

訴 願 人 ○○有限公司臺灣分公司

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 107 年 6 月 27 日北市勞動字第 107600254 21 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

原處分關於違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項規定部分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分；其餘訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營運動場館業，為適用勞動基準法之行業，指派勞工於本市提供勞務。原處分機關於民國（下同）107 年 4 月 16 日及 26 日派員實施勞動檢查，查得：

（一）勞工○○○（下稱○君）107 年 1 月 22 日延長工時 1 小時，訴願人應給付延長工時工資

計新臺幣（下同）127 元【（19,200 元+1,000 元+700 元+ 1,800 元）/30 日/8 小時 x（

4/3）】，惟訴願人僅給付 100 元，未全額給付○君延長工時工資，違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項規定。

（二）勞工○○○（下稱○君）於 107 年 2 月 24 日、25 日之休息日有出勤紀錄，工時均為 8 小

時，惟訴願人未依規定給付工資，違反同法行為時第 24 條第 2 項規定。

（三）勞工○○○（下稱○君）於 107 年 3 月 15 日自 15 時 30 分至翌日 0 時 30 分出勤，嗣於 107 年

3 月 16 日 11 時至 20 時出勤，輪班休息之間距未達 11 小時，訴願人未給予輪班勞工適當

之休息時間，違反同法第 34 條第 2 項規定。

（四）勞工○君於 107 年 1 月 20 日（原 107 年 1 月 1 日中華民國開國紀念日調移之休假日）出勤

8 小時，訴願人應加倍發給工資而未給付，違反同法第 39 條規定。

二、原處分機關爰以 107 年 5 月 8 日北市勞動檢字第 10760227612 號函檢送勞動檢查結果通知書

通

24

予訴願人，命即日改善。原處分機關另以 107 年 5 月 29 日北市勞動字第 1076026063 號函

知訴願人陳述意見，惟未獲回應。原處分機關審認訴願人為資本額達 1,000 萬元以上之甲類事業單位，5 年內第 5 次違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項、第 2 次違反行為時第

條第 2 項、第 34 條第 2 項、第 3 次違反第 39 條規定，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條

之 1 第 1 項規定，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 13、14、42 等規定，以 107 年 6 月 27 日北市勞動字第 10760025421 號裁

處書，各處訴願人 80 萬元、10 萬元、2 萬元、30 萬元罰鍰，計處 122 萬元罰鍰，並公布訴

願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 107 年 6 月 29 日送達，訴願人不服，於 107 年 7 月 12 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……。」行為時第 24 條第 1 項、第 2 項、第 3 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。」「前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。」第 34 條第 1 項、第 2 項規定：「勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。」「依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。」行為時第 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之日，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，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。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。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 2 條第 1 項第 1 款規定：「紀念日如下：一、中華民國開國紀念日：一月一日。」第 3 條第 1 款規定：「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。」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部，下稱前勞委會）81 年 4 月 6 日（81

）

臺勞動二字第 09906 號書函釋：「.....二、勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務之時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資.....。」

87 年 2 月 16 日（87）臺勞動二字第 005056 號函釋：「依勞動基準法第 37 條暨同法施行

細

則第 23 條所定之應放假之日，雖均應休假，惟該休假日得經勞資雙方協商同意與其他工作日對調。調移後之原休假日（紀念節日之當日）已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題。惟事業單位另有優於法令之規定者，可從其規定。」

96 年 3 月 2 日勞動 2 字第 0960062674 號函釋：「主旨：所詢事業單位於工作規則中明訂

勞

工加班應於事前申請核准，未經核准之加班不列入延長工作時間且不計給加班費是否違反勞動基準法第 24 條規定疑義.....。說明：.....二、查勞動基準法第 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該法所列標準加給之。復查勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍應屬工作時間，並依勞動基準法計給工資，前經本會 81 年 4 月 6 日臺（81）勞動 2 字第 09906 號函釋在案。基上，雇主如為減少不必要之加班，採取防止措施，規定延長工時應事先申請，經同意後始准，應無不可。三、本案事業單位如於工作規則內規定勞工要求延長工時應事先申請，經同意後其工作時間始准延長，該工作規則如無其

他違反強制禁止規定等情事，應無不可。」

勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋：「……說明：……二、

……

.. 又依勞動基準法第 37 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……。

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……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……。」

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	13	14	42
違規事件	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。	雇主使勞工於勞基法第 36 條所定休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資未按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 1 以上；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。	雇主未給付勞工例假、休息日、休假或特別休假之工資；及徵得勞工同意或因季節性趕工必要經勞或工會同意，使勞工於上述休假日工作，而未加倍發給工資者。
法條依據	第 24 條第 1 項、	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。	第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。

第
項
項

	80 條之 1 第 1 項。	。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或 其他處罰	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。	
統一裁罰基準（新臺幣：元）	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. 甲類：	
	(1) 第 1 次：2 萬元至 20 萬元。	
	(2) 第 2 次：10 萬元至 40 萬元。	
	(3) 第 3 次：30 萬元至 60 萬元。	
	(4) 第 4 次：60 萬元至 80 萬元。	
	(5) 第 5 次以上：80 萬元至 100 萬元。	
		

第 5 點規定：「前點違規次數之計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯五年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。」

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」

二、本件訴願理由略以：

(一) 健身教練於非上班時間為會員授課，訴願人均會給付加班費。系爭裁處書所載應給付健身教練○君 127 元，僅給付 100 元，不足給付部分乃因訴願人勞工人數眾多，薪酬作業繁雜，且適逢人事系統版本更新，相關作業處於適應期，導致計算錯誤，已立即清查並予以補發，然原處分機關逕予裁罰 80 萬元罰鍰，違反比例原則。

(二) 勞工有延長工時必要時，須事先提出申請，並經主管同意後方可加班，否則視為處理私人事務；惟確有提供勞務事實者，應於延長工時後 3 日內補填加班申請書，經主管同意後，其加班申請程序始為完備。訴願人經常宣導及勸說，且每月均提供出勤異常報表供員工確認。但勞工○君未依規定提出加班申請，原處分機關卻分別裁處 10 萬元、30 萬元罰鍰，訴願人難以甘服。請撤銷原處分。

三、查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等違反勞動基準法之情事，有原處分機關 107 年 4 月 16 日及 26 日勞動條件檢查會談紀錄；○君、○君、○君 107 年 1 月至 3 月出勤紀錄表；○君 107 年 1 月加班表；○君、○君 1

07 年 1 月至 3 月薪資明細表及 107 年 5 月 8 日北市勞動檢字第 10760227612 號函送之勞動檢查

結果通知書等影本附卷可稽。

四、原處分關於違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項規定部分：

(一) 按雇主延長勞工工作時間者，應給付勞工延長工作時間之工資；所謂延長工作時間，係指勞工每日工作時間超過 8 小時或每週工作總時數超過 40 小時之部分及勞工於休息日工作之時間；延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上；違者，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；為勞動基準法行為時第 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。本

件查：

(二) 依原處分機關 107 年 4 月 26 日訪談訴願人主任○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄載以：「……問：貴公司每日正常出勤時間為何？……答：公司與勞工約定為排班制，每班 9 小時，含 1 小時休息……班別 F906 時間為 6 時至 15 時，F907 為 7

16 時等以此類推……問：請問貴公司加班制度為何？答：……以 0.5 小時為單位

……問：請問勞工○○○107 年 1 月 22 日加班費如何計算？答：○○○107 年 1 月 22

日

加班 1 小時，公司是以業績成果來給他 100 元加班費……。」該勞動條件檢查會談紀錄並經○君簽名確認。

(三) 次依○君 107 年 1 月加班表記載，107 年 1 月 22 日加班申請起迄時間，自 22 時至 23 時，計

1 小時。惟另依○君該日出勤紀錄記載，排定之班次為 F913（出勤時間自 13 時至 22 時），實際上班刷卡時間 12 時 40 分、下班刷卡時間 22 時 33 分。又訴願人之加班申請係以

0.5 小時為單位，是○君當日實際工作時間究為 8.5 小時或 9 小時？訴願人究應給付 1 小

時延長工時工資 127 元（ $22700/30/8 \times 4/3$ ）？或 0.5 小時之延長工時工資 63 元（ $22700/30/8 \times 4/3 \times 1/2$ ）？不無疑義。因攸關訴願人給付○君 100 元是否未全額給付延長工時工資違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項規定，原處分機關得否逕以訴願人係於 5 年內第 5 次違反同一規定，處訴願人 80 萬元罰鍰，容有再釐清確認之必要。從而，為求原處分之正確適法及維護訴願人之權益，應將此部分原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

五、原處分關於違反勞動基準法行為時第 24 條第 2 項規定部分：

(一) 按雇主使勞工於勞動基準法第 36 條所定休息日工作，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一又三分之一以上；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一又三分之二以上；休息日之工作時間及工資之計算，4 小時以內者，以 4 小時計；逾 4 小時至 8 小時以內者，以 8 小時計；逾 8 小時至 12 小時以

內者，以 12 小時計；違者，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；為勞動基準法行為時第 24 條第 2 項、第 3 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項所明定。勞工

於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務之時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資；雇主如為減少不必要之加班，得於工作規則內規定勞工延長工時應事先申請，經同意後其工作時間始准延長；復有前勞委會 81 年 4 月 6 日（81）臺勞動二字第 09906 號書函釋及 96 年 3 月

2 日

勞動 2 字第 0960062674 號函釋意旨可參。

(二) 依原處分機關 107 年 4 月 26 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄載以：「… …問：貴公司每日正常出勤時間為何？……答：公司與勞工約定為排班制，每班 9 小時，

含 1 小時休息.....班別 F906 時間為 6 時至 15 時，F907 為 7 時至 16 時等以此類推

.....

。」該勞動條件檢查會談紀錄並經○君簽名確認。又依○君 107 年 1 月至 3 月出勤紀錄表記載，○君出勤班次為 F913（出勤時間自 13 時至 22 時）；2 月 24 日、25 日為休息

日

，惟該 2 日實際上、下班刷卡時間分別為 12 時 21 分至 22 時 0 分、12 時 20 分至 22 時 31 分。

是○君於 107 年 2 月 24 日、25 日之休息日有出勤工作。訴願人應依同法行為時第 24 條

第

2 項、第 3 項規定，計算工作時間及給付工資。惟依○君 107 年 1 月至 3 月薪資明細表

記

載，○君 107 年 2 月並無受領加班費紀錄。是訴願人未依規定給付○君休息日工資，違反同法行為時第 24 條第 2 項規定之情事，洵堪認定。

（三）訴願人雖主張其有宣導延長工時須事先提出申請或事後補申請及每月均提供出勤異常報表供員工確認，○君未依規定提出申請等語。惟訴願人並未提出其反對○君延長工時之意思表示或防止之措施供核，參照前述前勞委會 81 年 4 月 6 日（81）臺勞動二字第 09906 號書函釋及 96 年 3 月 2 日勞動 2 字第 0960062674 號函釋意旨，○君 107 年 2 月 24 日、

25 日之休息日提供勞務之時間仍屬工作時間，訴願人即應給付○君工資。本件訴願人未依同法行為時第 24 條第 2 項、第 3 項規定，計算○君休息日工作時間及給付工資，係 5 年內第 2 次違反（第 1 次 106 年 10 月 19 日北市勞動字第 10636017500 號裁處書，處

2 萬元

罰鍰），依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第 3 點、第 4 點項次 14

、第 5 點等規定，處訴願人 10 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名，並無不合，此部分原處分應予維持。

六、原處分關於違反勞動基準法第 34 條第 2 項規定部分：

（一）按勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換 1 次，但經勞工同意者不在此限；更換班次時，至少應有連續 11 小時之休息時間；違者，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；為勞動基準法第 34 條第 1 項、第 2 項前段、第 79 條第 1 項第 1 款、第

80 條

之 1 第 1 項所明定。

(二) 依原處分機關 107 年 4 月 26 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄載以：「……問：又○○○107 年 3 月 15 日出勤時間為 15：30 至翌日 00：34，3 月 16 日出勤時間為 10：50 至 2

0：00，原因為何？答：○○○輪班間隔差 0.5 小時，會再向員工及所屬主管宣導需間隔 11 小時……。」該勞動條件檢查會談紀錄並經○君簽名確認，且與○君 107 年 3 月 15 日、16 日出勤紀錄相符。是訴願人使勞工輪班休息間距未達 11 小時，致輪班勞工未有適當休息時間，違反同法第 34 條第 2 項規定之情事，洵堪認定。原處分機關依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布其名

稱及

負責人姓名，並無不合，此部分原處分應予維持。

七、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之日，均應休假；中華民國開國紀念日為中央主管機關規定應放假之日；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，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；勞動基準法行為時第 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、紀念日及節日實施辦法第 2 條第 1 項第 1

款、第 3 條第 1 款定有明文。另勞動基準法第 37 條規定之應放假日，均應予勞工休假；雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應加倍發給；勞資雙方得協商約定將國定假日調移至其他工作日實施，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休假；亦有前勞委會 87 年 2 月 16 日（87）臺勞動二字第 005056 號、勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋意旨可資參照。

(二) 依原處分機關 107 年 4 月 26 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄載以：「……問：請問勞工○○○107 年 1 月 20 日為 1 月 1 日元旦調休日出勤，原因為何？是否給加班費？

答

：因為他已經排國定假日休假，公司加班需事先申請，公司不知他有加班，故未有加班費……。」該勞動條件檢查會談紀錄並經○君簽名確認。另勞工○君 107 年 1 月 20 日之班表紀錄亦記載「班次名稱 國」。是勞工○君 107 年 1 月 1 日應休假之國定假日，業經約定調移至同年 1 月 20 日實施。

(三) 次依○君 107 年 1 月至 3 月出勤紀錄表記載，○君 107 年 1 月 1 日國定假日出勤 8 小時，1 月

20 日班次為「國」（被調移後應休假之原工作日），上、下班刷卡時間分別為 13 時 1

分、22 時 3 分，亦出勤 8 小時。另依○君 107 年 1 月至 3 月薪資明細表記載，○君 107 年 1

月並無倍給 1 日工資之紀錄。是訴願人有未依同法第 39 條規定加倍發給 1 日工資之情事，洵堪認定。

(四) 訴願人雖主張有宣導延長工時須事先提出申請或事後補申請，○君未依規定提出申請等語。惟查勞工○君 107 年 1 月 1 日國定假日既經約定調移至同年 1 月 20 日實施，即應於

該日休假。如○君該日仍出勤未休假，即與國定假日出勤無異，訴願人即應依同法第 39 條規定，加倍發給該日工資。況訴願人亦未能提出其反對○君國定假日出勤之意思表示或防止之措施供核。訴願主張，不足採據。本件訴願人未依同法第 39 條規定加倍發給工資，係 5 年內第 3 次違反（第 1 次 103 年 5 月 14 日府勞動字第 10331960200 號裁處書

；第 2 次 104 年 3 月 26 日府勞動字第 10430065500 號裁處書），依同法第 79 條第 1 項第 1 款

、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第 3 點、第 4 點項次 42、第 5 點等規定，處訴願人 30 萬元

罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名，並無違誤。此部分原處分應予維持。

八、綜上論結，本件訴願為部分無理由，部分有理由，依訴願法第 79 條第 1 項及第 81 條，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 柯 格 鐘
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 王 曼 萍
委員 盛 子 龍

中華民國 107 年 9 月 27 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧決行

如只對本決定訴願駁回罰鍰部分不服者，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）如對本決定訴願駁回部分不服者，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）

