

訴 願 人 ○○有限公司

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 107 年 4 月 18 日北市勞動字第 10730249800 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營人力派遣業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）107 年 2 月 2 日實施勞動檢查，發現訴願人無採用變形工時，每週起迄為週一至週日，星期六為休息日、星期日為例假日，與所僱內勤人員約定每日工時 8 小時，上班時間為 9 時至 17 時，中間休息 1 小時，週休 2 日，國定假日照休；與所僱現場管理員約定排班制，每日工時 12 小時，分早晚兩班，早班為 7 時至 19 時，晚班為 19 時至翌日 7 時，中間休息 1 小時，

無國定假日，月休 8 日或 6 日，依照案場不同月休日各異。訴願人自承內勤人員皆無打卡，依約定時間上班，無出勤紀錄；現場管理員僅有簽到時間無簽退時間，加班無需申請，會自動算薪給員工。與勞工約定於次月 10 日以匯款或現金簽收方式給付薪資，或當月 25 日亦可先預支薪資，於次月 10 日再補齊剩餘薪資。並查認：（一）訴願人自承未主動給予員工薪資明細，以勞工○○○（下稱○君）為例，訴願人未給予○君 106 年 10 月至 12 月份薪資明細，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。（二）訴願人所僱勞工○君及○○（下稱○君）於 106 年 10 月至 12 月均有平日延長工時工資未足額給付之情事，以○君為例，○君 106 年 12 月份有 21 日平日出勤時間為 7 時至 19 時，中間休息 1 小時，工作時

間 11 小時，每日延長工時 3 小時，故 106 年 12 月份平日延長工作時數合計 63 小時，以○君

薪資新臺幣（下同）2 萬 5,911 元計算，前 2 小時延長工時共計 42 小時，後 2 小時延長工時

共計 21 小時，應給付平日延長工時工資 9,825 元【 $(25,911/30/8*4/3*42) + (25,911/30/8*5/3*21)$ 】，惟訴願人僅給付 5,368 元，尚不足 4,457 元，違反勞動基準法第 24 條第

1 項規定。(三)訴願人對於○君與○君 106 年 10 月至 12 月間均有未給付休息日延長工時

工資之情事，以○君為例，○君於 106 年 12 月 3 日、10 日休息日出勤時間為 7 時至 19 時，

中間休息 1 小時，工作時間 11 小時，應給付休息日延長工時工資為 4,463 元【 $(25,911/30/8*4/3*2) + (25,911/30/8*5/3*6) + (25,911/30/8*8/3*3)]*2$ 天】，惟依訴願人所提具之薪資表，未有給付休息日延長工時工資之紀錄，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。(四)訴願人自承內勤人員皆無打卡，依約定時間上班，無出勤紀錄，訴願人雖已於檢查後補送相關勞工之出勤紀錄，惟仍無法提供其他部分勞工之出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定。(五)查○君、○君 106 年 10 月至 12 月份間出勤紀錄皆有

1

個月延長工時合計逾法令 46 小時上限之情形。以○君為例，訴願人使○君 12 月份延長工時共計 85 小時【 $(3 \text{ 小時}*21 \text{ 日}) + (11 \text{ 小時}*2 \text{ 日})$ 】，使勞工 1 個月延長工時合計逾法定

46 小時之上限，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定。(六)106 年 10 月 10 日國慶日為中央主

管機關指定應放假之國定假日，惟○君於 106 年 10 月 10 日出勤工作，訴願人表示所僱現場管理員無國定假日，僅與勞工約定月休 8 日或 6 日，依照案場不同月休日各異，國定假日並未另外給假。訴願人未給予勞工國定假日休假，違反勞動基準法第 37 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃以 107 年 2 月 9 日北市勞動檢字第 10731090701 號函（嗣經原處分機關以 107

年 2 月 14 日北市勞動檢字第 10731381900 號函更正訴願人名稱）檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命其即日改善，並以 107 年 3 月 1 日北市勞動字第 10730249810 號函通知訴願人

陳述意見。經訴願人以 107 年 3 月 12 日書面陳述意見，原處分機關仍審認訴願人未給予勞工薪資明細、未給付平日及休息日延長工時工資、未置備勞工出勤紀錄、延長勞工工時合計逾法定 46 小時之上限及未給予勞工國定假日休假等情，違反勞動基準法第 23 條第 1 項、第 24 條第 1 項、第 24 條第 2 項、第 30 條第 5 項、第 32 條第 2 項及第 37 條第 1 項等規定，

且訴願人係乙類事業單位；乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 2 項、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 4 點項次 11、13、

願
14、23、27 及 36 等規定，以 107 年 4 月 18 日北市勞動字第 10730249800 號裁處書各處訴

稱
人 2 萬元、2 萬元、2 萬元、9 萬元、2 萬元及 2 萬元，合計 19 萬元罰鍰，並公布訴願人名

府法
及負責人姓名。該裁處書於 107 年 4 月 20 日送達，訴願人不服，於 107 年 5 月 17 日在本

務局網站聲明訴願，同日補具訴願書，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按勞動基準法第 2 條第 3 款規定：「本法用辭定義如左：……三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」第 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……。」第 23 條第 1 項規定：「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。」第 24 條規定：「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。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。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 5 項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」第 32 條規定：「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，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。……。」第 37 條規定：「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之日，均應休假。中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。」第 39 條規定：「……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 款及第 2 項規定：「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。」「違反第三十條第五項或第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。」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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

紀念日及節日實施辦法第 3 條規定：「前條各紀念日，全國懸掛國旗，其紀念方式如下：一、中華民國開國紀念日、國慶日：中央及地方政府分別舉行紀念活動，各機關、團體、學校亦得分別舉行紀念活動，放假一日。.....。」

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	法規名稱	委任事項
16	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

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 1 千萬元以上之公司。（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（節錄）

項次	11	13	14	23	27	36
違規事件	工資之給付	延長勞工工	雇主使勞工	雇主未置備	雇主使勞工	內政部所定
	，雇主未依	作時間，雇	於勞基法第	勞工出勤紀	延長工作時	應放假之紀

| 約定或法定 | 主未依法給 | 36 條所定休 | 錄，並保存 | 間連同正常 | 念日、節日
| 期間定期給 | 付其延長工 | 息日工作， | 5 年者。 | 工作時間， | 、勞動節及
| 付，或未提 | 作時間之工 | 工作時間在 | | 1 日超過 12 | 其他中央主
| 供工資各項 | 資者。 | 2 小時以內 | | 小時，1 個 | 管機關指定
| 目計算方式 | | 者，其工資 | | 月超過 46 小 | 應放假之日
| 明細者。 | | 未按平日每 | | 時者。 | ，雇主未給
| | | 小時工資額 | | | 予休假者。
		另再加給 1		
		又 3 分之 1 以		
		上；工作 2		
		小時後再繼		
		續工作者，		
		未按平日每		
		小時工資額		
		另再加給 1		
		又 3 分之 2 以		

			上者。			
法條依據	第 23 條第 1	第 24 條第 1	第 24 條第 2	第 30 條第 5	第 32 條第 2	第 37 條第 1
	(勞動基	項、第 79 條	項、第 79 條	項、第 79 條	項、第 79 條	項、第 79 條
	第 79 條					
準法)	第 1 項第 1 款	第 1 項第 1 款	第 1 項第 1 款	第 2 項、第 4	第 1 項第 1 款	第 1 項第 1 款
		、第 4 項及	、第 4 項及	、第 4 項及	項及第 80 條	、第 4 項及
		、第 4 項及				
	第 80 條之 1	第 80 條之 1	第 80 條之 1	之 1 第 1 項。	第 80 條之 1	第 80 條之 1
	第 1 項。	第 1 項。	第 1 項。		第 1 項。	第 1 項。
法定罰鍰	1. 處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得	1. 處 9 萬元	1. 處 2 萬元以上 100 萬元以			
額度(新	依事業規模、違反人數或違反情節，	以上 45 萬	下罰鍰，並得依事業規			
臺幣：元	加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一	元以下罰	模、違反人數或違反情			
)或其他	一。	鍰，並得	節，加重其罰鍰至法定			
處罰	2. 應公布其事業單位或事業主之名稱、	依事業規	罰鍰最高額二分之一。			
	負責人姓名，並限期令其改善；屆期	模、違反	2. 應公布其事業單位或事			
	未改善者，應按次處罰。	人數或違	業主之名稱、負責人姓			

			反情節，		名，並限期令其改善；
			加重其罰		屆期未改善者，應按次
			緩至法定		處罰。
			罰緩最高		
			額二分之		
			一。		
			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。

統一裁罰 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）第 1 次：2 萬元至 15 萬元。姓名，並限期令其改善；
2. 乙類：稱、負責人應按次處罰：

（1）第 1 次：2 萬元至 15 萬元。姓名，並限期令其改善；
2. 乙類：稱、負責人應按次處罰：

（1）第 1 次：2 萬元至 15 萬元。姓名，並限期令其改善；
2. 乙類：稱、負責人應按次處罰：

（1）第 1 次：2 萬元至 15 萬元。姓名，並限期令其改善；
2. 乙類：稱、負責人應按次處罰：

（1）第 1 次：2 萬元至 15 萬元。姓名，並限期令其改善；
2. 乙類：稱、負責人應按次處罰：

（1）第 1 次：2 萬元至 15 萬元。姓名，並限期令其改善；
2. 乙類：稱、負責人應按次處罰：

（1）第 1 次：2 萬元至 15 萬元。姓名，並限期令其改善；
2. 乙類：稱、負責人應按次處罰：

			萬元。	
				

二、本件訴願理由略以：本件薪資明細表以前係員工需要就給，目前均係主動給予，又○君已於 107 年 3 月 20 日離職，雙方結算共給付 2 萬 4,000 元，已無糾紛，有關休息日延長工時

工資部分，已依勞動基準法規定辦理，辦公室內已添購打卡機，且相關人員已離職，延長工時逾法定上限部分，已增派人員，另國定假日因特殊排班因素均會調整或換補休，且該案現場已放棄經營並解約。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有訴願人 107 年 3 月 12 日陳述意見書、原處分機關 107 年 2 月 2 日勞動檢查結果通知書、同日訪談訴願人之受託人即總經理○○○所製作之會談紀錄、○君 106 年 10 月至 12 月簽到表及 106 年 10 月至 12 月薪資明細等影本附卷可稽，

原處分應屬有據。

四、至訴願人主張薪資明細表目前均係主動給予，又○君已於 107 年 3 月 20 日離職，雙方結算共給付 2 萬 4,000 元而無糾紛，休息日延長工時工資已依勞動基準法規定辦理，辦公室內已添購打卡機，且相關人員已離職，延長工時逾法定上限部分，已增派人員，另國定假日因特殊排班因素均會調整或換補休，且該案現場已放棄經營並解約云云。經查：

（一）按勞動基準法第 23 條第 1 項規定，工資之給付應提供工資各項目計算方式明細；查本件依卷附原處分機關 107 年 2 月 2 日訪談訴願人之受託人即總經理○○○所製作之會談紀錄影本記載：「……問：每月薪資如何發放？答：當月 25 號可先預支，次月 10 日再補齊剩餘薪資，若是無預支，就次月 10 日發放上月薪資，薪資以匯款、或現金簽收，但無主動給予薪資明細……。」是訴願人未提供工資各項目計算方式明細之事實，堪予認定；上開違規事實並不因訴願人事後改善行為而得免除處罰責任。

（二）次按勞動基準法第 24 條規定：「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。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。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。」是雇主負有給付平日及休息日延長工時工資予勞工之義務。惟查，本件依卷附原處分機關 107 年 2 月 2 日訪談訴願人之受託人即總經理○○○所製作之會談紀錄影本記載：「……問：以○○○12 月份出勤以及加班費為例，如何計算？答：提供薪資條參考，12 月份加班費以 $(87.53 \times 4 / 3 \times 46 \text{ 小時}) = 5368$ 給予員工。實際加班費計算應為： $(108 \times 4 / 3 \times 27) + (108 \times 5 / 3 \times 6) + (108 \times 8 / 3 \times 4) = 2520$ 、 $2520 \times 4 = 10080$ ，為休息日出勤加班費。 $(108 \times 1.34 \times 2) + (108 \times 1.67 \times 2) = 651$ 、 $651 \times 17 = 11067$ ，為平日加班費，故實際加班費應為：21147 元。……。」是訴願人未依法給付平日及休息日延長工時工資予勞工之違規事實，堪予認定。此並有○君 106 年 10 月至 12 月薪資明細影本未有休假日或休息日出勤加班費之記載可以為憑。而上開違規事實並不因訴願人事後補給薪資之行為而得免除相關違規責任。

(三) 又按勞動基準法第 30 條第 5 項規定，雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年。查本件依卷附原處分機關 107 年 2 月 2 日訪談訴願人之受託人即總經理○○○所製作之會談紀錄影本記載：「……問：加班申請制度為何？如何打卡？答：內勤人員皆無打卡……無出勤紀錄，現場人員則是只有簽到時間，並無簽退時間……。」是訴願人未置備勞工出勤紀錄之事實，堪予認定。訴願人不得因事後已購置打卡機或相關人員已離職等由而邀免責。

(四) 復按勞動基準法第 32 條規定，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，1 日不得超過 12 小時；延長之工作時間，1 個月不得超過 46 小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，1 個月不得超過 54 小時，每 3 個月不得超過 138 小時。查本

件

依卷附原處分機關 107 年 2 月 2 日訪談訴願人之受託人即總經理○○○所製作之會談紀錄影本記載：「……答：每週起迄為週一至週日，星期六為休息日，星期日為例假日……現場管理員則每日工時 12 小時，排班制，前 10 小時為正常工時，後 2 小時為加班，中間休息 1 小時……問：是否有施行變形工時？答：無……」次查本件依○君 106 年 10 月至 12 月簽到表影本所示，各該月均有 23 日之上班日，每日延長工時 3

小

時，是已逾上開延長工時 1 個月不得逾 46 小時之規定。訴願人就此亦不得因事後已增派人力為由而影響先前已經成立之違規責任。

(五) 另按勞動基準法第 37 條規定，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之日，均應休假。紀念日及節日實施辦法第 3 條規定，中華民國

開國紀念日、國慶日等，各機關、團體、學校放假 1 日。惟查，本件依○君 106 年 10 月份出勤紀錄影本顯示，○君於 106 年 10 月 10 日之出勤時間為 6 時 30 分，次依○君 106 年 1

0 月薪資明細影本所示，訴願人並未就平日以外之加班費用有所給予；則訴願人未依勞動基準法第 37 條第 1 項規定給予勞工於國慶日此應放假之國定假日休假之違規事實，洵堪認定。又訴願人既為適用勞動基準法行業之雇主，自負有主動知悉及遵守相關法令之義務。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定，就訴願人違反勞動基準法第 23 條第 1 項、第 24 條第 1 項、第 24 條第 2 項、第 30 條第 5 項、第 32 條第 2 項及

第 37 條第 1 項等規定，各處訴願人法定最低額 2 萬元、2 萬元、2 萬元、9 萬元、2 萬元及

2 萬元罰鍰，合計處 19 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，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 范 文 清
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 劉 建 宏
委員 劉 昌 坪

中華民國 107 年 8 月 13 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧決行

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）