

臺北市政府 107.02.12. 府訴三字第 10709055000 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人

兼 送 達 代 收 人 ○○○律師

訴 願 代 理 人 ○○○律師

訴 願 代 理 人 ○○○律師

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 106 年 10 月 31 日北市勞動字第 106390697

00 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營綜合商品零售業，為適用勞動基準法之行業，經臺北市勞動檢查處（下稱勞檢處）於民國（下同）106 年 9 月 14 日實施勞動檢查，查得：（一）訴願人與所僱部分工時勞工約定採排班制，排班週期為週一至週日，考勤區間為每月 26 日至次月 25 日，另約定若 1 日排班工時為 7 至 8 小時，休息時間為 1 小時；若 1 日排班工時為 3 至 4 小時，休息時間則為 30 分鐘，休息時間不計薪。（二）106 年出勤明細統計表中，所僱勞工○○○（下稱○員）於 6 月 26 日至 7 月 2 日週期間出勤 6 天（按：應為出勤 5 天，特休假 1 天）、勞工○○○（下稱○員）於 7 月 3 日至 7 月 9 日週期間出勤 6 天、勞工○○○（下稱○員）分別於 6 月 26 日至 7 月 2 日及 7 月 17 日至 7 月 23 日週期間出勤 6 天、勞工○○○（下稱○員）分別於 7 月 3 日至 7 月 9 日、7 月 10 日至 7 月 16 日及 8 月 14 日至 8 月 20 日週期間出勤 6 天。以○員為例，於 7 月 3 日至 7 月 9 日週期間出勤 6 天，7 月 9 日出勤時間為 10 時 14 分至 18 時 38 分，當日工時 7 小時，以約定時薪 135 元為基準，應給予休息日出勤工資新臺幣（下同）630 元【 $(135 \times 1/3 \times 2) + (135 \times 2/3 \times 6)$ 】，惟訴願人自

承當月僅以約定時薪 135 元給予○員當月實際出勤 136 小時之工資 1 萬 8,360 元 (135×136)

，
未依法給予休息日出勤工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定；乃以 106 年 9 月 26 日北市勞

檢條字第 10630658300 號函檢附勞動檢查結果通知書移請原處分機關處理。嗣原處分機關以 106 年 10 月 5 日北市勞動字第 10639069710 號函通知訴願人陳述意見，訴願人於 106 年 10 月 24 日

提出陳述意見書，並附有補發薪資之資料，原處分機關仍審認訴願人違規屬實，因係第 1 次違規，且因係甲類事業單位，爰依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、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）等規定，以 106 年 10 月 31 日北市勞動字第 10639069700 號裁處書，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 106 年 11 月 2 日送達，訴願人不服，於 106 年 12 月 1 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：……在直轄市為直轄市政府……。」第 24 條第 2 項、第 3 項規定：「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 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 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……..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。」

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	14
違規事件	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 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（勞動基準法）	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。
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。

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、本件訴願理由略以：

- (一) 訴願人在新法通過而改採「不得連續排班超過 5 日」之排班規則後，仍遭原處分機關在未對訴願人為宣導、輔導的情況下，旋即要求進行勞動檢查，並認定○員、○員、○員、○員等人，有於特定週期間出勤 6 天之狀況。實則，原處分機關有誤認「週期為週一至週日」之意涵所致。
- (二) 勞動基準法並未明定 7 天期間之始日及末日，原處分所據以裁處之事實，只要更動起、迄之法定「每七天」算法，則原處分所述之違法事實即可避免。且行政機關本應對訴願人有利及不利事項一律注意，原處分以最不利訴願人之方式認定「每七天」之算法及起訖點，忽略部分工時同仁均有足夠天數之休息，恐非適法。部分工時制之勞工，乃有利勞動者自我時間安排，並對時間有彈性空間之合法制度。
- (三) 105 年 12 月 23 日勞動基準法修正後，勞動部規劃 106 年第 1 季宣導期、第 2 季輔導

期、

第 3 季檢查期。訴願人遭勞動檢查之時機點，符合第 3 季檢查期，訴願人受勞動檢查前，從未經原處分機關先予宣導及輔導，顯見不符勞動部揭禁之執法態度，面對複雜難懂之修法，已盡力改變排班規則，難謂有任何故意或過失，請撤銷原處分。

三、勞檢處實施勞動檢查查得訴願人屬甲類事業單位，未依法給付勞工休息日出勤工資等情，有經濟部公司資料查詢畫面列印、勞檢處 106 年 9 月 14 日勞動檢查結果通知書、辦理部分工時勞工勞動條件專案檢查結果一覽表、勞動條件檢查會談紀錄及訴願人 106 年 7 月至 8 月工資清冊、106 年 6 月 26 日至 7 月 25 日（員工）出勤明細統計表等影本附卷可憑，是

原

處分自屬有據。

四、至訴願人主張勞動基準法並未明定 7 天期間之始日及末日，及其受勞動檢查前，從未經原處分機關宣導及輔導云云。按勞工每七日中應有二日之休息日，其中一日為例假，一日為休息日；雇主使勞工於第 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；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 24 條第 2 項、第 36 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1

項所明定。查本件：

(一) 卷附勞檢處 106 年 9 月 14 日訪談訴願人之受委託人(襄理)○○○(下稱○君)會談紀錄影本略以：「.....問：請問貴公司與部分工時勞工約定工資工時為何？答：雙軌制勞工○○○為時薪制 135 元，其餘抽檢勞工為時薪 133 元，約定工時為排班制，排班週期為週一至週日，排班如 1 日工時 7 小時或 8 小時，休息時間為 1 小時，晚

班

(3-4 小時)休息時間為 30 分，休息時間不計薪。考勤區間為每月 26 日至次月 25

日

。問：請問勞工○○○106 年 7 月份工資如何計算？106 年 7 月 3 日至 9 日一週期間出

勤

6 日，7 月 8 日為休息日出勤，薪資是否加乘發給？答：○君 106 年 6 月 26 日至 7 月

25 日

計出勤 136 小時，故發給 18,360 元，7 月 8 日休息日出勤工資因未注意到此細節，但本公司嚴格要求排班不得連續 5 日以上，會儘快計算出差額並補發給勞工.....。

」並經○君簽名確認在案。復依卷附訴願人 106 年 7 月至 8 月工資清冊及 106 年 6 月

26

日至 7 月 25 日(員工)出勤明細統計表等影本所載，以○員為例，於 7 月 3 日至 7 月

9

日出勤 6 天，每日工時 7 小時，以約定時薪 135 元為基準，應另給予休息日出勤工資 630 元，惟訴願人當月僅以約定時薪 135 元給予實際出勤 136 小時之工資 1 萬 8,360

元

，訴願人未依規定給付勞工休息日出勤工資之事實，洵堪認定。是原處分機關以訴願人違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定裁處，並無違誤。

(二) 復據原處分機關 106 年 12 月 5 日北市勞動字第 10641443910 號函所附訴願答辯書載

以

：「.....理由.....三、.....(三).....3、查現行勞動基準法部分修正條文於 105 年 12 月 23 日施行.....勞動部.....臺北市政府勞動局於 106 年元月份皆

陸

續於官方網站上公告修法後休息日與例假日之相關問答以及法令解釋，如勞動部分別於 106 年 1 月 13 日及 1 月 14 日官網之常見問答專區載明：例假日及休息日之安排

,

以每 7 日為一週期，每一週期的起迄，由勞雇雙方議定，並依曆日連續計算，不因跨月而重新起算，且不得任意調動；例假及休息日之安排，以每 7 日為 1 週期，除彈性工時之情況外，每 1 週期內應有 1 日例假、1 日休息日.....4、..... 訴願人於本局實施勞動檢查時已自承『與部分工時制勞工約定採排班制，排班週期為週一至週日』.....。」亦有勞動部網頁畫面列印及勞檢處 106 年 9 月 14 日勞動檢查之會談紀錄影本附卷可稽。次查訴願人既為雇主，即應主動注意相關規範並予以遵行，尚難以法令複雜難懂、工作週期起迄及部分工時制度等為由而邀免責。另訴願人雖嗣後補發勞工休息日出勤工資，惟屬事後改善行為，亦不影響本件違規事實之成立。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，處訴願人法定最低額 2 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 柯 格 鐘
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍

中華民國 107 年 2 月 12 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）