

訴 願 人 ○○有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○律師

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 24 日北市勞動字第 10960604431 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

#### 主文

原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定部分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分；其餘訴願駁回。

#### 事實

一、訴願人經營電信業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關所屬臺北市勞動檢查處（下稱勞檢處）於民國（下同）109 年 6 月 4 日、16 日實施勞動檢查，查得訴願人所屬○○分公司（下稱○○分公司）24 小時輪班勞工，實施 2 週變形工時（彈性工時 2 週 80 小時且每班不得超過 10 小時），訂有加班制度，加班時數以月結方式計算，全月總工時超過當月法定正常工時，方給付延長工時工資，視勞工申請期日遞延 2 至 3 個月不等給付延長工時工資，復查得：

（一）勞工○○○（下稱○君）於 109 年 3 月 15 日至 28 日（2 週，週日至下週六為 1 周期）計出勤 86 小時，超過 2 週變形工時 80 小時，訴願人應給付 6 小時（ $86-80=6$ ）之延長工時工資，惟訴願人計算○君該月月結時數為 0，未給付延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

（二）勞○○○（下稱○君）於 109 年 2 月 2 日至 15 日（2 週）出勤計 12 日，2 月 14 日、15 日應屬○君之休息日，惟訴願人使○君於休息日出勤各 8 小時，應給付休息日出勤工資，經扣除所給付輪值加班費後，仍有短付休息日出勤工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

二、勞檢處乃以 109 年 6 月 24 日北市勞檢條字第 10960189991 號函檢附勞動檢查結果通知書及勞檢相關資料予原處分機關處理。原處分機關爰以 109 年 7 月 1 日北市勞動字第 1096086697 號及 109 年 7 月 24 日北市勞動字第 1096090619 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人以 109 年 7 月 9 日、8

月3日書面陳述意見在案。原處分機關審認訴願人為甲類事業單位，5年內第2次違反勞動基準法第24條第1項規定（第1次經原處分機關以106年1月24日北市勞動字第10542857700號裁處書裁處）、第1次違反第24條第2項規定，爰依同法第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、18、第5點等規定，以109年8月24日北市勞動字第10960604431號裁處書，各處訴願人新臺幣（下同）10萬元及2萬元罰鍰，合計處12萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於109年8月25日送達，訴願人不服，於109年9月24日經由原處分機關向本府提起訴願，10月12日補正訴願程式，10月28日補充訴願理由，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、第2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、第2項、第4項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十八小時。」第36條第1項、第2項第1款規定：「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.....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）92 年 3 月 31 日勞動二字第 0920018071 號函釋：「指定『適用勞動基準法之行業』為適用同法第三十條第二項規定之行業……。」

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；屆期未改善者，應按次處罰。	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。 (2)第 2 次：10 萬元至 40 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。	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；屆期未改善者，應按次處罰。	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。 (2)第 2 次：10 萬元至 40 萬元。 ……

第 5 點規定：「前點違規次數之計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯五年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。」

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、本件訴願及補充理由略以：

- （一）經分析○○分公司輪班人員加班費時數，因月結制度較 2 週變形工時受領更多加班時數者，於 107、108 年度各有 9 人、4 人，於 109 年 1 至 6 月計有 4 人。原處分對於因月結制度受領更多加班費者，偏失不論，僅論以短少給付，未能就有利於訴願人部分一併注意，而逕為不利益訴願人之處分。
- （二）訴願人月結制度，係工會與個別輪班勞工協商後施行，訴願人施行月結制度係 1 個行為，原處分竟認一行為同時違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 2 項規定，分別予以裁罰，違反一行為不二罰原則。請撤銷原處分。

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○君 109 年 3 月班表、員工出勤日報表、○君 109 年 2 月班表、員工出勤日報表、○君及○君之○○分公司輪班人員加班費請領狀況彙整表等影本附卷可稽。

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，每週不得超過 40 小時；前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其 2 週內 2 日之正常工作時數，分配於其他工作日；其分配於其他工作日之時數，每日不得超過 2 小時。但每週工作總時數不得超過 48 小時；為勞動基準法第 30 條第 1 項、第 2 項所明定。次按雇主延長勞工工作時間在 2 小時以內者，其延長工作時間之工資，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；並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 1 款、第 2 款、第 79 條第 1 項第 1 款及行為時第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。又依勞動基準法第 30 條第 2 項規定變更工作時間者，雇主延長勞工工作時間為超過變更後工作時間之部分，有勞動基準法施行細則第 20 條之 1 第 1 款規定可據。另經前勞委會 92 年 3 月 31 日勞動二字第 0920018071 號函釋，指定適用勞動基準法之行業為適用勞動基準法第 30 條第 2 項規定之行業。

(二) 依卷附勞檢處 109 年 6 月 16 日訪談訴願人處長○○○(下稱○君)之勞動條件檢查會談紀錄影本略以：「……問 請問貴公司是否有實施變形工時？答 公司於 106 年 1 月 6 日電工六(106)北分字第 002 號函已透過工會同意實施兩週變形工時……適用人員為本公司 24 小時輪班單位人員。……問 貴公司員工的加班時數如何計算？……答 公司目前加班以月結計算時數，以勞工○○○為例：○員適用雙週變形工時，週期為 3/15~3/28，兩週總工時 86 時，惟○員於 3 月加班時數為 0……。」上開會談紀錄並經○君簽名確認在案。

(三) 本件依卷附○君 109 年 3 月班表及員工出勤日報表等影本，○君 109 年 3 月 15 日至 28 日(2 週)期間之出勤日、出勤時數與班表相符，計出勤 86 小時，超過 2 週變形工時(40 小時 x 2 週=80 小時)，訴願人應給付 6 小時(86-80=6)之延長工時工資，惟依○君之○○分公司輪班人員加班費請領狀況彙整表影本記載，○君 109 年 3 月加班時數「0」，亦無○君申請該月加班費紀錄。是訴願人有未給付延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之情事，洵堪認定。訴願人雖主張月結制使勞工受領更多，惟適用 2 週變形工時者，超過變更後工作時間之部分(即 2 週內超過 80 小時)，即為雇主延長勞工工作時間，應依勞動基準法第 24 條第 1 項規定計給延長工時工資，有勞動基準法施行細則第 20 條之 1 第 1 款規定可據。本件○君 109 年 3 月 15 日至 28 日有 6 小時延長工時情事，○君受領 109 年 3 月之延長工時工資為 0 元，顯與訴願人所稱月結制使勞工受領更多不符。另訴願人雖主張其施行月結制度係一行為，原處分機關卻分別依勞動基準法第 24 條第 1 項及第 2 項裁處，違反一行為不二罰原則云云。惟查訴願人違規行為態樣各異，核屬不同行為違反不同之法律規定，依行政罰法第 25 條規定，應分別處罰之；是原處分機關分別裁處，並無違反一行為不二罰原則。訴願主張，不足採據。從而，原處分機



休息日出勤，而無勞動基準法第 24 條第 2 項規定給付休息日延長工時工資之適用？遍觀全卷，原處分機關就此並未提供調查資料以供核認，僅憑○君 109 年 6 月 16 日勞動檢查會談紀錄所簽認內容逕予認定訴願人違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定，似嫌率斷，此部分違規事實容有再予釐清確認之必要。從而，為求原處分之正確適法及維護訴願人之權益，應將此部分原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

六、綜上論結，本件訴願為部分無理由，部分為有理由，依訴願法第 79 條第 1 項及第 81 條，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 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  
委員 邱 駿 彥  
委員 郭 介 恒

中華民國 110 年 1 月 18 日  
如只對本決定駁回罰鍰部分不服者，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）如對本決定駁回部分不服者，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）