

臺北市政府 107.08.13. 府訴三字第 1072091091 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 5 月 3 日北市勞動字第 10732193500

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 3 月 12 日實施勞動檢查，查得訴願人未採用變形工時，惟：（一）未給予所僱勞工○○○（下稱○君）106 年 11 月 5 日及○○○（下稱○君）106 年 11 月 19 日休息日出勤之工資，違反勞動基準法第 2

4 條第 2 項規定。（二）使所僱勞工○○○（下稱○君）於 106 年 10 月 29 日至 11 月 4 日連續出勤

7 日，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，違反勞動基準法第 36 條

第 1 項規定。原處分機關乃以 107 年 3 月 23 日北市勞動檢字第 10731570200 號函檢附勞動檢查結

果通知書通知訴願人，命即日改善；另以 107 年 3 月 31 日北市勞動字第 10732193510 號函通知

訴願人陳述意見。經訴願人於 107 年 4 月 24 日提出陳述意見書，原處分機關仍審認訴願人係甲類事業單位，第 1 次違反勞動基準法第 24 條第 2 項及第 2 次違反同法第 36 條第 1 項（第 1 次為 104

年 9 月 25 日府勞動字第 10435860100 號裁處書）規定，乃依同法第 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第 3 點、第 4 點項次 14 及 34 等規定

，以 107 年 5 月 3 日北市勞動字第 10732193500 號裁處書（該裁處書事實欄文字誤繕，業經原處

分機關以 107 年 6 月 5 日北市勞動字第 10760126442 號函更正在案），各處訴願人新臺幣（下同

）2 萬元及 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。該裁處書於 107 年 5 月 7 日送達，訴願人不服，於 107 年 5 月 22 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 條之 1 第 1 項第 1 款

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 條第 1 項、第 2 項第 3 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：……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 第 2 款規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：……二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」第 22 條之 3 規定：「本法第三十六條第一項……所定之例假，以每七日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第四項及第五項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾六日。」

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	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，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。	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。	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。	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。 (2) 第2次：10萬元至40萬元。 .....
34	雇主未使勞工每7日中有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日者。	第36條第1項、第79條第1項第1款、第4項及第80條之1第1項。		

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：訴願人數年前已經勞資會議同意採行 4 週變形工時制，雖未報主管機關備查，惟該勞資會議之決議並非當然無效。訴願人勞工出勤均符合 4 週變形工時制，即每 2 週內至少有 2 日之例假，每 4 週內之例假及休息日至少有 8 日，自無未給予勞工休

息日出勤之工資或每 7 日中應有 2 日之休息，1 日為例假，1 日為休息日等情形。請撤銷原處分。

三、原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，查得訴願人有事實欄所述違反勞動基準法等情事。有原處分機關勞動檢查結果一覽表、107 年 3 月 12 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、訴願人勞工 106 年 10-12 月薪資表及出勤紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其數年前已經勞資會議同意採行 4 週變形工時制云云。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；所定之例假，以每 7 日為 1 週期，依曆計算

，不得使勞工連續工作逾 6 日；雇主使勞工於上開休息日工作，屬延長勞工工作時間，應依法給付延長工作時間之工資；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；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、第 80 條之 1 第 1 項、同法施行細則第 20 條之 1 第 2 款及第 22 條之 3 所明定。

查本件依卷附原處分機關 107 年 3 月 12 日訪談訴願人之受託人○○○之勞動條件檢查會談

紀錄影本記載略以：「……問 請問貴公司排班週期為何？貴公司是否有召開勞資會議實施 4 週變形工時？答 一週起迄時間為星期一至星期日，公司並無採用變形工時，公司亦從無召開勞資會議，並且未舉辦勞資雙方代表選舉。……一、請問以貴公司勞工崔立祥為例，於一週期間 106/10/30 至 106/11/5 期間，僅 10/31 為例假，11/5 為休息日

是否給付休息日工資？答：其應該是 11/5 為休息日，當日並無給付休息日工資。二、請問以勞工○○○為例，於一週期間 106/11/13~19 僅有 11/16 例假？答：是，其於 11/19 為休息日，亦無給付休息日工資。三、請問勞工○○○於 106/10/29 至 11/4 連續出勤 7 天？答：因為公司原不了解法律，不知要跨月計算，故導致其連續出勤 7 天……。」該勞動條件檢查會談紀錄並經○○○簽名確認在案。查卷附訴願人提供之 106 年 10-12 月薪資表、106 年 10 月及 11 月出勤紀錄等影本，○君於 106 年 10 月 30 日至 11 月 5 日間僅有 10 月 31

日排定例假，○君於 106 年 11 月 13 日至 19 日間僅有 16 日排定例假，是○君於 106 年 11 月 5

日及○君於 106 年 11 月 19 日休息日均有出勤，惟訴願人並未依法給付休息日出勤工資；○君於 106 年 10 月 29 日至 11 月 4 日連續出勤 7 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；其違反勞動基準法第 24 條第 2 項及第 36 條第 1 項規定之事實

，洵堪認定。訴願人雖主張數年前勞資會議已通過 4 週變形工時云云；惟按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，得將 4 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 2 小時；雇主依第 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；為勞動基準法第 30 條之 1 第 1 項第 1 款、第 36 條第 2 項第 3 款所明定。本件訴願人

經營餐館業，雖屬中央主管機關指定為適用勞動基準法第 30 條之 1 之行業，惟訴願人並未提出經工會或勞資會議同意之相關事證供核，尚難認其符合勞動基準法第 30 條之 1 第 1 項第 1 款得實施 4 週彈性工時之規定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依上開規定及裁罰基準，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，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 吳 秦 雯  
委員 王 曼 萍  
委員 盛 子 龍  
委員 劉 建 宏  
委員 劉 昌 坪

中華民國 107 年 8 月 13 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）