

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 113 年 11 月 8 日北市勞動字第 11360275441 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營工程服務及相關技術顧問業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）113 年 8 月 23 日及 9 月 3 日實施勞動檢查，查得訴願人實際上依政府行政機關辦公日曆表出勤，每週 7 日起訖為週一至週日，其中週六、週日為 2 日之休息，訴願人與勞工○○○（下稱○君）約定平日（週一至週五）出勤時間為 9 時至 18 時，中午 12 時至 13 時為休息時間，1 日正常工時 8 小時；加班起計時點以當日下午下班時間後須先休息 0.5 小時始起算，每月薪資及加班費於次月 5 日轉帳發給。並查得：

（一）訴願人使勞工○君於 112 年 11 月 21 日平日延長工時 2 小時，依法應計給○君該月平日延長工時工資新臺幣（下同）543 元【〔 47,000（本薪）+（津貼）+1,800（伙食費）〕／240 小時×（2 小時×4／3）】，惟訴願人僅給付○君 521 元，尚短少 22 元；訴願人未依法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）○君於 113 年 7 月 13 日休息日出勤 5.5 小時，訴願人應按平日每小時工資額另外再給付○君休息日出勤之工資 1,821 元【〔 47,000（本薪）+3,000（津貼）+1,400（伙食費）〕元／240 小時×（2 小時×4／3）+（3.5 小時×5／3）】，惟訴願人僅給付○君 1,772 元，尚短少 49 元；訴願人未依法給付勞工休息日出勤工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

（三）訴願人僱用之勞工為 37 人，其僱用人數在 30 人以上，雖有訂定工作規則，惟並未依規定將工作規則報請原處分機關核備，違反勞動基準法第 70 條規定。

二、原處分機關乃以 113 年 10 月 9 日北市勞動字第 1136096591 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

113 年 10 月 21 日以書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違規事證明確，違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 2 項及第 70 條規定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 3 項、第 80 條之 1 第 1 項等規定，以 113 年 11 月 8 日北市勞動字第 11360275441 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 6 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 11 月 11 日送達，訴願人不服，於 113 年 11 月 28 日經由原處分機關向本府提起訴願，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：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府……。」第 24 條第 1 項、第 2 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。」第 36 條第 1 項規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」第 70 條規定：「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。二、工資之標準、計算方法及發放日期。三、延長工作時間。四、津貼及獎金。五、應遵守之紀律。六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。八、災害傷病補償及撫卹。九、福利措施。十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。十二、其他。」第 79 條第 1 項第 1 款、第 3 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……規定。」「違反……第七十條……規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。」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、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。」

行政罰法第 18 條第 1 項規定：「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。」

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。」第 37 條規定：「雇主於僱用勞工人數滿三十人時應即訂立工作規則，並於三十日內報請當地主管機關核備。本法第七十條所定雇主僱用勞工人數，依第二十二條之一第一項規定計算。工作規則應依據法令、勞資協議或管理制度變更情形適時修正，修正後並依第一項程序報請核備。……」

臺北市政府 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公告……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委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附表（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：訴願人理解且虛心修正，希望原處分機關念及訴願人為初犯，得依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、第 3 項，各處 2 萬元罰鍰，以總罰鍰 4 萬元計之。

三、查訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關 113 年 8 月 23 日、113 年 9 月 3 日訪談訴願人公司副理○○○之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、○君 112 年 11 月考勤表、112 年 11 月及 113 年 7 月薪資表、113 年 7 月 13 日加班申請紀錄等影本在卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其初犯，依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、第 3 項，各處 2 萬元罰鍰云云。查本件：

（一）原處分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；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；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 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項、同法施行細則第

20 條之 1 定有明文。

2. 依卷附原處分機關 113 年 9 月 3 日會談紀錄影本記載略以：「……問請問貴公司聘僱勞工○○○（下稱○員）如何簽訂勞動契約？薪資如何約定？……答……勞工○員 2022（即 110）年 12 月 1 日入職……2024（即 113）年 2 月份起另有調整薪資加給（帶人）津貼 3000 元，月薪由 47000 元調升為 50000 元。勞工福利事項明訂有每工作日有出勤 4 小時以上者，會依工作日數每日補貼餐費現金 100 元作為伙食補助。……問有關貴公司勞工○○○（下稱○員）在職期間如何約定工作日和休假日？其出勤情形如何記載？加班制度為何？答本公司係依照行政機關辦公行事曆出勤有國定假日即配合休假、補班或補休。原則上每週六、日為每 7 日之 2 日休息。公司有置備人資系統 APP，勞工每日出勤應打卡紀錄實際上下班時間，外勤出差時亦同……加班最小計數單位為起初 1 小時，滿 1 小時後可以 0.5 小時累計。加班起計時間點為正常下班時間 18：00 後應先休息用餐 0.5 小時再開始加班……」並經訴願人公司副理○○○簽章確認在案。
3. 次依卷附○君 112 年 11 月考勤表影本顯示，○君 112 年 11 月 21 日有延長工時 2 小時，訴願人依法應給付○君平日延長工時工資計 543 元【 $[47,000（本薪）+0（津貼）+1,800（伙食費）] \div 240 \text{ 小時} \times (2 \text{ 小時} \times 4 \div 3)$ 】，惟訴願人僅給付○君 521 元，尚短少 22 元，並有○君 112 年 11 月薪資表影本在卷可稽，訴願人未依法給付勞工平日延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

（二）原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定部分：

1. 按雇主使勞工於勞動基準法第 36 條所定休息日工作，為延長工作時間；其工作時間在 2 小時以內者，工資按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 1 以上；工作 2 小時後再繼續工作者，工資按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 2 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；勞動基準法第 24 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、同法施行細則第 20 條之 1 定有明文。
2. 依前開卷附原處分機關 113 年 9 月 3 日之會談紀錄、○君 113 年 7 月 13 日加班申請紀錄等影本所示，○君於 113 年 7 月 13 日休息日加班 5.5 小時，訴願人依法應給付○君休息日延長工時工資計 1,821 元【 $[47,000（本薪）+3,000（津貼）+1,400（伙食費）] \div 240 \text{ 小時} \times (2$

小時 $\times 4/3$) + (3.5 小時 $\times 5/3$)】，惟訴願人僅給付○君 1,772 元，尚短少 49 元，並有○君 113 年 7 月薪資表影本在卷可稽，訴願人未依法給付勞工休息日延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。

(三) 原處分關於違反勞動基準法第 70 條規定部分：

1. 按雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，應即依其事業性質，就工作時間、工資之標準等事項訂立工作規則，於 30 日內報請主管機關核備後並公開揭示之；違反者，處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰；並公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名等，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；揆諸勞動基準法第 70 條、第 79 條第 3 項、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 37 條第 1 項等規定自明。
2. 依卷附原處分機關 113 年 8 月 23 日及 113 年 9 月 3 日之會談紀錄影本記載略以：「……問本次檢查請貴公司……113 年 7 月底全體勞工名單？答本公司提供 113 年 7 月勞保名單供考查，不含負責人，勞工總人數為 37 人……」「……問請問公司訂定之工作規則是否有報請主管機關核備？答本公司係近期勞工人數才剛達 30 人以上，雖有訂定工作規則併於企業內部網站公告，惟仍疏於訂定工作規則後 30 日內向勞動局申報核備，會盡速辦理……」並經訴願人公司副理○○○簽章確認在案。訴願人勞工人數為 37 人，已達 30 人以上，依上開勞動基準法第 70 條規定，應即依其事業性質，就工作時間、工資之標準等事項訂立工作規則，於 30 日內報請主管機關核備後並公開揭示之；是訴願人有違反勞動基準法第 70 條規定之情事，洵堪認定。

(四) 又本件訴願人未依規定給付勞工平日、休息日延長工作時間之工資、未將其訂立之工作規則報請原處分機關核備等事實，違反之法條、行為不同，自應分別處罰；至訴願人主張為初犯一節，本件原處分機關業已審酌訴願人之違規情節，審認其違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 2 項、第 70 條規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 3 項、第 80 條之 1 第 1 項等規定，各處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，合計處 6 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，尚無違誤。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。

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 連 堂 凱
委員 張 慕 貞
委員 陳 愛 娥
委員 邱 駿 彥
委員 李 瑞 敏
委員 王 士 帆
委員 陳 衍 任
委員 邱 子 庭

中 華 民 國 114 年 2 月 21 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）