日。……問 請問貴單位如何給予勞工國定假日？國定假日是否會出勤？國定假日出勤薪資如何計算？答 本單位給予勞工國定假日是比照 109 年政府行政機關辦公日曆表給假，不會有國定假日出勤情形。……」並經○君簽名確認在案。復依卷附政府機關行事曆記載，109 年 1 月 23 日為彈性調整放假，並於 109 年 2 月 15 日（星期六）補班；再依○君 109 年 1、2 月出勤月報表顯示，○君於 109 年 1 月 23 日並未上班，嗣於 109 年 2 月 15 日（星期六）確有出勤工作 7.5 小時，因訴願人未經勞資會議同意使用 8 週變形工時制度，不得逕行調移休息日，是依上開卷證資料，訴願人使勞工○君於 109 年 2 月 15 日休息日出勤工作之事實，洵堪認定。再依○君薪資表及整批轉入作業委託書所載，訴願人使○君 109 年 2 月 15 日休息日延長工時 7.5 小時，訴願人依法應給付○君該月休息日延長工時工資 1,430 元【 $(29,000/240*4/3*2) + (29,000/240*5/3*5.5)$ 】，惟訴願人短少給付，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定之違規事實，洵堪認定。訴願人雖主張其休假一向比照公務員，然○君縱選擇補休亦應於 109 年 2 月 15 日休息日工作後；且緊急補救屬事後改善行為，尚不影響本件違規行為之成立。

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。

參、關於 109 年 9 月 22 日函部分：

一、按訴願法第 3 條第 1 項規定：「本法所稱行政處分，係指中央或地方機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為。」第 77 條第 8 款規定：「訴願事件有左列各款情形之一者，應為不受理之決定：……八、對於非行政處分……

.. 提起訴願者。」

二、查前開原處分機關 109 年 9 月 22 日函之內容，僅係檢送原處分等予訴願人，核其性質僅係觀念通知，並非對訴願人所為之行政處分，訴願人對此遽向本府提起訴願，揆諸前揭規定，自非法之所許。

肆、綜上論結，本件訴願為部分不合法，本府不予受理；部分為無理由；依訴願法第 77 條第 8 款前段、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 24 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）