

訴 願 人 ○○○○○○管理委員會

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 113 年 8 月 15 日北市勞動字第 11360197721 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營未分類其他組織，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）113 年 5 月 15 日、5 月 28 日及 6 月 4 日派員實施勞動檢查，查得訴願人僱用 4 位勞工（3 位管理員及 1 位清潔人員），未經勞資會議採任何彈性工時制度，單週起迄為星期日至星期六，與管理員約定依班表出勤，班別分為早班 7 時至 19 時及夜班 19 時至翌日 7 時，休息時間視清潔人員是否有上班，如有上班清潔人員代班管理員可休息 1 小時，但若清潔人員休假，管理員則無休息時間，勞工以紙本打卡紀錄上下班時間，並按日填寫「管理員勤務日誌」，雙方約定次月 5 日前發給薪資，並查得：

（一）訴願人所僱管理員○○（下稱○君）約定月薪為新臺幣（下同）2 萬 7,470 元，113 年 3 月份加班共計 71 小時（前 2 小時：42 小時；後 2 小時：29 小時），○君 3 月 3 日、3 月 6 日、3 月 9 日、3 月 13 日、3 月 20 日、3 月 24 日、3 月 27 日、3 月 31 日無休息時間，故各該日期當日延長工時均為 4 小時；另 3 月 1 日、3 月 2 日、3 月 7 日、3 月 8 日、3 月 12 日、3 月 14 日、3 月 15 日、3 月 18 日、3 月 19 日、3 月 21 日、3 月 25 日、3 月 26 日、3 月 30 日○君內含休息 1 小時，故各該日期當日延長工時為 3 小時。訴願人使○君 3 月份延長工時總時數已逾法定上限 46 小時；另訴願人應給付○君平日延長工時工資 1 萬 1,942 元〔 $(27,470 \text{ 元} \div 240 \text{ 小時} \times 4 \div 3 \times 42 \text{ 小時}) + (27,470 \text{ 元} \div 240 \text{ 小時} \times 5 \div 3 \times 29 \text{ 小時})$ 〕，惟訴願人僅給付 7,550 元（加班費 6,590 元及伙食補助 960 元），尚不足 4,392 元，違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 32 條第 2 項規定。

（二）依訴願人 113 年 4 月份「服務台值班輪值表」，其所僱○君及○○○（下

稱○君）出勤紀錄，清潔人員○○○○（輪值表註記為○嫂）4 月 3 日、4 月 7 日、4 月 10 日、4 月 14 日、4 月 17 日、4 月 21 日、4 月 24 日、4 月 28 日休假，清潔人員休假期間，○君擔任 4 月 7 日、4 月 10 日、4 月 17 日、4 月 24 日之早班管理員，○君擔任 4 月 3 日、4 月 14 日、4 月 21 日、4 月 28 日之早班管理員，訴願人自承上述日期○君及○君出勤時間因清潔人員休假，無人接替工作時間內並無給予○君及○君休息時間，惟會另提供 120 元餐費作為補償，訴願人使勞工於上述日期繼續工作 4 小時未給予至少 30 分鐘之休息時間，違反勞動基準法第 35 條規定。

（三）訴願人使○君於 113 年 2 月 11 日（農曆春節初二）及 2 月 12 日（農曆春節初三）出勤工作，應加給國定假日（8 小時以內）出勤工資 1,832 元（27,470 元／30×2），惟訴願人未依法給付勞工國定假日出勤加倍工資，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關乃以 113 年 7 月 26 日北市勞動字第 1136081930 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知訴願人陳述意見，經訴願人於 113 年 8 月 12 日以書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 32 條第 2 項、第 35 條及第 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 項等規定，以 113 年 8 月 15 日北市勞動字第 11360197721 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 8 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 113 年 8 月 20 日送達，訴願人不服，於 113 年 9 月 13 日向本府提起訴願，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 1 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 32 條第 1 項、第 2 項規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時……。」第 32 條之 1 第 1 項規定：「雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條

所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。」第 35 條規定：「勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。」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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」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……第三十二條、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。」

紀念日及節日實施辦法第 4 條第 1 款規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：一、春節。」

勞動部 106 年 3 月 24 日勞動條 2 字第 1060130619 號函釋（下稱 106 年 3 月 24 日函釋）：「……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，再加發一日工資。……。」

111 年 7 月 28 日勞動條 2 字第 1110140678 號函釋（下稱 111 年 7 月 28 日函釋）：「……說明：……三、次查雇主延長勞工工作時間或徵得勞工同意於休假日工作者，其延長工作時間工資或休假日出勤加倍工資，本應於勞工提供勞務之事實發生後最近之工資給付日或當月份發給。依所附資料，事業單位受檢時自陳係因（HR 系統）設定誤差，未併彙整勞工請領加班費之時數，致 110 年 11 月薪資給付日未併結付當月之加班費，以違反本法第 24 條規定論處為妥。……」

臺北市政府 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公告『工會法等 15 項中央法規』所定臺北市政府（以下簡稱本府）有關裁處權限

事項，自中華民國 113 年 1 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 15 項中央法規』所定本府有關裁處權限事項委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附件：工會法等 15 項中央法規裁處權限委任勞動局辦理事項表（節錄）

項次	法規名稱	委任事項
8	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：訴願人於 113 年 7 月 10 日已與勞工各自達成協議，結算應給付之所有費用（包括但不限於工資、加班費、獎金、資遣費等），勞工對給付均無疑義，況勞動基準法第 39 條並未規範雇主發給該加班費之方式，原處分機關逕予裁罰，有逾越勞動基準法之規定；訴願人於原處分機關提出相關缺失後即予改善完成，請撤銷原處分。

三、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，有原處分機關 113 年 5 月 28 日、6 月 4 日訪談訴願人之代表人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄表（下稱會談紀錄）、訴願人「服務台值班輪值表」（下稱值班輪值表）、「管理員勤務日誌」、○君及○君 113 年 2 月至 4 月攷勤表、薪資應付明細等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 32 條第 2 項規定部分：

（一）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，包含勞工每日工作時間超過 8 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；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 3 分之 2 以上；雇主使勞工延長工作時間連同正常工作時間，1 日不得超過 12 小時；延長工作時間，1 個月不得超過 46 小時；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、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；勞動基準法第 24 條第 1 項、第 32 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 20 條之 1 第 1 款定有明文。

（二）依卷附原處分機關 113 年 5 月 28 日會談紀錄影本記載略以：「……問 工時制度？是否採變形工時？休息時間相關說明？答 1. 管理員為排班制，每月休 10 天，未採任何形式之變形工時制度，管理員分為早班 7：00～19：00 及夜班 19：00～翌日 07：00，早班人員……可休息 1 小時，但若清潔人員不在則目前暫無法休息…… 問 以○員 113 年 3 月份出勤為例，加班及工

資計算說明？答 1. 管委會以週日至週六為一週，經查○員 113 年 3 月份每週休假 2 天，除 3/4、3/5、3/10、3/11、3/16、3/17、3/22、3/23、3/28、3/29 休假，其餘日子均為平日早班，工作時間 7:00~19:00（……若提前到班工時起訖達 12 小時……每日正常工作 8 小時並加班 3 小時……2. ○員每月約定正常工時工資為 27,470 元，因對法令不熟悉，加班費……給付 6,590 元……」並經訴願人之代表人○君簽名確認在案。

(三) 次依卷附管理員勤務日誌、○君 113 年 3 月攷勤表及薪資應付明細等影本所示，○君於 113 年 3 月 3 日、3 月 6 日、3 月 9 日、3 月 13 日、3 月 20 日、3 月 24 日、3 月 27 日、3 月 31 日為早班，當日無休息時間，延長工時為 4 小時；另於 3 月 1 日、3 月 2 日、3 月 7 日、3 月 8 日、3 月 12 日、3 月 14 日、3 月 15 日、3 月 18 日、3 月 19 日、3 月 21 日、3 月 25 日、3 月 26 日、3 月 30 日為早班，當日休息 1 小時，延長工時為 3 小時；故○君 113 年 3 月加班共計 71 小時，訴願人應給付○君平日延長工時工資 1 萬 1,942 元〔(27,470 元÷240 小時×4/3×42 小時)+(27,470 元÷240 小時×5/3×29 小時)〕，惟訴願人僅給付 7,550 元（加班費 6,590 元及伙食補助 960 元），尚不足 4,392 元；另訴願人使○君 113 年 3 月延長工作時間已逾 1 個月 46 小時之上限；是訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 32 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。又按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間工資，本應於勞工提供勞務之事實發生後最近之工資給付日或當月份發給；有前揭勞動部 111 年 7 月 28 日函釋意旨可資參照，依訴願人所附 113 年 3 月薪資應付明細影本記載，113 年 3 月薪資於 113 年 4 月 5 日前發放，訴願人本應於 113 年 4 月 5 日前給付○君 3 月份延長工時工資，自不得以事後於 113 年 7 月 10 日與勞工達成協議結算應給付費用為由，而免除其應於 113 年 4 月 5 日前給付○君 3 月份延長工時工資之法定義務。訴願主張，不足採據。

五、原處分關於違反勞動基準法第 35 條規定部分：

(一) 按勞工繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘之休息；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、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；勞動基準法第 35 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項定有明文。

(二) 依卷附原處分機關 113 年 5 月 28 日會談紀錄影本記載略以：「……問…

…休息時間相關說明？答 1. ……管理員分為早班 7：00～19：00 及夜班 19：00～翌日 07：00，早班人員……可休息 1 小時，但若清潔人員不在則目前暫無法休息；夜班人員可自行安排休息 1 小時……問以勞工○○（下稱○員）及○○○（下稱○員）113 年 4 月份出勤為例，清潔員休假期間工作時間說明？出勤紀錄相關說明？答 1. 清潔員○○○○當月份 4／3、4／7、4／10、4／14、4／21、4／24、4／28 休假，休假期間早班管理員 4／7、4／1、4／17、4／24 為○員，4／3、4／14、4／21、4／28 為○員，上述日期○員及○員因清潔人員不在，約定之工作時間自 7：00～19：00 因無人接替，並無休息時間……」並經訴願人之代表人○君簽名確認在案。

（三）次依卷附 113 年 4 月份值班輪值表、管理員勤務日誌等影本所示，○君為 113 年 4 月 7 日、4 月 10 日、4 月 17 日、4 月 24 日早班管理員、○君為 113 年 4 月 3 日、4 月 14 日、4 月 21 日、4 月 28 日早班管理員，訴願人自承上述日期○君及○君出勤時間，因清潔人員休假，無人接替工作，並無給予○君及○君休息時間，是訴願人使勞工於上述日期繼續工作 4 小時，未給予至少 30 分鐘之休息時間，違反勞動基準法第 35 條規定之事實，洵堪認定。

六、原處分關於違反勞動基準法第 39 條規定部分：

（一）按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；春節為應放假之民俗節日；雇主徵得勞工同意於休假日工作者，應加倍發給工資；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、處分期日、違反條文及罰鍰金額等；揆諸勞動基準法第 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及紀念日及節日實施辦法第 4 條等規定自明。

（二）依原處分機關 113 年 5 月 28 日、6 月 4 日會談紀錄影本分別記載略以：「……問勞工 113 年 2／9～2／12（除夕至初三）、2／28（和平紀念日）出勤及後續處理方式？答……2／11（農曆初二）及 2／12（農曆初三）○員……有出勤。至檢查日（113 年 5 月 28 日）尚未另加給工資……預計近期會結算今年度員工上述國定假日出勤工資並給予勞工。」「……問有關國定假日出勤工資計算相關說明？答與員工約定每年 1 月份核算前一年度勞工國定假日出勤情形，並於 2／5 前連同 1 月份薪資一併發放給勞工……問承上，國定假日出勤工資與員工約定於次一年度 1 月份結算，是否有書面文件？國定假日出勤工資計算方式說明？答 1. ……雙方為口頭約定，無相關書面文件。……」並經訴願人之代表人○君簽名確認在案。

(三) 次依卷附管理員勤務日誌、○君 113 年 2 月攷勤表等影本所示，○君於 113 年 2 月 11 日（農曆春節初二）及 2 月 12 日（農曆春節初三）出勤工作，訴願人應加給○君國定假日（8 小時以內）出勤工資 1,832 元（27,470 元／30 ×2），惟訴願人未依法給付○君國定假日出勤加倍工資，其有違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。又雇主如徵得勞工同意於國定假日出勤，工資應依勞動基準法第 39 條規定加倍發給；雇主徵得勞工同意於休假日工作者，其休假日出勤加倍工資，本應於勞工提供勞務之事實發生後最近之工資給付日或當月份發給；亦有前揭勞動部 106 年 3 月 24 日、111 年 7 月 28 日函釋意旨可資參照；依訴願人所附 113 年 2 月薪資應付明細影本記載，113 年 2 月薪資於 113 年 3 月 5 日前發放，訴願人本應於 113 年 3 月 5 日前給付○君上開國定假日出勤加倍工資，訴願人既未依法給付，原處分機關審認其違反勞動基準法第 39 條規定，並據以裁處，並無違誤。訴願主張，不足採據。

七、至訴願人主張於原處分機關提出相關缺失後即予改善完成，亦屬事後改善行為，尚不影響本件違規事實之認定。原處分機關審酌訴願人係第 1 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 32 條第 2 項、第 35 條及第 39 條規定，乃依第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定，各處訴願人法定最低額 2 萬元，合計處 8 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，並無違誤。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關所為原處分，揆諸前揭規定，並無不合，應予維持。

八、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（公出）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 陳 愛 娥
委員 邱 駿 彥
委員 李 瑞 敏
委員 王 士 帆
委員 周 宇 修
委員 陳 佩 慶
委員 邱 子 庭

中 華 民 國 113 年 12 月 13 日

本案依分層負責規定授權人員決行

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）