

臺北市政府 107.06.05. 府訴三字第 1072090521 號訴願決定書

訴 願 人 ○○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 10730228100

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營電器承裝業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）107 年 1 月 5 日及 16 日實施勞動檢查發現：訴願人 106 年 8 月 4 日第 1 屆第 1 次勞資會議決議採用雙週變形工

時制，並自承雙週區間為 106 年 10 月 4 日至 10 月 17 日、10 月 18 日至 10 月 31 日、11 月 1 日至 11 月 1

4 日、11 月 15 日至 11 月 28 日。惟查 106 年 11 月出勤明細統計表中，訴願人未依法給予勞工 ○○

○（下稱○君）、○○○、○○○等 3 人於雙週區間有例假及休息日至少 4 日之情事。以○君 11 月 15 日至 28 日起訖時間中，僅於 11 月 18 日、19 日及 25 日休假，其餘日數正常出勤，致 11 月

22 日至 28 日出勤，出勤之第 6 日即 11 月 28 日 8 時 32 分至 17 時 33 分屬休息日出勤，訴願人應給予

休息日出勤工資新臺幣（下同）3,009 元【 $(57,000/30/8) \times ((4/3 \times 2) + (5/3 \times 6))$ 】

】，惟 106 年 11 月員工薪資明細表中未有加給紀錄，且○君等 3 人同意調移之休假期間（106 年 11 月 29 日至 30 日）已逾訴願人所採用之雙週變形工時之 11 月 15 日至 28 日起訖區間；訴願人

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。原處分機關乃以 107 年 1 月

23 日北市勞動檢字第 10731042901 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命其即日改善；

另以 107 年 2 月 5 日北市勞動字第 10730228110 號函通知訴願人陳述意見，訴願人提出 107 年 2 月

13日陳述意見書，並附有勞資會議等之資料，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）第3點、第4點項次14規定，以107年3月6日北市勞動字第10730228100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107年3月8日送達，訴願人不服，於107年3月12日向本府提起訴

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。」第30條第2項規定：「前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。」第36條第1項、第2項第1款規定：「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：一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。」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。」

勞動部106年5月3日勞動條2字第1060130937號函釋（107年3月1日停止適用）：「
雇主

經徵得勞工同意於休息日出勤工作後，如欲選擇補休，尚為法所不禁，惟勞雇雙方應妥為約定，雇主如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……。」

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) 訴願人依法採取雙週變形工時，○君等人雖於 11 月 22 日至 28 日連續出勤，致第 6 日

休息日出勤，當月薪資未有休息日延長工時工資。然該休息日出勤已與○君等人協議採補休給付，補休於 11 月 29 日至 30 日期間。

(二) 勞動部 106 年 5 月 3 日勞動條 2 字第 1060130937 號函釋，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。依該函釋，補休期限係雙方約定，與是否必須將補休期間坐落於雙週變形工時調移放假之限制內，毫無關聯，況訴願人係使勞工在當月份結束前補休完畢，未跨月補休，符合該函釋，請撤銷原處分。

三、原處分機關勞動檢查時，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，有經濟部公司資料查詢畫面列印、原處分機關 107 年 1 月 5 日及 16 日勞動條件檢查會談

紀錄、勞動檢查結果通知書、辦理勞工申訴案檢查結果一覽表及訴願人 106 年 11 月出勤明細統計表、員工薪資明細表、○君等 3 人調假補休資料等影本附卷可憑，是原處分自屬有據。

四、至訴願人主張依勞動部函釋，補休期限係雙方約定，與是否必須將補休期間坐落於雙週變形工時調移放假之限制內毫無關聯，及勞工在當月份結束前補休完畢，未跨月補休云云。按勞工每 7 日中應有 2 日之休息日，其中 1 日為例假，1 日為休息日；又雇主經勞資會

議同意後，將 2 週內 2 日之正常工作時數，分配於其他工作日者，勞工每 7 日中至少應有

1

日之例假，每 2 週內之例假及休息日至少應有 4 日，且雇主使勞工於第 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 30 條第

2

項、第 36 條第 1 項及第 2 項第 1 款、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項所明定。經查：

(一) 卷附原處分機關 107 年 1 月 16 日訪談訴願人之受託人○○○及○○○之會談紀錄影本略以：「……問：請問貴事業單位與勞工約定工時為何？答：每日 8 時 30 分至 17 時 30 分，中午休息 1 小時，正常工時 8 小時，週休 2 日，內勤（採購、財務）以休

六

日為主，外勤（工務）不一定休六日。當月如有國定假日，會多給假，若有出勤則多給 1 日薪。問：請問貴事業單位單週起迄為何？是否經勞資會議同意變形工時？答：週一至週日，公司經勞資會議（106 年 10 月 3 日）同意 2、4、8 週變形工時，

目

前是使用 2 週變形……問：請問貴事業單位雙週如何劃分？答：沒有特別劃分，只是希望比較彈性排班，通常當月有幾個六、日就會排幾天休，另加國定假日。問：請問勞資會議，勞方、資方代表是否經核備？答：有，會在補核備函，以 e-mail 方式。問：請問何時開始始用雙週變形工時？雙週如何劃分？答：106 年 10 月 3 日開會後始用雙週變形工時，但實際沒有用，公司仍以單週去看，按當月六、日天數讓員工排班，7 日內一定會有 1 天休息，若排休不足，則依未排休天數計算當日薪，無法指出雙週時間起迄，如何劃分。問：請問勞工○○○ 106 年 11 月 15 日至 28 日出

勤

情形為何？答：○○○ 106 年 11 月 18、19、25 日休假，其餘皆正常出勤。問：請問○○○ 106 年 11 月 15 日至 28 日雙週間，應有 2 例 2 休，能否指出何日為例假，何

日為

休息日？答：○○○11 月 18、19、25 日，有 2 天為例假，有 1 天為休息日，另 1 天

休

息日調移至 11 月 30 日，但無法指出何日休息日調至 11 月 30 日，○○○ 106 年 11

月休

假天數是足夠的，所以公司沒有另外再給予未休假薪資……。」及訴願人人事○○○107 年 1 月 19 日回覆原處分機關之電子郵件影本載以：「……1. 有關貴公司 2 週變形工時區間、休息日及例假日規定，本局以貴公司 106 年 10 月 3 日第 2 屆第 1 次

勞

資會議同意 2 週變形工時起算 2 週之區間，即.....11 月 1 日至 14 日、11 月 15 日至 28 日為每 2 週之區間，請問是否同意？..... 答：同意 2. 又勞工○○○106 年 11 月 15 日至 28 日 2 週間，11 月 18、19、25 日休息，請問何日為休息日？何日為例假日？又 1 月 15 日至 28 日 2 週間應有 2 日例假日及 2 日休息日，惟其僅 3 日未出勤，其出勤之 11 日中，何日為休息日？若無法指出，本局將以 2 週間，出勤第 11 日（即 11 月 28 日）為休息日，請問是否同意？..... 答：同意.....」有○○○、○○○簽名確認之會談紀錄及○○○所寄電子郵件等影本在卷可稽。

（二）復依卷附訴願人 106 年 11 月出勤明細統計表影本所載，勞工○君於 106 年 11 月 15 日至 28 日間，僅於 11 月 18 日、19 日及 25 日休假，其餘日數正常出勤；又 106 年 11 月員工

薪資明細表影本亦未有給付休息日出勤工資之紀錄。則本件訴願人未依勞動基準法第 24 條第 2 項規定給付勞工休息日出勤工資之事實，洵堪認定。

（三）又本件訴願書雖附有勞工○君等 3 人簽名之未載日期調假補休資料影本均載以：「因本公司排班需求，同仁當月 1~28 日之部分休息日，同意調移至當月 29~31 號補休，如無法於當月休畢，應補發工資。同意調假的期間：106/11/1~106/11/28。補休之期間：106/11/29~106/11/30 同仁簽名：..... 公司簽名：○○水電.....」惟本件訴願人實施 2 週變形工時，依勞動基準法第 36 條第 2 項第 1 款規定，每 2 週內之例

假及休息日至少應有 4 日；又休息日應於雙方約定週期內協議排定，雇主如有更動之需要，應徵得勞工同意於休息日出勤工作，如欲選擇補休，勞雇雙方應妥為約定，雇主如片面規定勞工休息日出勤工作後僅能選擇補休，即不符勞動基準法之規定。然依上開調假補休資料影本內容所示，訴願人顯未預先與勞工協商合意，逕片面調移勞工休息日及僅能補休，致勞工於休息日工作，且訴願人未給付勞工休息日出勤之工資，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。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、至於訴願人申請停止執行一節，業經本府審酌系爭處分並無訴願法第 93 條第 2 項規定得

停止執行情事，爰以 107 年 3 月 29 日府訴三字第 10709088710 號函復訴願人，尚無停止執

行之必要，併予敘明。

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 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 5 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）