

臺北市政府 107.09.10. 府訴三字第 1072091342 號訴願決定書

訴 願 人 ○○○即○○室

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 22 日北市勞動字第 107601418 91 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營花卉零售業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）107 年 2 月 9 日實施勞動檢查，發現訴願人有：（一）未給予所僱勞工○○○（下稱○君）106 年 10 月 25 日、12 月 12 日、12 月 15 日及 107 年 1 月 22 日延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定

；（二）使所僱勞工○○○（下稱○君）106 年 11 月 24 日至 12 月 8 日連續工作 15 日，未給予其每 7 日中有 2 日之休息，其中 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；

（三）未使所僱勞工○○○（下稱○君）於 107 年 1 月 1 日中華民國開國紀念日休假，違反勞動基準法第 37 條第 1 項規定；乃於同日訪談訴願人並製作勞動條件檢查會談紀錄後，以 107 年 2 月 27 日北市勞動檢字第 10731496001 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 3 月 15 日北市勞動字第 10731393110 號及 107 年 4 月 27 日北市勞動字第 1076011336

號函通知訴願人陳述意見。訴願人於 107 年 3 月 30 日及 5 月 14 日以書面陳述意見，原處分機關

仍審認訴願人為乙類事業單位，違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 36 條第 1 項及第 37 條第 1 項

規定，爰依同法第 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 13、34 及 36 等規定，以 107 年 5 月 22 日北市勞動字第 10760141

891 號裁處書，各處訴願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰，合計處 6 萬元罰鍰，並公布訴願人姓

名。該裁處書於 107 年 5 月 24 日送達，訴願人不服，於 107 年 6 月 11 日經由原處分機關向本府提

起訴願，6 月 15 日補正訴願程式，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 條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。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 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 37 條第 1 項規定：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假。」第 39 條規定：「.....第三十七條所定之休假.....工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給.....。」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。」

紀念日及節日實施辦法第 2 條第 1 項第 1 款規定：「紀念日如下：一、中華民國開國紀念日：一月一日。」第 3 條第 1 款規定：「前條各紀念日，全國懸掛國旗，其紀念方式如下：一、中華民國開國紀念日、國慶日：中央及地方政府分別舉行紀念活動，各機關、團體、學校亦得分別舉行紀念活動，放假一日。」

勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋：「.....又依勞動基準法第 37 條

.....規定之應放假日（俗稱之國定假日.....），均應予勞工休假。雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應依同法第 39 條規定加倍發給。勞資雙方亦得就『國定假日與工作日對調實施』進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工『個人』之同意。三、至於勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他『工作日』實施，仍應確明前開所調移國定假日之休假期日，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法.....。」

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）
13	延長勞工工作時間，雇主未依法給付其延長工作時間之工資者。	第 24 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。	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 2 分之 1。 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： 2. 乙類： (1) 第 1 次：2 萬元至 1 5 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。	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。	……
36	內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，雇主未給	第 37 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。		

予休假者。			
-------	--	--	--

」

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：訴願人待員工如姊妹，所有加班費請領、補休、休假排定、代班等事宜皆不過問而由勞工自行調配，已行之有年，勞資雙方並未產生過糾紛。訴願人會計會於工資發放前詢問勞工要補休或申請加班費，未曾有勞工要請領加班費而訴願人不同意之情事；如國定假日未休假，亦由勞工自行決定補休或申請加班費。訴願人公司僅有 3 名勞工，惟性質屬高技術性之服務業，無法外聘代班人員，休假員工僅能請同仁幫忙代班，請考量訴願人行業之特殊性。原處分機關於勞動檢查時表明須於勞動條件檢查會談紀錄上簽名才能離開，事後卻以訴願人有簽名認定訴願人承認違法事實，與事實不符。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，查認訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關檢查結果一覽表、勞動檢查結果通知書、107 年 2 月 9 日訪談訴願人之勞動條件檢查會談紀錄、○君、○君、○君之出勤紀錄及薪資清冊等影本附卷可稽。是原處分機關予以處分，自屬有據。
- 四、至訴願人主張勞工加班或國定假日未休假，均由勞工自行決定補休或申請加班費；因行業特殊性，休假勞工僅能請同仁幫忙代班；原處分機關以訴願人有簽名認定訴願人承認違法事實，與事實不符云云。經查：
- （一）按雇主延長勞工工作時間，應依法給付延長工作時間之工資；並應使勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日；內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假；違反者，各處 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；勞動基準法第 24 條第 1

項、第 36 條第 1 項、第 37 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等分別定有明

文。次按勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋意旨，勞資雙方得就上

開勞動基準法第 37 條規定之國定假日與工作日對調進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工個人之同意，並確明所調移國定假日之休假期日，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數。

(二) 查原處分機關於 107 年 2 月 9 日訪談訴願人之勞動條件檢查會談紀錄影本記載略以：「……問 1. 請問貴單位與勞工約定之工作時間為何？答 依照時間分為二班制：(1) 早班：上午 8：30~下午 18：00，中間休息時間 1.5 小時，由勞工自行排定 (2) 中班：下午 14：00~下午 23：00，中間休息時間 1 小時，本單位未採任何變形制度，採用排班，以每月 1 日至末日排班，月休 6 天。問 2. 請問勞工○○○有於 106 年 11 月 24

日

到 11 月 30 日連續出勤 7 日之情形，原因為何？答 因本店皆由勞工自行排定班表，沒有規定勞工每月該如何排休，○○○ 106 年 11 月份出勤紀錄上之休假共計 11 天，本店無法確認其假別，有些為○○○之特休假，有些為休假日及例假日，皆由○○○自行排定，故有使○○○於 106 年 11 月 24 日到 11 月 30 日連續出勤 7 日未給予 1 日例假及

1 日休

息日之情形。問 3. 請問貴店是否有勞工國定假日放假之制度？答：沒有，本店沒有使勞工於國定假日放假之制度，因本店給予勞工自行排定休假，本店尊重勞工的選擇，自行排定休假，故未另行調移國定假日及給予當日出勤之加倍工資。問：4. 請問貴店使勞工○○○於 107 年 1 月 1 日元旦出勤 8 小時（下午 12：39~下午 22：02），請問

是

否給予加倍工資，調移國定假日或另行補假？答：沒有，因本店沒有使勞工於國定假日放假之制度，故沒有給○○○另行補休一天，也未給予加倍工資及將元旦調移到其他工作日放假。……問 6：請貴店是否有加班申請制度？答：有，本店的加班制度為若勞工有延長工時，則採補休方式，不另給加班費，本店與勞工約定 1 日工時為 8 小時（已扣除休息時間），若勞工於工作日未上滿 8 小時，則欠本店時數，會從另個有延長工時之工作日抵銷……。」該勞動條件檢查會談紀錄並經訴願人簽名確認在案。

(三) 是於前揭勞動條件檢查會談時，訴願人已自承有未給予勞工延長工時工資，一律係以補休辦理；由勞工自行排定班表，致使○君連續出勤 7 日；未使○君於國定假日放假，亦未另行調移其國定假日或給予其補休或加倍工資等情形。復參照卷附○君、○君

、○君之出勤紀錄及薪資清冊等影本所示，○君於106年10月25日、12月12日、12月15日及107年1月22日皆有延長工時情形，惟○君薪資清冊中加班費項目為0，訴願人亦

未提出事後○君有個別同意選擇補休而放棄領取延長工時工資之證據，其未給予勞工延長工時工資，違反勞動基準法第24條第1項規定之事實，洵堪認定。另○君於107年1月1日中華民國開國紀念日有出勤，惟訴願人未提出○君事前同意調移國定假日及確切調移日期之證明，亦未提出給付○君國定假日出勤之加倍工資或給予補休之證明，是訴願人未使勞工於國定假日休假，違反勞動基準法第37條第1項規定之事實，亦堪認定。上開證據經核與訴願人違規事實相符，訴願人於訴願時始主張勞工加班或於國定假日出勤，皆由勞工自行決定補休或申請加班費，惟未提出可採證據以實其說，所述尚難採據。另依○君出勤紀錄所載，○君於106年11月24日至12月8日連續工作

15日

，訴願人雖主張其行業有特殊性，惟其既未提出依法召開勞資會議同意實施變形工時制之證據，仍應依法給予○君每7日中有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日

；

是原處分機關核認訴願人違反勞動基準法第36條第1項規定，亦無違誤。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人法定最低額2萬元罰鍰，合計處6萬元罰鍰，並公布訴願人姓名，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（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 9 月 10 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）