

臺北市政府 107.05.22. 府訴三字第 1072090394 號訴願決定書

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 107 年 3 月 1 日北市勞動字第 10730232100

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營銀行業，為適用勞動基準法之行業，於民國（下同） 107 年 1 月 1 日與○○股份有限公司（下稱○○銀行）合併，以訴願人為存續公司。原處分機關於 107 年 1 月 5 日實施勞動檢查，查得○○銀行經工會同意採行 4 週變形工時，時間為 106 年 12 月 18 日至 107 年 1 月 14 日，

惟其所僱勞工○○○（下稱○君）於 106 年 12 月 18 日至 31 日間，僅於 12 月 24 日有休假，其餘

日均出勤，未給予勞工每工作 2 週內至少有 2 日之例假，另一勞工○○○（下稱○君）亦有此情形，違反勞動基準法第 36 條第 2 項規定。原處分機關乃以 107 年 1 月 25 日北市勞動檢字第 10

700003802 號函檢附勞動檢查結果通知書予○○銀行，請即日改善，如有異議，請於 10 日內提出書面並敘明理由，另以 107 年 2 月 12 日北市勞動字第 10730232110 號函請○○銀行陳述意見。

訴願人於 107 年 2 月 14 日陳述意見，原處分機關仍審認訴願人為甲類事業單位，違反勞動基準法第 36 條第 2 項規定，爰依同法第 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第 4 點項次 35 等規定，以 107 年 3 月 1 日北市勞動字第 107302

32100 號裁處書，處訴願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名。該裁處書於 107 年 3 月 5 日送達，訴願人不服，於 107 年 3 月 29 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 30 條之 1 第 1 項規定：「中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制.....。」第 36 條規定：「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。雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：.....三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日.....。」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。」公司法第 75 條規定：「因合併而消滅之公司，其權利義務，應由合併後存續或另立之公司承受。」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部）86 年 7 月 3 日 (86) 台勞動二字第 0248

85 號函釋：「指定『銀行業』為勞動基準法第三十條之一行業。」

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	35
違規事件	雇主依勞基法第 30 條第 2 項、第 3 項及第 30 條之 1 規定，採行 2 週、8 週及 4 週變形工時時，未依規定安排勞工例假或休息日者。
法條依據（勞動基準法）	第 36 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	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：○君原休息日為 106 年 12 月 23 日、例假日為 12 月 31 日，調整後休息

日為 12 月 31 日、例假日為 12 月 23 日。因○君為分行作業主管，基於個人責任感，於調移

後之例假日 106 年 12 月 23 日自行到行協助辦理合併點交事務。訴願人向來極為重視員工權益，除核發當日延長工時工資外，又再核予補休及獎勵金等措施。另○君皆依調移後之出勤日出勤，無於例假日出勤情事。請撤銷原處分。

三、查原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，發現訴願人有事實欄所述之違規事項等事實，有原處分機關勞動檢查結果一覽表、107 年 1 月 5 日勞動檢查結果通知書、勞動條件檢查會談紀錄、○君及○君出勤紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張因○君為分行作業主管，基於個人責任感，於調移後之例假日自行到行協助辦理合併點交事務，訴願人除核發當日延長工時工資外，又再核予補休及獎勵金；另○君皆依調移後之出勤日出勤，無於例假日出勤情事云云。按雇主依勞動基準法第 30 條之 1 規定變更正常工作時間者，勞工每 2 週內至少應有 2 日之例假，每 4 週內之例假及休息

日至少應有 8 日；違反者，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；勞動基準法第 36 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項定有明文。經查：

(一) 本件依卷附原處分機關 107 年 1 月 5 日訪談訴願人之受任人○○○之勞動條件檢查會談紀錄影本略以：「……問 請問貴公司是否有採用變形工時？答 本公司有經工會同意可於 106 年度實施勞基法第 30 條及第 30 條之 1 所規定之二週、四週、八週

變

形工時，惟本公司皆未實際實施前述變形工時，直至 106 年 12 月 14 日因本公司將於

1

07 年 1 月 1 日與○○銀行合併，故人資部發公告告知各部門有關 106 年 12 月 30 日及

31

日休息日及例假日調移注意事項，並請同仁填寫『調移同意書』；本公司自 106 年 12 月 18 日起採用四週變形工時，四週週期為 106 年 12 月 18 日至 107 年 1 月 14 日；

本公司

原本 12 月 23 日及 30 日為休息日，12 月 24 日及 31 日為例假日，公告內容中提及

(1) 12/

30 (休息日) 或 1/1 (國定假日) 出勤依規報加班。(2) 12/31 出勤者，例假日調移至 12/30，休息日為 12/31。(3) 12/30 及 12/31 皆需出勤者，調移後之狀況為 12/23

及

12/24 為例假日，12/30 及 12/31 為休息日。……問：請問勞工○○○106 年 12 月

出

勤狀況為何？答：○員該月除了 2 日、3 日、9 日、10 日、16 日、17 日、23 日、24

日

休假外，其它日子皆正常出勤。問：請問勞工○○○ 106 年 12 月出勤狀況為何？答：○員該月除了 1 日、2 日、3 日、9 日、10 日、16 日、17 日、24 日休假外，其它日

子

皆正常出勤，至於 12 月 23 日例假○員出勤原因，還有待回去了解，再補件說明……

..。」並經○○○簽名確認在案。訴願人既依勞動基準法第 30 條之 1 規定實施 4 週變

形工時，應給予勞工每 2 週內至少應有 2 日之例假，每 4 週內之例假及休息日至少應有 8 日；惟依卷附○君出勤紀錄影本所載，其 106 年 12 月 18 日至 31 日間，除 12 月 24 日

休息之外，其他日均有出勤，是訴願人有未給予勞工○君每工作 2 週內至少有 2 日例假，違反勞動基準法第 36 條第 2 項規定之事實，洵堪認定；該規定係法律強制性規範，縱○君係自願出勤，訴願人亦有核發當日延長工時工資，另給予補休及獎勵金等措施，均不影響本件違規事實之成立。

(二) 至於○君部分，依卷附○君出勤紀錄影本所載，其於 106 年 12 月 18 日至 31 日間，已有 2 日即 12 月 23 日、24 日休息，訴願人尚無未給予其每工作 2 週內至少有 2 日例假而

違反勞動基準法第 36 條第 2 項規定情事。是本件原處分以訴願人未給予○君及○君每工作 2 週內至少有 2 日為例假，所憑理由雖有不當，惟訴願人違反勞動基準法第 36 條第 2 項規定，應依同法第 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第 4 點項次 35 等規定，處訴願人 2 萬元罰鍰並公布其名稱及負責人姓名之結果並無二致。從而，依訴願法第 79 條第 2 項：「原行政處分所憑理由雖屬不當，但依其他理由認為正當者，應以訴願為無理由。」之規定，原處分仍應予維持。

五、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第 79 條第 1 項及第 2 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 王 韻 茹
委員 王 曼 萍
委員 劉 建 宏

中華民國 107 年 5 月 22 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）

