

訴 願 人 ○○醫院

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 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 111 年 6 月 24 日北市勞動字第 11160159671 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

- 一、訴願人係醫院，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）111 年 4 月 25 日實施勞動檢查，發現訴願人業經勞資會議同意實施 4 週變形工時，本次檢查範圍包含 111 年 1 月 24 日至 2 月 20 日及 2 月 21 日至 3 月 20 日等 4 週區間；與勞工約定按班表出勤，每日正常工時為 8 小時，中間休息 30 分鐘，國定假日與勞工協商調移，惟調移後仍出勤將會給付國定假日出勤工資；每月 1 日給付當月工資及上月考勤（含加班費及事病假扣款），以薪俸、員工工作獎金及夜班費之總和作為勞工平日、休息日及國定假日出勤工資計算基礎。並查得：（一）訴願人使勞工○○○（下稱○君）於 111 年 1 月 24 日（星期一）至 2 月 20 日（星期日）之四週區間之 2 月 20 日（星期日）休息日出勤，出勤時數共計 8 小時，訴願人應給付○君休息日出勤之延長工時工資，惟訴願人未給付，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。（二）○君同意將 111 年 2 月 28 日和平紀念日國定假日調移至 2 月 11 日休假，惟勞工○君於 2 月 11 日仍有出勤 8 小時之事實，訴願人應給付○君國定假日出勤 8 小時之加倍工資，惟訴願人未給付，其他勞工亦有相同情形，違反勞動基準法第 39 條規定。
- 二、原處分機關乃以 111 年 5 月 13 日北市勞動字第 1116059572 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知其陳述意見。經訴願人以 111 年 5 月 20 日書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人 5 年內第 2 次違反勞動基準法第 24 條第 2 項（第 1 次裁處為 106 年 12 月 18 日北市勞動字第 10639674400 號裁處書）及第 1 次違反同法第 39 條規定，且為甲類事業單位

，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、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 18、48、第 5 點等規定，以 111 年 6 月 24 日北市勞動字第 11160159671 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 10 萬元、2 萬元罰鍰，合計處 12 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 111 年 6 月 28 日送達，訴願人不服，於 111 年 7 月 27 日經由原處分機關向本府提起訴願，8 月 9 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：……在直轄市為直轄市政府……。」第 24 條第 2 項規定：「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。……」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。」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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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。……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：「……說明：……三、……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。……。」

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)
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 2 分之 1。	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
48	雇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	第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80	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	

勞工或工會同意，於休假日工作，而未加倍發給工資者。	條之 1 第 1 項。	者，應按次處罰。	。
---------------------------	-------------	----------	------------

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	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：訴願人前函知員工調增待遇案，溯及自 111 年 1 月 1 日生效，為重行計算員工時薪基準，於 111 年 3 月 4 日以電子郵件周知各單位暫緩辦理 111 年 1、2 月份加班費，嗣於 111 年 4 月 25 日始周知各單位重新開放 111 年 1、2 月份加班費請領業務，復於 111 年 5 月 10 日完成護理部急診契約護理勞工○君等 7 人加班費入帳作業，故訴願人已善盡告知責任，主觀上並無故意，且於原處分機關作成原處分前，已完成相關加班費之發放作業，均已不存在未發放之事實，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，查得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、111 年 4 月 25 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、勞工出勤紀錄、111 年契約護理人員派班表及員工薪資明細表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。
- 四、至訴願人主張其為重行計算員工時薪基準，於 111 年 3 月 4 日以電子郵件周知各單位暫緩辦理 111 年 1、2 月份加班費，嗣於 111 年 4 月 25 日始周知各單位重新開放 111 年 1、2 月份加班費請領業務，故已善盡告知責任，主觀上並無故意，且於原處分機關作成原處分前，已完成相關加班費之發放作業云云。查本件：

- (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 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；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；2 月 28 日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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、勞動基準法施行細則第 20 條之 1、紀念日及節日實施辦法第 2 條第 1 項第 2 款及第 3 條第 2 款所明定。又依勞動基準法第 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。所謂「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；亦有前揭勞動部 104 年 4 月 23 日、106 年 3 月 24 日函釋意旨可資參照。
- (二) 依卷附原處分機關 111 年 4 月 25 日訪談訴願人之受託人○君、○君、○君所製作之會談紀錄載以，訴願人經勞資會議同意實施 4 週變形工時，與勞工約定按班表出勤，每日正常工時為 8 小時，中間休息 30 分鐘，每月 1 日給付當月工資及上月考勤（含加班費及事病假扣款）；勞工加班直接向護理長告知或自行填寫系統，平日加班自逾約定下班時間直接起算加班，加班最小計算單位為 1 小時，勞工加班後得自行選擇加班費或補休；以薪俸、員工工作獎金及夜班費之總和作為勞工平日、休息日及國定假日出勤工資計算基礎；勞工○君於 111 年 2 月 20 日之休息日出勤工作，當日出勤時間為 7 時 31 分至 16 時 18 分，○君加班後選擇加班費，惟截至受檢時訴願人尚未給付○君休息日出勤之延長工時工資。該等會談紀錄並均經○君、○君、○君簽名確認在案。
- (三) 次依卷附○君 111 年契約護理人員派班表及 111 年 2 月出勤紀錄影本所載，其同意將 111 年 2 月 28 日（和平紀念日）之國定假日調移至 111 年 2 月 11 日休假，惟其於調移後之國定假日休假日 111 年 2 月 11 日 7 時 7 分至 17 時 3 分出勤工作；又○君 111 年 2 月 20 日（星期日）休息日

出勤工作時間為 7 時 31 分至 16 時 18 分，扣除休息時間 30 分鐘，○君休息日出勤 8 小時。惟依卷附訴願人 111 年 3 月份員工薪資明細表影本，並無訴願人給付○君 111 年 2 月休息日出勤之延長工時工資與國定假日出勤之加倍工資之記載。是訴願人違反勞動基準法第 24 條第 2 項及第 39 條規定之事實，洵堪認定。至訴願人以 111 年 5 月 20 日書面陳述意見時，始檢附 111 年 5 月 16 日銀行轉帳付款交易狀態查詢列印畫面，主張已於該日給付○君休息日及國定假日出勤之工資，屬事後改善行為，不影響本件違規事實之成立。訴願人主張其有通知員工暫緩辦理 111 年 1、2 月份加班費，惟未能提出員工同意之相關證明文件供核，尚難對其為有利之認定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定，各處訴願人 10 萬元、2 萬元罰鍰，合計處 12 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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
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	邱	駿	彥
委員	郭	介	恒

中華民國 111 年 10 月 31 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）