

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 6 日北市勞動字第 10730231200

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營餐館業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）107 年 1 月 16 日及 22 日派員實施勞動檢查，查得訴願人與勞工○○○（下稱○君）約定採排班制，班別分別為「A 班（出勤時間為 10 時至 22 時，中間 14 時至 17 時休息，中午、晚上另休 30 分鐘）」及「B 班（出勤時間為 11 時至 22 時，中間 14 時至 17 時休息，晚上另休 30 分鐘）」；

每月排休 8 日，以 1~7 日為第 1 週、8~14 日為第 2 週，依序類推；員工當週若連續工作 6 日

，第 6 個工作天即為休息日出勤，僅休 1 日當日則為例假日，並查得：

（一）○君於 106 年 9 月 13 日、28 日之休息日有出勤紀錄，每日延長工時分別為 7.5 小時，

惟訴願人未依規定給付○君延長工時工資，違反勞動基準法行為時第 24 條第 2 項規定。

（二）○君於 106 年 6 月 1 日至 20 日連續出勤 20 日，訴願人未給予其每 7 日中有 2 日之休息，1

日為例假日，1 日休息日，違反勞動基準法行為時第 36 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃以 107 年 1 月 25 日北市勞動檢字第 10731021201 號函檢附勞動檢查結果通知

書通知訴願人，命其即日改善。嗣原處分機關復以 107 年 2 月 1 日北市勞動字第 10730231210 號函通知訴願人陳述意見。經訴願人以 107 年 2 月 12 日書面陳述意見略以，將補發○

君 106 年 9 月 13 日、28 日休息日出勤加班費；○君因身為高階主管，出於責任感，僅於 6 年 6 月 8 日、12 日、18 日、20 日分別排休半天，訴願人信賴○君，未予以干涉等語。

原

處分機關審認訴願人違反勞動基準法行為時第 24 條第 2 項、第 2 次違反同法行為時第 36 條

第 1 項，且為資本額達新臺幣（下同）1,000 萬元以上之甲類事業單位，乃依勞動基準法第 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、第 4 點項次 14、34 及第 5 點等規定，以 107 年 3 月 6 日北市勞動

字第 10730231200 號裁處書，各處訴願人 2 萬元及 10 萬元罰鍰，共計 12 萬元罰鍰，並公布

訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 107 年 3 月 8 日送達，訴願人不服，於 107 年 3 月 31

日向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願書雖載述不服原處分機關 107 年 3 月 6 日北市勞動字第 10730231201 號函，惟該函

僅係原處分機關檢送同日期北市勞動字第 10730231200 號裁處書及罰鍰收據等予訴願人之函文。揆其真意，應係對該裁處書不服，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……

。」行為時第 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。」行為時第 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……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 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。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。」

勞動部 105 年 9 月 10 日勞動條 3 字第 1050132134 號令釋（依 107 年 2 月 27 日勞動條 3 字第 1070

130326 號令廢止，自 107 年 3 月 1 日生效）：「核釋勞動基準法第 36 條規定：『勞工每七

日中至少應有一日之休息，作為例假。』該例假之安排，以每 7 日為 1 週期，每 1 週期內至少應有 1 日例假，原則上勞工不得連續工作逾 6 日……。」

106 年 5 月 3 日勞動條 2 字第 1060130937 號函釋（依 107 年 2 月 23 日勞動條 2 字第 1070130229

號函自 107 年 3 月 1 日停止適用）：「主旨：有關雇主經徵得勞工同意於勞動基準法第 36 條所定休息日出勤工作後，勞工得否選擇補休及補休相關規定等疑義……說明：一、查雇主經徵得勞工同意於勞動基準法第 36 條所定休息日出勤工作後，應依勞動基準法第 24 條第 2 項及第 3 項規定給付休息日出勤工資，此為勞動基準法課予雇主之法定義務。二、至勞工於休息日出勤工作『後』，如欲選擇補休，尚為法所不禁，惟勞雇雙方應在不損及勞工權益及不影響雇主人力因應之前提下，就補休標準、補休期限及屆期未休完之時數如何處置等事項，妥為約定。三、勞工於休息日出勤工作後，如未有選擇補休之意思表示，雇主仍應依法給付休息日出勤工資。凡雇主片面規定勞工於休息日出勤工作後僅能選擇補休，即不符勞動基準法規定。至勞雇雙方如就休息日出勤工資之請求權有所爭議，應由雇主負舉證責任。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 3 點第 1 款規定：「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。」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	違規事件	法條依據（勞動基準法）	法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	統一裁罰基準（新臺幣：元）
14	雇主使勞工於勞基法第 36 條所定休息日工作，	（行為時）第 24 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項	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	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

工作時間在	及第 80 條之 1	緩至法定罰鍰最高額	主之名稱、負責人姓名
2 小時以內	第 1 項。	二分之一。	，並限期令其改善；屆
者，其工資		2. 應公布其事業單位或	期未改善者，應按次處
未按平日每		事業主之名稱、負責	罰：
小時工資額		人姓名，並限期令其	1. 甲類：
另再加給 1		改善；屆期未改善者	(1) 第 1 次：2 萬元至 20
又 3 分之 1 以		，應按次處罰。	萬元。
上；工作 2			(2) 第 2 次：10 萬元至 4
小時後再繼			0 萬元。
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。			
34 雇主未使勞	(行為時) 第		
工每 7 日中	36 條第 1 項、		
有 2 日之休	第 79 條第 1 項		
息，其中 1	第 1 款、第 4 項		
日為例假，	及第 80 條之 1		
1 日為休息	第 1 項。		
日者。			

」

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」

三、本件訴願理由略以：訴願人已於 107 年 2 月 27 日補發○君休息日出勤延長工時工資。又訴願人出於信賴○君，給予其充分授權，查○君因身為高階主管，出於責任感驅使，僅於 106 年 6 月 8 日、12 日、18 日、20 日改各排休半天，21 日、22 日連續排休 2 日例假日，訴願

人不知此種排班方式違法，現已加強改善，請撤銷原處分。

四、原處分機關實施勞動檢查，查得○君於 106 年 9 月 13 日、28 日休息日出勤，每日各延長工

時 7.5 小時，訴願人未依規定給付○君休息日延長工時工資；另訴願人使○君於 106 年 6 月 1 日至 20 日連續出勤 20 日，訴願人未給予其每 7 日中應有 2 日之休息，1 日為例假，1 日

為休息日等違規情事，有原處分機關 107 年 1 月 16 日及 22 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動

檢查結果通知書、○君 106 年 2 月至 10 月排班表、106 年 6 月、9 月出勤紀錄及 106 年 6 月、

9 月薪資單等影本附卷可稽。原處分自屬有據。

五、原處分關於違反勞動基準法行為時第 24 條第 2 項規定部分：

按勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日；雇主使勞工於休息日工

作，為延長勞工工作之時間，其工作時間在 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；前項休息日之工作時間及工資之計算，4 小時以內者，以 4 小時計；逾 4 小時至 8 小時以內者，以 8 小時計；另勞工於休息日提供勞務後，得同意選擇補休或領取延長工時工資；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；有勞動基準法行為時第 24 條第 2 項、第 3 項、行為時第 36 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 第 2 款規定、勞動部 106 年 5 月 3 日勞動條 2 字第 1060130937

號函釋意旨可資參照。本件查：

(一) 依卷附原處分機關 107 年 1 月 16 日訪談訴願人資人員○○○(下稱○君)之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：員工……例假及休息日如何約定？答：本公司……派駐○○小館-○○店之員工實際排班方式仍按月排班，每月排休 8 天，每月以 1~7 日為第一週、8~14 日為第二週、15~21 日為第三週，依此類推，並請主管與勞工協調排班時以每 7 日至少休 1 日為原則安排。休息日及例假日部分以休假為原則，但員工當週僅休 1 日則當日即為例假日，當週第 6 個工作天即為休息日出勤。問：員工上班時間？排班表相關說明。答：『A 班』10：00~22：00，中間 14：00~17：00 休息，中午、晚上另休 30 分鐘；『B 班』11：00~22：00，中間 14：00~17：00 休息，晚上另休 30 分鐘；『月』為主管職務每月固定出差前往總公司開會日期（開會日期 10：00~17：00）；『A/X』為半日班；『休』或『X』則為排休日。……問：勞工○○○……約定工資？106 年度特別休假處理情形及公司特休制度說明？答：……本公司與○君約定工資 48,000 元（含本薪 35,600+職務津貼 5,000+伙食津貼 2,400+主管加給 3,000+全勤津貼 2,000）……。」會談紀錄並經○君簽名確認在案。

(二) 次查原處分機關復於 107 年 1 月 22 日訪談訴願人資人員○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：○○○106 年 9 月份休息日出勤情形？是否有加給工資？答：○君 106 年 9 月份第 2 週（9/8~9/14）9/13 為休息日出勤，10：54 上班，22：13 下

班

，9/14 例假……第 4 週（9/22~9/28）9/27 例假，9/28 為休息日出勤，工作時間 10：59~22：00……因公司對休息日出勤工資規定不了解，因此並未加給工資……。」會談紀錄亦經○君簽名確認在案。

(三) 復依卷附○君 106 年 9 月排班表及出勤紀錄顯示，○君 106 年 9 月 8 日至 14 日及 9 月 22 日

為

至 28 日週期間，9 月 13 日及 28 日為休息日均有出勤，排定班別均為 B 班，出勤時間

間均

10 時 54 分至 22 時 13 分、10 時 59 分至 22 時，扣除休息時間 3.5 小時，延長工作時

時

為 7.5 小時。訴願人應依勞動基準法行為時第 24 條第 2 項、第 3 項規定，以每日 8 小

計算上開休息日之工作時間及給付工資，計應給付 5,067 元[48,000/30 日/ 8 小時*[

($4/3 \times 4$ 小時) + ($5/3 \times 12$ 小時)] $\approx 5,066.67$ }。惟依○君 106 年 9 月薪資單所載，並無訴願人給付休息日出勤工資之紀錄，此外亦無○君選擇補休放棄領取延長工時工資之事證。是訴願人使勞工於休息日工作，未依勞動基準法行為時第 24 條第 2 項規定給付延長工時工資之事實，洵堪認定。雖訴願人主張已補發○君休息日出勤延長工時工資等語，核屬事後改善行為，不影響本件違規行為之成立。訴願主張，不足採據。

(四) 本件原處分未依勞動基準法行為時第 24 條第 2 項、第 3 項規定，以每日 8 小時計算該

2

日休息日之工作時間計 16 小時及應給付之工資，逕以○君實際工作時間計 15 小時計算該 2 日休息日之工作時間，雖有不當，惟訴願人違反同法行為時第 24 條規定，應依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第 3 點、第 4 點項次 14

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，此部分原處分仍應予維持。

六、原處分關於違反勞動基準法行為時第 36 條第 1 項規定部分：

按勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日；原則上勞工不得連續工

作逾 6 日；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、負責人姓名及限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；為勞動基準法行為時第 36 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項規定及勞動部 105 年 9 月 10 日勞動條 3 字第

1050132134 號令釋意旨自明。本件查：

(一) 依卷附原處分機關 107 年 1 月 16 日訪談訴願人人資人員○君之勞動條件檢查會談紀錄載以：「……問：○○○106 年 6/1~6/21 出勤情形說明？答：○君 106 年 6 月第 1

週

(6/1~6/7) 6/1~6/6 均有出勤，6/6 為休息日出勤……6/7 為例假日，但因擔任店經理，當日 10：00~17：00 出勤並至本公司參與店經理月會……6 月第 2 週 (6/8~6/14) 均有出勤，6/13 為休息日出勤……6/14 為例假日出勤……6 月第 3 週 (6/15~6/21) 6/15~6/20 均有出勤，其中 6/20 為休息日出勤……問：○君 106 年 6/7、6/14 例假日均有出勤，且 6/1~6/21 連續出勤 21 天之原因？答：因○君擔任該營業處所經理人員，負擔較重之管理責任，且其他勞工因故缺勤時，○君皆須協調或負責，因此有例假出勤及連續出勤之情形……。」會談紀錄並經○君簽名確認在案。

(二) 復依卷附○君 106 年 6 月出勤紀錄及排班表所載，○君自 106 年 6 月 1 日至 20 日連續出

勤 20 日（6 月 7 日至總公司開會）。是訴願人有使勞工連續出勤，未給予勞工每 7 日中有 2 日之休息作為例假及休息日，違反勞動基準法行為時第 36 條第 1 項規定之事實，洵堪認定，亦為訴願人所不爭執。又依行政罰法第 8 條前段規定，不得因不知法規而免除行政處罰責任，且本件訴願人為資本額高達 1,000 萬元以上之甲類事業單位，自應熟稔營業有關之法令規定，尚難以不知法令為由而邀免責。訴願主張，不足採據。本件原處分機關審認訴願人 5 年內第 2 次違反勞動基準法行為時第 36 條第 1 項規定（第 1 次為 105 年 1 月 8 日北市勞動字第 10436357500 號裁處書），依前揭規

定

及函釋意旨，處訴願人 10 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無違誤。此部分原處分仍應予維持。

綜上，訴願人有違反勞動基準法行為時第 24 條第 2 項及第 2 次違反同法行為時第 36 條第

1

項規定之事實，洵堪認定。原處分機關依前揭規定及裁罰基準，分別處訴願人 2 萬元、10 萬元罰鍰，合計處 12 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無違誤，從而，原處分機關所為處分，揆諸前揭規定，並無不合，應予維持。

七、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（公出）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 柯 格 鐘
委員 范 文 清
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 劉 建 宏

中華民國 107 年 6 月 4 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）