

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 108 年 11 月 7 日北市勞動字第 1086072930

1 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營影片製作業，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）108 年 9 月 4 日實施勞動檢查，發現訴願人雖於 103 年 7 月 9 日經勞資會

議同意自 103 年 8 月 1 日起實施 2 週變形工時，惟與調度中心採訪車駕駛員約定正常工時依

排班表為主，實際每日工時 9 小時（內含 1 小時休息時間），該次勞動檢查範圍以 108 年 5

月 6 日（週一）至 5 月 19 日（週日），為 2 週週期起始，往後以此類推，並查得：（一）

訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）108 年 7 月平日延長工時共計 2.5 小時，惟訴願人未給付○君平日延長工時工資新臺幣（下同）472 元【 $(25,000+9,000=34,000) / 240 * 4/3 * 2.5$ 】，其他勞工○○○（下稱○君）等人亦有此情形，訴願人未給付勞工平日延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。（二）訴願人使勞工○君於 108 年 6 月 7 日端

午節國定假日出勤，未給付加倍工資 1,133 元【 $(25,000+9,000=34,000) / 30$ 】，亦未於國定假日前徵詢勞工同意挪移他日補休；其他勞工亦有相同情事，訴願人未給付勞工國定假日出勤之加倍工資，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關乃以 108 年 9 月 23 日北市勞動字第 1086093860 號函檢送勞動檢查結果通知書予

訴願人，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見，經訴願人於 108 年 10 月 15 日以書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違規事證明確，且為甲類事業單位，5 年內第 6 次違反勞

動基準法第 24 條第 1 項規定（前 5 次裁處分別為 104 年 10 月 28 日府勞動字第 10438021000 號

、105 年 6 月 30 日北市勞動字第 10530501000 號、106 年 11 月 13 日北市勞動字第 1064036770

0 號、107 年 8 月 23 日北市勞動字第 10760394071 號、108 年 6 月 25 日北市勞動字第 10860102

341 號等裁處書）及第 2 次違反第 39 條規定（前 1 次裁處為 105 年 6 月 30 日北市勞動字第 105

30501000 號裁處書），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、行為時第 4 點項次 13、44 及第 5 點等規定，以 108 年 11 月 7 日北市勞動字第 10860729301 號裁處書，各處訴願人 100 萬

元及 10 萬元罰鍰，合計處 110 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 108 年 11 月 11 日送達，訴願人不服，於 108 年 12 月 5 日經由原處分機關向本府提起訴願，10

9 年 2 月 7 日補正訴願程式，2 月 19 日補充訴願理由，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 3 條第 3 項前段規定：「本法適用於一切勞雇關係。」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 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。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 7 條第 3 款規定：「勞動契約應依本法有關規定約定下列事項：…
…三、工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法。」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。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 1 條規定：「紀念日及節日之實施依本辦法之規定。」第 4 條規
定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：……三、端午節……。」

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）85 年 2 月 10 日（

85

）台勞動二字第 103252 號函釋：「……查勞動基準法第二條第三款規定『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』，基此，工資定義重點應在
該款前段所敘『勞工因工作而獲得之報酬』，至於該款後段『包括』以下文字係例舉屬
於工資之各項給與，規定包括『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』或『其他任
何名義之經常性給與』均屬之，但非謂『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』必
須符合『經常性給與』要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。
又，該款末句『其他任何名義之經常性給與』一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時
起意且非與工作無關之給與而言，立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不
以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護……。」

勞動部 106 年 3 月 24 日勞動條 2 字第 1060130619 號函釋：「……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。」行為時第 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	44
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	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

	間之工資者。	或工會同意，於休假日工作，而未加倍發給工資者。
法條依據（勞動基準法）	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。	第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 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，並得依事業單位規模、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： (2)第 2 次：10 萬元至 40 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	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願及補充理由略以：

（一）訴願人與駕駛員約定每月薪資 2 萬 5,000 元，並另給付 9,000 元之定額加班費，已足涵蓋，甚或明顯高於全年法定國定假日出勤工資、平日與休息日延長工時工資總額，自屬適法。

（二）訴願人前於 108 年 6 月間，即遭原處分機關以 108 年 6 月 25 日北市勞動字第 10860102341

號裁處書針對違反勞動基準法相同規定進行裁罰，而本次裁罰範圍竟又包括 108 年 5、

6、7月期間之行為，顯有悖一行為不二罰原則。退步言之，縱本件訴願人確有違法情事，然原處分機關未衡量個案情節程度，率予論處該裁罰基準之最高罰鍰100萬元及10萬元，顯有裁量怠惰情事。

(三) 訴願人與駕駛員間確有就延長工時工資之時數及數額等契約必要之點進行約定，故原處分機關就訴願人員工延長工時工資之計算方式，顯與勞雇雙方約定有違，請撤銷原處分。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關勞動檢查結果通知書、108年9月4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、○君等人出勤紀錄、薪資明細表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其與駕駛員約定每月薪資2萬5,000元，並另給付9,000元之定額加班費，已足涵蓋，甚或明顯高於全年法定國定假日出勤工資、平日與休息日延長工時工資總額；訴願人前於108年6月間，即遭原處分機關以108年6月25日北市勞動字第10860102341

號裁處書針對違反勞動基準法相同規定進行裁罰，而本次裁罰範圍竟又包括108年5、6、7月期間之行為，顯有悖一行為不二罰原則；縱本件訴願人確有違法情事，然原處分機關未衡量個案情節程度，率予論處該裁罰基準之最高罰鍰100萬元及10萬元，顯有裁量怠惰情事；訴願人與駕駛員間確有就延長工時工資之時數及數額等契約必要之點進行約定，故原處分機關就訴願人員工延長工時工資之計算方式，顯與勞雇雙方約定有違云云。查本件：

(一) 關於違反勞動基準法第24條第1項規定部分：

1. 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；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；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小時之部分或勞工於勞動基準法第36條所定休息日工作之時間；違反者，處2萬元以上100萬元以下罰鍰，且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定有明文；勞動基準法第2條第3款規定工資定義重點應在該

款前段所敘「勞工因工作而獲得之報酬」，非必須符合「經常性給與」要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定，其立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護，亦有前勞委會85年2月10日台勞動二字第103252號函釋意旨可資參照。

2. 依原處分機關 108 年 9 月 4 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？休假制度為何？答：本次抽查為本單位之調度中心駕駛員，採輪班制，約略分為早班及晚班，另因每日業務需求是以早晚班亦有不同班別，駕駛配合排班表出班，每月會預排下個月班表，並於確認後登打進系統內，可見於所提供出勤紀錄之班別時間即為預排班別時間，而刷卡時間為實際之上下班時間（指紋機刷卡/臉部辨識），一日工時 9 小時，內含 1 小時休息時間，月休 8 日（勞動節、農曆春節另休），且採 2 週變形工時，並於班表註明例假日、休息日（本次週期自 108 年 5 月

6

日至 5 月 19 日為本次抽查起始週期），若有特休需求可提出申請，休假亦可申請並有書面請假卡。問：請問貴單位目前加班制度？答：以本次抽查駕駛員為例，按產業特性與同業慣例，且已發放定額加班費 9,000 元，目前加班制度一律補休，且需填寫紙本加班單，再由人事協助進系統申請（一律補休），然若離職時或屆期時會依法結清。（本次抽查無補休結清狀況）問：承上，請問勞工○○○108 年 7 月加班狀況？答：○員 108 年 7 月共 2 筆加班，分別於 7 月 2 日 1 小時與 7 月 30 日 1.5 小時，皆為平日延

長工時

，因本公司一律補休是以協助申請補休時數，目前尚未使用該時數。（一律補休原因乃因產業特性與同業慣例）……問：承上，是否有與勞工協商 9000 元之定額加班費書面資料或勞動契約？答：無勞動契約，部分勞工有書面聲明書，因先前檢查即有此狀況，是以後續與勞工協商後，有 8 人簽署聲明書（○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○），其餘人因尚處於協商階段簽署是以無聲明書。……問：請問發薪方式？答：透過薪轉，每月月底發放月薪 25000……每月 10 日發放定額加班費 9000 元……」並經○君簽名確認在案。

3. 查訴願人於受檢時雖主張其與勞工約定 9,000 元係定額加班費，惟未提出其與○君之勞動契約或其他相關約定之書面，以證明雙方關於定額加班費之計算時數及方式，且以勞工○君 108 年 6 月為例，其並無延長工作時間之加班情形，仍每月領取 9,000 元定額加班費，有○君出勤紀錄及薪資明細等影本可稽，顯見無論訴願人之勞工每月有無延長工作時間，訴願人均固定給付「定額加班費」，是該「定額加班費」尚難認係依勞動基準法第 24 條第 1 項規定所給付之延長工時工資，屬於「經常性給與」之性質，係勞動基準法規定之工資之一部分。本件自應將該定額加班費納入勞工延長工時工資之計算範圍，是訴願人應給付○君平日延長工時工資 472 元【 $(25,000+9,000=34,000) / 240 * 4/3 * 2.5$ 】。又○君自承其勞工平日延長工時一律補休，復查○君 108 年 7 月出勤紀錄表，○君於 108 年 7 月 2 日及 7 月 30 日有延長工時情形；惟依卷附○君 108

年 7 月

薪資明細表，訴願人並未給付其延長工時工資；是訴願人未給付勞工○君平日延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，堪予認定。訴願人稱原處分機關就訴願人員工延長工時工資之計算方式，顯與勞雇雙方約定有違一節，核不足採。

(二) 關於違反勞動基準法第 39 條規定部分：

1. 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；端午節放假 1 日；雇主經徵得勞工同意於休假日工作，於 8 小時以內者，除休假當日工資照給外，應加發 1 日工資；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，且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 條第 3 款定有明文。

2. 依原處分機關 108 年 9 月 4 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄載以：「……問：請問貴單位 108 年 6 月 7 日端午上班是否加給國定假日工資？答：無，108 年 6 月仍月休 8

日，因當初議定一筆 9000 元定額加班費，內含國定假日出勤工資、平日加班費、休息日加班費。……」並經○君簽名確認在案。次依卷附○君 108 年 6 月份刷卡紀錄所示，○君 108 年 6 月 7 日端午節 7 時 2 分至 16 時 12 分出勤工作，且○君於上開 108 年 9 月

4 日會談紀錄自承，訴願人未加倍給付○君 108 年 6 月 7 日端午節國定假日出勤工資

此外亦無提供訴願人與○君協商同意就上開國定假日出勤時數選擇補休之事證供核。是訴願人有未加倍給付○君國定假日出勤工資，違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。

(三) 又訴願人主張原處分違反一事不二罰一節，查本件訴願人 5 年內第 6 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定（前 5 次裁處分別為 104 年 10 月 28 日府勞動字第 10438021000 號、105

年 6 月 30 日北市勞動字第 10530501000 號、106 年 11 月 13 日北市勞動字第 10640367700 號

、107 年 8 月 23 日北市勞動字第 10760394071 號、108 年 6 月 25 日北市勞動字第 108601023

41 號等裁處書）；其中第 5 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之違規事實係訴願人未

情
件

給付勞工○○○ 107 年 12 月 7 日平日延長工時計 3 小時之工資，且其他勞工亦有相同情形，經原處分機關以 108 年 6 月 25 日北市勞動字第 10860102341 號裁處書裁處，而本

訴願人第 6 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之違規事實係就訴願人未給付○君 108 年 7 月平日延長工時工資，且其他勞工亦有相同情形而予以裁處，非屬同一違規行為，訴願人主張一事二罰，不足採據。

- (四) 另訴願人主張原處分機關未衡量個案情節程度，率予論處最高罰鍰 100 萬元及 10 萬元，顯有裁量怠惰情事等情。按主管機關裁處罰鍰應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益、並得考量受處罰者之資力，於法律規定之處罰限度內為酌量加重或減輕之處罰，為行政罰法第 18 條第 1 項所明定。查原處分機關為處理違反勞動基準法事件，參酌行政罰法之法理以期依法而妥適及有效之裁處，建立執法之公平性，以減少爭議及行政爭訟之行政成本，提升公權力，特訂定前揭裁罰基準，該裁罰基準行為時第 4 點項次 13、44 分別明定，雇主違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定，未依法給付勞工延長工作時間之工資，且係第 5 次以上違規者，處 80 萬元至 100 萬元罰鍰；雇主違反勞動基準法第 39 條規定，使勞工於休假日工作而未加倍發給工資，且係第 2 次違規者，處 10 萬元至 40 萬元罰鍰。訴願人既係第 6 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定及第 2 次違反同法第 39 條規定，原處分機關依同法第 79 條第 1 項第 1 款及前揭裁罰基準等規定，各處訴願人 100 萬元及 10 萬元罰鍰，共計處 110 萬元罰鍰，並無違誤。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關所為處分，揆諸前揭規定、函釋及裁罰基準，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 洪 偉 勝

委員 范秀羽

中華民國 109 年 5 月 13 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）