

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 111 年 9 月 15 日北市勞動字第 11160284771 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

- 一、訴願人經營管理顧問業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）111 年 7 月 18 日實施勞動檢查，發現訴願人未採用變形工時，一週起訖為星期一至星期日；其與勞工○○○（下稱○君）約定工作時間為星期一至星期五 8 時至 17 時，星期六 8 時至 12 時，並以星期六為其休息日，每月薪資為新臺幣（下同）2 萬 8,000 元，自 108 年 11 月起調整至 3 萬元。並查得：（一）訴願人使○君於 109 年 2 月 1 日、8 日、15 日、22 日出勤，該 4 日均為星期六，為○君之休息日，該 4 日各出勤 4 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，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。（二）訴願人使○君於 109 年 2 月 28 日和平紀念日國定假日出勤，訴願人應給付○君國定假日出勤之加倍工資，惟訴願人未給付，違反勞動基準法第 39 條規定。
- 二、原處分機關乃以 111 年 7 月 29 日北市勞動字第 1116082708 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，惟未獲回應。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 24 條第 2 項及第 39 條規定，且為乙類事業單位，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 等規定，以 111 年 9 月 15 日北市勞動字第 11160284771 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 2 萬元，合計處 4 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 9 月 16 日送達，訴願人不服，於 111 年 10 月 11 日經由原處分機關向本府提起訴願，12 月 8 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<br>(勞基法)                                       | 法定罰鍰額度(新臺幣：元)或其他處罰                                            | 統一裁罰基準<br>(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：<br>……<br>2.乙類：<br>(1)第 1 次：2 萬元至 15 萬元。<br>…… |
| 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勞工或工會同意，於休假日工作，而未加倍發給工資者。 | 第 39 條、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。                 |                                                                                                                        |

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：訴願人已與○君達成和解，且○君亦撤回勞資爭議協處之申請，原處分應無理由，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 7 月 18 日訪談訴願人之代表人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄、○君出勤紀錄及薪資明細表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其已與○君達成和解云云。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，各處 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 7 月 18 日訪談訴願人之代表人○君所製作之會談紀錄載以，訴願人未採用變形工時，與○君約定一週起訖為星期一至星期日；其與勞工○君約定工作時間為星期一至星期五 8 時至 17 時，星期六 8 時至 12 時，並以星期六為其休息日；○君每星期

六均需出勤，國定假日依內政部訂定之假日，部分國定假日亦需出勤，於109年2月1日、2月8日、2月15日、2月22日及2月28日均有出勤，訴願人給付○君每月固定工資3萬元，未於工資清冊列出休息日及國定假日加班費，該會談紀錄並經○君簽名確認在案。

(三) 次依卷附○君109年2月出勤紀錄影本所載，○君109年2月1日、2月8日、2月15日、2月22日及2月28日出勤工作時間分別為7時32分至12時9分、7時36分至13時7分、7時38分至12時28分、7時38分至12時26分、7時30分至12時10分。惟依卷附訴願人109年2月份○君薪資明細表影本，並無訴願人給付○君109年2月1日、8日、15日及22日休息日出勤之延長工時工資與2月28日和平紀念日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。又縱訴願人已與○君達成和解或給付○君休息日及國定假日出勤之工資，亦屬事後改善行為，不影響本件違規事實之成立。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2萬元，合計處4萬元罰鍰，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 | 連 | 堂 | 凱 |
| 委員          | 張 | 慕 | 貞 |
| 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 |
| 委員          | 李 | 建 | 良 |

中華民國 112 年 3 月 2 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）