

臺北市政府 106.05.24. 府訴二字第 10600084300 號訴願決定書

訴 願 人 財團法人○○會所屬作業組織○大飯店

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 105 年 12 月 5 日北市勞動字第 1053554000 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人為觀光旅館業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）105 年 8 月 17 日、9 月 7 日及 9 月 21 日派員實施勞動檢查，發現訴願人與勞工約定每日班別正常工時為 8 小時

，依排班表出勤，1 週起迄為週一至週日；惟訴願人使其所僱勞工○○○（下稱○君）105 年 8 月班別皆為 12 班（10 時至 18 時 30 分，扣休息 0.5 小時，1 日工時 8 小時），而該月除 4 日、6 日

、7 日、11 日、13 日、14 日、20 日、26 日、27 日及 28 日休假外，其餘日期皆依班表正常出勤

，○君例假日為週六，故其於 8 月 15 日至 8 月 21 日 1 週共出勤 6 天，排班 1 週正常工作總時數為

48 小時（每日 8 小時 X 6 天=48 小時），雖訴願人表示○君 105 年 8 月 21 日（星期日）是未列入工

時計之值勤經理班（值勤時間：10 時 30 分至 19 時，下稱 MOD），惟仍超過法定每週正常工作時間 40 小時上限，違反勞動基準法第 30 條第 1 項規定，原處分機關乃以 105 年 10 月 4 日北市勞

動檢字第 10535531000 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，請即日改善。嗣原處分機關以 105 年 10 月 25 日北市勞動字第 10535540010 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人 105 年 11 月

15 日以書面向原處分機關陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違法事證明確；且訴願人前因違反勞動基準法第 30 條第 1 項等規定，經本府以 102 年 10 月 2 日府勞動字第 10236159200 號函

處新臺幣（下同）22 萬元罰鍰等，復於勞動基準法第 4 條規定本府權限經本府以 104 年 10 月 22

日府勞秘字第 10437403601 號公告，自 104 年 11 月 15 日起委任原處分機關辦理後，再次因違反

同條項規定等經原處分機關以 105 年 3 月 30 日北市勞動字第 10530319400 號裁處書處 11 萬元罰

鍰等，本次係第 3 次違反第 30 條第 1 項規定；原處分機關爰依同法行為時第 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第 3 點規定，以 105 年 12

月 5 日北市勞動字第 10535540001 號函檢附同日期北市勞動字第 10535540000 號裁處書（嗣原處分機關以 106 年 1 月 25 日北市勞動字第 10630259101 號函將該裁處書所載訴願人之代表人「

○○○」更正為「○○○」，並更正事實欄部分文字），處訴願人 10 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 105 年 12 月 7 日送達，訴願人不服，於 106 年 1 月 6 日經由原

處分機關向本府提起訴願，106 年 3 月 10 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

#### 理由

一、本件訴願人雖於訴願書中記載原處分機關 105 年 12 月 5 日北市勞動字第 10535540001 號（

函），惟該函僅係原處分機關檢送 105 年 12 月 5 日北市勞動字第 10535540000 號裁處書等

予訴願人，並經訴願人於 106 年 3 月 10 日陳送訴願陳報書，陳明係對該裁處書不服，合先敘明。

二、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.....

。」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。」行為時第 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三十萬元以下罰鍰：一、違反.....第三十條第一項.....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。」

事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項第 1 點規定：「本注意事項所稱值日（夜），係指勞工應事業單位要求，於工作時間以外，從事非勞動契約定之工作，如收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知、聯繫或處理等工作而言。」

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）88年11月18日（

88

）台勞資二字第 0049975 號函釋：「……有關僱傭關係有無之判定標準，向以『人格之從屬』、『勞務之從屬』、『勞務之對價』及『其他法令之規定』為依據，『人格之從屬』係指（一）對雇主所為工作指示是否有承諾與否之自由（二）業務遂行過程中有無雇主之指揮監督（三）拘束性之有無（四）代替性之有無；勞務之對價報酬係指，在指揮監督下因『工作所獲得之工資』；『其他法令之規定』如勞工保險適用之對象、薪資所得扣繳之對象、事業單位規則適用之對象等……。」

最高行政法院 100 年度判字第 2117 號判決：「……理由……六、本院按：……（四）……是於正確解讀相關勞動法令所規定『勞動契約』之內涵時，自無從僅由民法所規定僱傭契約之概念加以理解，亦即民法之僱傭契約及勞動基準法等勞動法令之勞動契約，固均屬於勞務契約，惟勞動契約不以民法所規定之僱傭契約為限，凡關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動之性質者，縱兼有承攬、委任等性質，仍應認屬勞動契約……。」

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：「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	18
違規事件	雇主使勞工每日正常工作時間超過 8 小時，每週正常工作時數超過 40 小時者。
法條依據（勞動基準法）	第 30 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。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。	
	2. 第 2 次：5 萬元至 20 萬元。	
	3. 第 3 次：10 萬元至 30 萬元。	
	.....	

20

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」

三、本件訴願理由略以：MOD 班（全稱：飯店駐店經理假日值班）並非原約定勞動契約工作內容，也並非從事其原勞動契約應做的原工作，乃為假日應變措施而設置，這是國際觀光飯店同業皆有的機制。○君勞動契約的工作內容是負責餐飲、宴會及廚房的管理餐飲工作，至於跨出餐飲外的相關工作如職安、大廳、房務、訂房等，則非其勞動契約的工作。依○君 105 年 1 月至 10 月間排班表，其與其他主管的例休日略有不同，訴願人飯店所有主管的例假均在星期日，但○君的例假則排在星期六、休息日均排在星期日，○君 8 月 21 日休息日因擔任 MOD 同意將休息日改至 8 月 26 日補休，同時訴願人飯店為遵守原處分

機關指示，也正式取消主管的 MOD 值班，請撤銷原處分。

四、原處分機關實施勞動檢查，發現訴願人有使其所僱勞工○君每週正常工作時數超過 40 小時情事，有原處分機關 105 年 8 月 17 日、9 月 7 日及 9 月 21 日勞動條件檢查會談紀錄、談話

紀錄、勞動檢查結果通知書、訴願人 105 年 11 月 15 日陳述意見書、○君 105 年 1 月至 10 月排班表、105 年 8 月出勤簽到退簿及 105 年 8 月 21 日主管值勤檢查表、訴願人所僱勞工例假

調整同意書 2 份、例假日值班同意書 8 份、105 年 7 月至 12 月駐店經理假日輪值表、訴願人

團體協約、工作規則等影本附卷可稽。是原處分機關予以處分，自屬有據。

五、至訴願人主張 MOD 班並非原約定勞動契約工作內容，也並非從事其原勞動契約應做的原工作，乃為假日應變措施而設置，這是國際觀光飯店同業皆有的機制。○君勞動契約的工作內容是負責餐飲、宴會及廚房的管理餐飲工作，至於跨出餐飲外的相關工作如職安、大廳、房務、訂房等，則非其勞動契約的工作。依○君 105 年 1 月至 10 月間排班表，其與其他主管的例休日略有不同，訴願人飯店所有主管的例假均在星期日，但○君的例假則排在星期六、休息日均排在星期日，○君 8 月 21 日休息日因擔任 MOD 同意將休息日改至 8 月 26 日補休，同時訴願人飯店為遵守原處分機關指示，也正式取消主管的 MOD 值班，請撤銷原處分云云。經查：

- (一) 按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時，勞動基準法第 30 條第 1 項定有明文。事業單位如為適用勞動基準法之行業，即有遵守上開規定之義務，若有違反，則依行為時同法第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項規定，各

處 2

萬元以上 30 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。查原處分機關於 105 年 8 月 17 日訪談其副理○○○之會談紀錄略以：「……問：請問駐店經理例假日為何？答：除了○○○例假日是每週六之外，其他駐店主管例假日皆是週日。問：請問假日值班人員值班是否給予任何費用？答：如例假日值班的話，該主管例假日會調至它（他）日（有同意書），另假日值班不確定是否給予加班費或值班津貼。……」又於 105 年 9 月 7 日訪談其經理○○○之談話紀錄略以：「……問：請問本次抽查勞工一週起迄為何？答：本次抽查勞工一週起迄為每週一至週日。……問：請問勞工○○○105 年 8 月出勤狀況為何？薪資為何？答：○員該月班別皆 12 班（10 時至 18 時 30 分，扣休息 0.5 小時，一日工時 8 小時），該月除

了 4

日、6 日、7 日、11 日、13 日、14 日、20 日、26 日、27 日、28 日休假外，其他日子

皆

依排班表正常出勤，楊員例假日為週六；該月薪資 85000 元，該月無加班狀況，故該月沒有加班費或補休。……問：請問 MOD 班別為何？答：MOD 是由各部門主管擔任值班，班別時間跟 13 班別出勤時間相同。駐店經理假日輪值表（每次排好半年班表）、文物館值班表（每月排一次班），如排定人員排好班，有事無法出勤時，需事先協調與其他人員換班；排 MOD 班如果排到員工的例假日，就會請員工同意簽例假日值班同意書，將例假日調至他日休假。本飯店部門主管擔任假日值班 MOD 或督

導營業餐廳餐飲服務品質時，可至館內各餐廳用餐.....為本飯店提供給 MOD 班的福利。.....」是日訴願人經理○○○復於勞動條件檢查會談紀錄中補充說明：「.....MOD、文物館值班並非原約定勞動契約工作內容，也並非是加班，旨在培育飯店高階主管人才，也提供飯店營業餐廳用餐。.....」另原處分機關於 105 年 9 月 21 日訪談其經理○○○之談話紀錄略以：「.....問：請問貴公司勞工於假日（週六、日）值班，是否有經由團體協約、或勞資會議決定或規定於工作規則裡？答：沒有，本飯店值班狀況規定有發佈公告，並經勞工個別同意。問：請問貴公司勞工假日值班是否給予報酬？補休？答：勞工於假日值班未給予值班費，但本飯店部門主管擔任假日值班 MOD 或督導營業餐廳餐飲服務品質時，可至館內各餐廳用餐.....可自行選擇是否去用餐，為本飯店提供給 MOD 班的福利。如假日值班日剛好為該勞工例假日，會填寫例假日值班同意書後另擇日補休；如假日值班日為該勞工休息日，則未有擇日補休。勞工當月值 MOD 班，有 5000 元的用餐福利，於當月在本飯店使用完畢（可分次使用）。問：請問駐店經理、文物館值班工作內容平日（週一至週五）為哪位人員的工作內容？答：假日駐店經理的工作內容是總經理○○○平日工作的一部分，總經理是綜理公司全盤飯店業務的執行，督導各部門等的負責人員。我們 105 年 3 月 29 日才成立文物館，本來就無文物館的人員編制，所以請於商品街工作的○○○平日調去文物館幫忙，但○○○仍有商品街的工作在身。問：請問主管值勤檢查表是否平日也須填寫？答：主管值勤檢查表為駐店經理於假日值班時，需當日填寫完畢後再交給總經理；平日是總經理負責的工作內容，故平日不會填寫主管值勤檢查表。.....」並分別經訴願人副理○○○、經理○○○簽名確認在案。

- (二) 承上，MOD 班工作內容既為總經理平日從事之工作，週六、日由各部門主管排班輪值，雖 MOD 班（駐店經理）之工作說明書工作內容與值班主管原約定工作不同，惟仍與值班主管原約定工作相關，屬原本工作內容之一，故值 MOD 班時間應列入工時計算；且 MOD 班工作強度甚大，與值班原意為勞工於工作時間以外，從事非勞動契約約定之間歇性工作有所不同，故 MOD 班如遇排到員工的例假日，需請員工同意簽例假日值班同意書，將例假日調至他日休假，訴願人經理○○○亦表示該班別在培育飯店高階主管人才，又「主管值勤檢查表」為輪值 MOD 班時，須當日填寫完畢後再交給總經理，顯見 MOD 班顯係在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或雇主指定之場所提供勞務或受令等待提供勞務之時間，是○君 105 年 8 月 21 日之 MOD 班並非

從

事非勞動契約約定之工作，自非事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項所稱之值日（夜）（指於工作時間以外，從事非勞動契約約定之工作，如收轉急要文件、

接聽電話等之工作)。訴願人與○君約定每日班別正常工時為 8 小時，依排班表出勤，1 週起迄為週一至週日。故○君於 105 年 8 月 15 日至 8 月 21 日之 1 週內，出勤 6 日，

訴願人使○君於 1 週正常工時達 48 小時，顯已違反勞動基準法第 30 條第 1 項規定，依法自應受罰。

(三) 訴願人雖主張○君 105 年 8 月 21 日休息日因輪值 MOD 班，同意將休息日改至同年 8 月

26 日補休，並於訴願書中併附○君「休息日值班同意書」；惟訴願人接受勞動檢查及書面陳述意見時，並未提供該○君之同意書，亦與前揭 105 年 9 月 21 日談話紀錄所載：「.....如假日值班日為該勞工休息日，則未有擇日補休.....。」不符，且將原來「例假日值班同意書」字樣未有○君簽名確認而塗改成「休息日值班同意書」，是否為事後之改正作為，尚非無疑，難以據此對訴願人為有利之認定；訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，以訴願人係第 3 次違反勞動基準法第 30 條第 1 項規定，處訴願人 10 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及其負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

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 袁 秀 慧 (公出)  
委員 張 慕 貞 (代行)  
委員 柯 格 鐘  
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

中華民國 106 年 5 月 24 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：臺北市士林區文林路 725 號)

