

訴 願 人 ○○股份有限公司

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 7 月 31 日北市勞動字第 10960303721 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

- 一、訴願人經營珠寶及金工製品製造業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）109 年 6 月 10 日實施勞動檢查，發現訴願人未採用變形工時，每週起訖為週一至週日，依部門區分工作時間，服務於總公司之勞工為 9 時至 18 時，如為總公司之庫務人員或○○門市之勞工工作時間為 10 時至 19 時；皆含休息時間 1 小時，故每日正常工作時間為 8 小時，勞工上、下班依門內指紋機刷卡時間作為出勤紀錄，約定工資項目為本薪、職務津貼、工作獎金、交通津貼、伙食津貼、全勤，每月 5 日發放上月全月工資及延長工時工資，每月 25 日發放上月全月業績獎金；另設有加班申請制度，服務於訴願人總公司之勞工下班後，休息時間 30 分鐘，自 18 時 30 分起算延長工作時間，門市服務之勞工逾約定正常工作時間後，即起算延長工作時間，延長工作時間皆以 0.5 小時作為計算單位；並查得：（一）服務總公司勞工○○○（下稱○君）於 109 年 1 月 7 日、1 月 9 日、1 月 17 日、1 月 20 日、3 月 5 日、3 月 6 日及 3 月 20 日分別有延長工作時間工作，訴願人應依○君月工資新臺幣（下同）3 萬 8,000 元【本薪 27,000 元+職務津貼 6,600 元+工作獎金 1,000 元+伙食津貼 2,400 元+全勤 1,000 元=38,000 元】計算其平日延長工時工資，惟訴願人未給付○君平日延長工時之工資；其他勞工亦有相同情形，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。（二）勞工○○○（下稱○君）於 109 年 2 月 15 日（週六）休息日 8 時 57 分至 18 時 20 分出勤工作 8 小時，訴願人應依規定給付○君休息日延長工時工資 2,112 元【本薪 29,500 元+職務津貼 4,400 元+工作獎金 1,700 元+交通津貼 1,000 元+伙食津貼 2,400 元+全勤 1,000 元=40,000 元；40,000 元/240（4

【/3*2 小時+5/3*6 小時）】，惟訴願人未給付○君休息日出勤之延長工時工資 2,112 元；其他勞工亦有相同情形，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。（三）訴願人使勞工○○○（下稱○君）於 109 年 3 月 16 日至 22 日連續出勤 7 日，未給予勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假、1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃分別以 109 年 6 月 18 日北市勞動字第 1096084953 號、109 年 7 月 10 日北市勞動字第 1096088349 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 6 月 30 日及 109 年 7 月 20 日書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違規事證明確，且為甲類事業單位，違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 2 項及第 36 條第 1 項規定，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第 3 點及第 4 點項次 17、18、39 等規定，以 109 年 7 月 31 日北市勞動字第 1096030372 1 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 109 年 8 月 4 日送達，訴願人不服，於 109 年 8 月 28 日向本府提起訴願，10 月 13 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。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 30 條第 1 項、第 3 項、第 4 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。」「第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。」「前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。」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 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數超過四十小時之部分。..... 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。」

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 13 日勞動條 3 字第 1060049558 號函釋：「……三、行政院人事行政總處公告之政府行政機關辦公日曆表僅適用政府行政機關。適用於勞動基準法之事業單位，仍應依勞動基準法相關規定辦理。勞雇雙方得自行協商決定是否有參酌之必要。四、為使所有事業單位均得在符合勞動基準法規定之前提下，比照政府行政機關辦公日曆表安排工時及例休假，使勞工有獲得連假之機會，亦不致增加事業單位成本，本部業指定依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業為勞動基準法第 30 條第 3 項規定（即 8 週彈性工時）之行業，允事業單位得採『1 日換 1 日』之方式安排出勤。……」

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	17	18	39
違規事件	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。	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。	雇主未使勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日者。
法條依據（勞基法）	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。	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 36 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。
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，並得依事業單位規模、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： 1.甲類： (1)第 1 次： 2 萬元至 20 萬元。(項次 39 違規事業單位為股票上市或上櫃公司，第 1 次違反裁罰金額為 5 萬至 20 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、本件訴願理由略以：訴願人設有加班申請制，且勞工知悉該制度，因工作需要加班時，加班人員應填寫「加班單」，經權責主管核准後交加班人員憑以加班，原處分機關僅憑出勤紀錄認定員工出勤時間為延長工時，與事實相違背，故無違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定；○君於 109 年 2 月 15 日（週六）出勤，農曆春節新年假期 1 月 23 日至 1 月 29 日，共計放假 7 天，1 月 23 日彈性放假，2 月 15 日補上班，故無違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定；訴願人於 109 年 3 月 21 日及 22 日舉辦○○餐車快閃活動，服務於○○門市之勞工○君主動調整休假日期，支援○○餐車快閃活動，致使○君自 109 年 3 月 16 日至 22 日連續上班 7 天，惟○君已於 109 年 3 月 23 日、26 日分別申請補休完畢，故無違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定，請撤銷原處分。

三、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、109 年 6 月 10 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（下稱會談紀錄）、出勤紀錄、加班申請表及薪資一覽表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其設有加班申請制，加班人員應填寫「加班單」經權責

主管核准後交加班人員憑以加班，原處分機關僅憑出勤紀錄認定員工出勤時間為延長工時，與事實相違背；○君於 109 年 2 月 15 日（週六）出勤，農曆春節新年假期 1 月 23 日至 1 月 29 日，共計放假 7 天，1 月 23 日彈性放假，2 月 15 日補上班；○君雖自 109 年 3 月 16 日至 22 日連續上班 7 天，惟○君已於 109 年 3 月 23 日、26 日分別申請補休完畢云云。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；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；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；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；為勞動基準法第 24 條第 1 項第 1 款、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項、同法施行細則第 20 條之 1 所明定；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；亦有前揭前勞委會 81 年 4 月 6 日、101 年 5 月 30 日及勞動部 103 年 5 月 8 日等函釋意旨可資參照。
2. 依原處分機關 109 年 6 月 10 日訪談○君所製作之會談紀錄略以：「…… Q：貴公司是否有經勞資會議同意實施變形工時？若有實施變形工時，起訖日為何？若無實施變形工時，每週起訖為何（週○～週○為一週）？ A：以星期一至星期日為一週，沒有召開勞資會議通過任何變形工時…… Q：貴公司與員工約定工作時間及休息日為何？例假日、休息日如何約定？ A：星期一至星期五 9：00～18：00，中午休息 12：30～13：30（1hr），每天正常工時為 8hr 星期六、日及國定假日均休。未特別約定星期六或星期日何日為休，何日為例。原則上以有出勤之該日為休息日。 Q：貴公司如何記錄員工之出缺勤狀況？貴公司如何管理員工異常出缺勤現象，如曠職、遲到、早退、延遲下班、異常時

間出勤等.....？ A：門內指紋機刷上、下班卡。門口另有一台門禁系統，以卡片感應進出而已，沒有上、下班紀錄，上、下班紀錄要以門內的指紋機為主。以○○○為例，為學習工作經驗，所以稱責任制，遲到、早退、晚走不列異常。○員學習倉管事務。..... Q：貴公司申請加班的規定為何？員工具公務事實應依何程序申報加班？事前申請應於何時申請？事後申報最晚應於何時申報？是否有相關的工作規則或加班規定可供參考？ A：事前、事後均可申報。同仁申報要寫加班單，經權責主管核准後給予加班時數。加班規定訂於工規內。總公司員工加班會註記在『備註』欄。 Q：員工加班的起算時間為何？是約定每日幾點之後開始計算加班時數？加班時數計算之最小單位是以分鐘計還是以小時計？ A：18：30 以後即可開始申報，加班最小單位為 0.5 小時。 Q：貴公司倘有加班補休制度，加班補休及已休時數記載於何處？有無規定補休期限？ A：109 年度加班補休記載於系統內。員工採補休制，員工倘有加班，僅可換休。總公司僅有司機可申報加班費，因司機不能累積太多假，所以就給加班費。.....」並經 ○君簽名確認在案。復依勞工○君 109 年 1 月、3 月出勤紀錄，其 109 年 1 月 7 日、1 月 9 日、1 月 17 日、1 月 20 日、3 月 5 日、3 月 6 日及 3 月 20 日分別延長工時 2 小時、1 小時、1 小時、4 小時、1 小時、1 小時及 1 小時，平日延長工時合計 11 小時，是訴願人依勞動基準法第 24 條第 1 項規定，應給付勞工○君 109 年 1 月、3 月份平日延長工時工資共計 2,428 元【本薪 27,000 元+職務津貼 6,600 元+工作獎金 1,000 元 +伙食津貼 2,400 元+全勤 1,000 元=38,000 元；38,000 元/240（4/3*9 小時+5/3*2 小時）】；惟訴願人未給付○君平日延長工時之工資，有訴願人 109 年 1 月、3 月份薪資一覽表影本在卷可憑；是訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，堪予認定。

3. 另查工作場所係屬訴願人指揮監督範圍，縱○君未申請加班獲准，惟訴願人對於○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，尚不得以勞工未申請加班為由，拒絕給付延長工時工資。訴願主張

，不足採據。

(二) 關於違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定部分：

1. 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 1 又 3 分之 1 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 1 又 3 分之 2 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 2 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. 查○君於前揭會談紀錄自承未與勞工約定星期六或星期日何日為休息日或例假日，原則以出勤工作之星期六或星期日為休息日，未召開勞資會議通過任何變形工時。復依勞工○君 109 年 2 月出勤紀錄，其於 109 年 2 月 15 日（星期六）休息日出勤工作時間為 8 時 57 分至 18 時 20 分，中間休息 1 小時，該休息日延長工作時間為 8 小時，且訴願人未召開勞資會議通過採用變形工時；訴願人未給付○君休息日之延長工時工資或給予補休；另依訴願人 109 年 2 月薪資一覽表記載，其亦無給付○君休息日之延長工時工資。是訴願人使勞工於休息日出勤工作，未依勞動基準法第 24 條第 2 項規定給付休息日之延長工時工資之違規事實，洵堪認定。
3. 雖訴願人主張○君於 109 年 2 月 15 日（星期六）出勤，因農曆春節新年假期 1 月 23 日至 1 月 29 日，共計放假 7 天，1 月 23 日彈性放假，2 月 15 日補上班等語。惟依前揭勞動部 106 年 3 月 13 日函釋意旨，為使勞工有獲得連假之機會，且不增加事業單位成本，爰指定依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業為勞動基準法第 30 條第 3 項規定（即 8 週彈性工時）之行業，允認事業單位得依政府機關辦公日曆表安排工時及例休假，採「1 日換 1 日」之方式安排出勤。故事業單位倘欲依政府機關辦公日曆表安排工時及例休假，即應依勞動基準法第 30 條第 3 項規定，經工會同意，如無工會者，需經勞資會議同意後始得為之。訴願人雖屬得依政府行政機關辦公日曆表出勤而採行 8 週彈性工時之行業，以使所僱勞工以 1 日換 1 日之方式安排出勤，其仍須依循勞動基準法第 30 條第 3 項規定之法定程序，需經勞資會議同意後始得為之。依○君 109 年 2 月份出勤紀錄所示，其於 109 年 2 月 15 日（星期六）休息日出勤工作時間

8 小時之事實，訴願人對此並不爭執。惟訴願人未提出經勞資會議同意實施 8 週彈性工時法定程序之事證，即逕將○君原訂 109 年 1 月 23 日之工作日與 109 年 2 月 15 日之休息日對調，未給付○君於 109 年 2 月 15 日（週六）休息日出勤之延長工時工資，是訴願人主張原處分機關疏失將其調整上班日誤認為休息日出勤乙節，顯係誤解法令，不足採據。

（三）關於違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定部分：

1. 按勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日；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；勞動基準法第 36 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及行為時第 80 條之 1 第 1 項定有明文。
2. 依○君 109 年 3 月份出勤紀錄及加班申請表記載，○君於 109 年 3 月 16 日至 22 日連續出勤 7 日。又訴願人未採用變形工時，已如前述；本案仍應適用勞動基準法第 36 條第 1 項規定，本件訴願人使○君 109 年 3 月 16 日至 22 日連續出勤工作 7 日；是訴願人未給予勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。訴願人雖稱係雙方合意安排補休，而使○君連續出勤 7 日，惟並未提供相關資料佐證。況縱經雙方合意，然此勞工每 7 日中至少應有 1 日例假之規定，為法律衡量勞工勞動力恢復之必須，藉以維繫勞工之身心健康，確保優質勞動力之存續，性質上屬於強制規定，不得以經勞資雙方協議為由規避之。訴願主張，亦不足採。

（四）本件訴願人有違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 2 項及第 36 條第 1 項規定之事實，業論述如上。訴願理由，核不足採。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，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，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 王 韻 茹

委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 范 秀 羽
委員 邱 駿 彥
委員 郭 介 恒

中華民國 110 年 1 月 5 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）