

訴 願 人 ○○○○○○股份有限公司

代 表 人 ○○○○

訴 願 代 理 人 ○○○律師

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 115 年 2 月 5 日北市勞動字第 11560045501 號裁處書關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分之罰鍰處分，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營停車場業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）

114 年 12 月 15 日、12 月 24 日實施勞動檢查，訴願人表示其與勞工約定採彈性上下班制，彈性上班時間為 8 時至 9 時，彈性下班時間為 17 時至 18 時，每日休息 1 小時，並比照銀行業休假。勞工自下班時間起即可申請加班，可選擇領取加班費或換成補休時數，加班費計算式為「全薪（本薪 + 主管津貼 + 伙食津貼 + 交通津貼）／240*1.34* 加班費時數」，補休時數使用期限半年，每月 10 日發給勞工前月份 1 日至末日工資（含加班費）。並查得：

（一）勞工○○○（下稱○君）114 年 9 月份平日加班共 6.5 小時，訴願人應給付○君加班費新臺幣（下同）3,305 元〔計算式：（本薪 72,000 元 + 主管津貼 15,000 元 + 伙食津貼 3,000 元 + 交通津貼 1,500 元）／240*4／3*6.5〕，惟訴願人至○君通知終止勞動契約（114 年 10 月 27 日）後，方於 114 年 11 月 21 日給付○君 114 年 9 月份平日加班費 3,305 元。訴願人未依法給付平日延長工時工資，涉違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

（二）勞工○○○（下稱○君）自 114 年 10 月 20 日起因職務變動，薪資由 7 萬 3,500 元（本薪 59,000 元 + 主管津貼 10,000 元 + 伙食津貼 3,000 元 + 交通津貼 1,500 元），調升為 7 萬 8,500 元（本薪 59,000 元 + 主管津貼 15,000 元 + 伙食津貼 3,000 元 + 交通津貼 1,500 元）。○君於 114 年 10 月份共請休事假 13 小時及病假 5 小時，訴願人依法得不給付○君事病工資 4,746 元〔計算式：73,500 元／240*（13+5*1/2）〕，惟訴願人以

○君調升後之工資計算為 5,070 元〔78,500 元／240*（13+5*1/2）〕，訴願人溢扣○君事病假工資 324 元，違反勞動基準法第 43 條規定。

二、案經原處分機關以 115 年 1 月 13 日北市勞動字第 1156022175 號函檢送勞動檢查結果通知書，並通知訴願人陳述意見，訴願人於 115 年 1 月 21 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 43 條規定，且為依法辦理公司登記，實收資本額超過 1 億元之事業單位，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則（下稱共通性原則）第 4 點等規定，以 115 年 2 月 5 日北市勞動字第 11560045501 號裁處書（下稱原處分，原處分部分內容誤繕，業經原處分機關以 115 年 3 月 16 日北市勞動字第 1156033598 號函更正在案），各處訴願人 5 萬元、2 萬元罰鍰，合計處 7 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 115 年 2 月 9 日送達，訴願人不服原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定處以 5 萬元罰鍰部分之處分，於 115 年 3 月 6 日經由原處分機關向本府提起訴願，同年 5 月 27 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：在中央為勞動部；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。……。」第 32 條第 1 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。」第 32 條之 1 第 1 項、第 2 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。」「前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。」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。」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 9 條規定：「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工

資給付勞工。」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……之部分。……」第 22 條之 2 第 1 項、第 2 項規定：「本法第三十二條之一所定補休，應依勞工延長工作時間或休息日工作事實發生時間先後順序補休。補休之期限逾依第二十四條第二項所約定年度之末日者，以該日為期限之末日。」「前項補休期限屆期或契約終止時，發給工資之期限如下：一、補休期限屆期：於契約約定之工資給付日發給或於補休期限屆期後三十日內發給。二、契約終止：依第九條規定發給。」

違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第 4 點第 2 款規定：「下列違反本法第二十四條、第三十二條、第三十四條、第三十六條或第三十九條規定者，主管機關應審酌其資力及三年內再次違反同條規定之次數，依本法第七十九條第一項規定，處新臺幣五萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得依同條第四項規定，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一：……（二）依法辦理公司登記或商業登記，且實收資本額或在中華民國境內營運資金超過新臺幣一億元之事業單位。」

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	8
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：○君提出加班申請時，均係依其意願選擇補休並經訴願人同意以補休方式辦理。從而，如補休期限屆滿或契約終止時仍未休畢之時數，訴願人始有依剩餘補休時數依加班當日時薪基準折算工資支給○君之義務，訴願人於次月之約定發薪日即 114 年 10 月 10 日尚不生發給○君 114 年 9 月份加班費之義務。又訴願人無勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款之事由，○君終止與訴願人之勞動契約並非合法，原處分指摘訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定，自屬適用法令有所違誤，當予撤銷。

三、查訴願人有如事實欄所述違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之違規事實，有原處分機關 114 年 12 月 24 日訪談訴願人之人事部部長○君所製作之勞動檢查會談紀錄、出勤紀錄、工資清冊等資料影本附卷可稽，原處分機關就此部分所為罰鍰處分自屬有據。

四、至訴願人主張○君提出加班申請時，均係依○君意願選擇補休並經其同意以補休方式辦理。從而，其於次月之約定發薪日即 114 年 10 月 10 日尚不生發給賴君 114 年 9 月份加班費之義務。又其無勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款之事由，○君終止與其之勞動契約並非合法，原處分指摘其違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定，自屬適用法令有所違誤云云：

(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；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；為勞動基準法第 24 條第 1 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 所明定。次按雇主使勞工延長工作時間後，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；其補休期限由勞雇雙方協商；契約終止未補休之時數，應依延長工作時間之工資計算標準，於終止勞動契約時，即結清工資給付勞工；未發給工資者，依違反勞動基準法第 24 條規定論處；勞動基準法第 32 條之 1 第 1 項、第 2 項、同法施行細則第 9 條、第 22 條之 2 第 2 項定有明文。

(二) 依卷附原處分機關 114 年 12 月 24 日會談紀錄表影本記載略以：「……問請說明貴公司之加班制度。答加班時間……以 0.5 小時為最小計算單位並自行選擇補休或加班費……。……問請問貴公司與本次抽查勞工約定之工資、發薪日及給付方式為何？答每月 10 日發給前月 1 日至末日工資（含加班費），遇假日提前發放。……問請問是否已全額發給勞工○○○加班補休未休畢工資？答本公司均按月於發薪日給付加班費，惟不知為何 114/10/9 所發 9 月工資未核發○員 9 月 6.5 小時加班費（當時計薪者為○○○，核薪者為○○○本人），因離職當月（○員 10/27 離職）加班費亦如期發放，故○員離職時本公司未知有未核發 9 月加班費之情事，待○員告知後方於 11 月 21 日撥付……。」上開會談紀錄經○君簽名在案。是訴願人於約定日（次月 10 日）未按勞動基準法第 24 條第 1 項規定核算給付○君 114 年 9 月份平日加班費之事實，洵堪認定。縱如訴願人主張○君加班費時數皆已個人意願換取補休時數，惟○君已依勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款規定，通知訴願人於 114 年 10 月 27 日終止勞動契約，○君未休畢之補休時數，依勞動基準法第 32 條之 1 第 2 項及同法施行細則第 22 條之 2 第 2 項規定

，訴願人即有依○君加班當日時薪基準折算延長工時工資並於勞動契約終止時結清給付予○君之義務，未發給工資者，依違反勞動基準法第 24 條規定論處。訴願人既遲至 114 年 11 月 21 日始發給，則原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定，並無違誤。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關審認訴願人第 1 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定，且為依法辦理公司登記，實收資本額超過 1 億元之事業單位，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、共通性原則第 4 點等規定，以原處分處訴願人 5 萬元罰鍰部分之處分，並無不合，此部分原處分應予維持。

五、另訴願人申請陳述意見或言詞辯論一節，經審酌本案訴願人未依規定發給○君平日延長工時工資之事證已臻明確，尚無進行陳述意見或言詞辯論之必要，併予敘明。

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（公出）

委員 張 慕 貞（代行）

委員 盛 子 龍

委員 邱 駿 彥

委員 李 瑞 敏

委員 陳 衍 任

委員 周 宇 修

委員 陳 佩 慶

委員 邱 子 庭

中 華 民 國 115 年 6 月 10 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）