

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 111 年 9 月 26 日北市勞動字第 11160284761 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。原處分機關於民國（下同） 111 年 6 月 30 日、7 月 18 日實施勞動檢查，查得訴願人未實施變形工時，其勞工○○○（下稱○君）於 109 年 6 月 1 日到職擔任櫃檯行政人員，雙方約定工作時間為星期一至星期五 8 時至 17 時（扣除中午休息時間 1 小時，每日正常工作時間為 8 小時），星期六工作時間為 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）3 萬元。並查得：（一）○君於 110 年 9 月平日延長工時在 2 小時以內計有 15 天，除 9 月 9 日延長工時為 43 分鐘，其餘 14 天延長工時為 45 分鐘或 75 分鐘，累計延長工時 733 分鐘，惟訴願人未給付○君平日延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。（二）訴願人使○君於 110 年 9 月 4 日、11 日、18 日、25 日分別出勤 315 分鐘、315 分鐘、285 分鐘、315 分鐘，該 4 日均為星期六，為○君之休息日，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。（三）訴願人使○君於 110 年 5 月 1 日（勞動節）出勤，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 8 月 15 日北市勞動字第 1116085096 號函檢附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 1 項、第 2 項、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 17、18、48 等規定，以 111 年 9 月 26 日北市勞動字第

11160284762 號函檢送同日期北市勞動字第 11160284761 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、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 111 年 9 月 28 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 14 日、112 年 2 月 8 日、2 月 10 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

- 一、查本件訴願書記載：「……為不服原處分機關 111 年 9 月 26 日北市勞動字第 11160284762 號裁處書，依法提起訴願……」，並檢附原處分影本，惟查原處分機關 111 年 9 月 26 日北市勞動字第 11160284762 號函僅係檢送原處分等予訴願人之函文，揆其真意，應係不服原處分，合先敘明。
- 二、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 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。……」「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 5 條規定：「下列節日，由有關機關、團體、學校舉行慶祝活動：……五、勞動節：五月一日。……前項節日，按下列規定放假：……二、勞動節：勞工放假。……」

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)
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	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
18	雇主使勞工於勞基法第 36 條	第 24 條第 2 項、第		

	所定休息日工作，未依法給付休息日工資。	79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	定罰鍰最高額 2 分之 1。 2.應公布其事業單位	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：
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。	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。

」
臺北市府 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」

三、本件訴願理由略以：本件係因○君向原處分機關提出申訴，然訴願人已與○君達成和解，○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。

四、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）、○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。

五、至訴願人主張其已與○君達成和解云云。查本件：

- （一）按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時；每日工作時間超過 8 小時部分及休息日工作之時間，即為雇主延長勞工工作之時間；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 3 分之 1 以上；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；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；勞動節勞工放假 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；違反者，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，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 2 項、第 30 條第 1 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、同法施行細則第 20 條之 1、紀念日及節日實施辦法第 5 條等規定自明。又依勞動基準法第 37 條第 1 項規定之應放假日（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。

- (二) 依卷附原處分機關 111 年 7 月 18 日訪談訴願人之受託人○君所製作之會談紀錄略以，訴願人未採用變形工時，與○君約定工作時間為星期一至星期五 8 時至 17 時，中午休息 1 小時，每日正常工時為 8 小時，以星期六為休息日；訴願人公司以機械式卡鐘打卡，訴願人會依實際是否有服勞務情形，在卡片上記載加班時數，以記載 0.25、0.5、1 分別代表給予 15 分鐘、30 分鐘、1 小時加班費，訴願人要求○君早到，卡片會註記「+15」分鐘；與○君約定固定工資 3 萬元，○君每星期六均需出勤，出勤時間為 8 時至 12 時，國定假日依內政部訂定之假日，部分國定假日亦需出勤，110 年 5 月 1 日（勞動節）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 110 年 9 月出勤紀錄影本所載，訴願人於出勤紀錄上 110 年 9 月 3 日、9 日、10 日、13 日、14 日、15 日、16 日、17 日、22 日、23 日、27 日、28 日、29 日欄位上均記載「+0.5」及「+15」，於 9 月 24 日、30 日欄位上記載「+1」及「+15」，依○君於前開會談紀錄之說明，分別為當日加班 45 分鐘（30+15）及 75 分鐘（60+15），各該記載除 9 月 9 日「+0.5」（即延長工時 30 分鐘）與○君刷卡時間不符外（當日○君 17:28 刷下班卡，下班後延長工時部分應為 28 分鐘，當日延長工時應為 43 分鐘），其餘記載均與刷卡時間一致，顯見訴願人使○君除 9 月 9 日外之各該日期分別延長工時 45 分鐘及 75 分鐘；另 9 月 4 日、11 日、25 日欄位上記載「+1」及「+15」，9 月 18 日記

載「+0.5」及「+15」，配合○君之出勤刷卡時間，應可認定訴願人使○君於各該休息日除已出勤4小時外，復又延長工時45分鐘及75分鐘；另依○君110年5月出勤紀錄影本所載，○君於110年5月1日勞動節出勤工作時間為7時20分至12時11分；惟依卷附訴願人110年5月及9月份○君薪資明細表影本，並無訴願人給付○君平日或休息日出勤之延長工時工資，或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1項、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○君平日延長工時、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，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第24條第1項、第2項、第39條規定，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、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，揆諸首揭規定，並無不合，原處分應予維持。

六、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 1 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）

