

臺北市政府 108.02.22. 府訴一字第 1086101068 號訴願決定書

訴 願 人 ○○○即○○診所

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 11 月 14 日北市勞動字第 107604042

61 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營診所，為適用勞動基準法之行業，且係經中央主管機關指定，得依同法第 30 條之 1 規定實施四週彈性工時之行業。原處分機關於民國（下同） 107 年 9 月 25 日派員實施勞動檢查，查認訴願人經勞資會議決議採行四週彈性工時，應給予勞工每 4 週內之例假及休息日計 8 日，惟勞工○○○（下稱○君）於 107 年 1 月 1 日至 28 日 4 週內之例假及休息日僅 7 日，違反勞

動基準法行為時第 36 條第 2 項規定。原處分機關爰以 107 年 10 月 5 日北市勞動檢字第 107608398

12 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，命立即改善。嗣原處分機關以 107 年 10 月 16 日北市勞動字第 1076084532 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人以 107 年 10 月 19 日書面陳述意見

略以，勞工於休息日出勤後另於當月擇日補休，未影響勞工權益等語。原處分機關仍審認訴願人為乙類事業單位，違反勞動基準法行為時第 36 條第 2 項規定，爰依同法第 79 條第 1 項、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 35 等規定，以 107 年 11 月 14 日北市勞動字第 10760404261 號裁處書，處訴願人新

臺幣（下同）2 萬元罰鍰，並公布訴願人姓名。該裁處書於 107 年 11 月 16 日送達，訴願人不服

，於 107 年 12 月 5 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 條第 1 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小

時。」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 32 條之 1 規定：「雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。」行為時第 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。」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部；下稱前勞委會）86 年 12 月 8 日
(86)

臺勞動二字第 053059 號函：「主旨：醫療保健服務業自 87 年 7 月 1 日適用勞動基準法之日

起，指定為該法第 30 條之 1 之行業……。」

勞動部 106 年 2 月 20 日勞動條 2 字第 1060046765 號函釋（自 107 年 3 月 1 日停止適用）：
：「主

旨：所詢勞工於休息日出勤後，是否得選擇補休等相關疑義一案……說明：……二、查勞工於休息日出勤工作後，雇主應依勞動基準法第 24 條第 2 項及第 3 項規定給付休息日出勤工資。至於勞工於休息日出勤工作後如同意選擇補休而放棄領取休息日出勤工資，固為法所不禁，惟有關補休標準（包含補休時數是否依該法第 24 條第 2 項、第 3 項規定加成計給等標準）及補休期限等事宜，均應由勞雇雙方協商決定……。」

106 年 5 月 3 日勞動條 2 字第 1060130937 號函釋（自 107 年 3 月 1 日停止適用）：
：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……。」

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，採行二週、八週及四週變形工時時，未依規定安排勞工例假或休息日者。
法條依據（勞動基準法）	（行為時）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： …… 2. 乙類： (1) 第 1 次：2 萬元至 15 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：訴願人於 107 年 1 月 1 日至 28 日 4 週期間之排班表，已排定 4 日例假及 4

日休息日。○君申請前述週期內 107 年 1 月 17 日第 4 次休息日工作，於 107 年 1 月 30 日補休

。訴願人願及勞工假期安排，乃同意其事前申請調換休息日，俾利其工作生活安排，與勞動基準法第 32 條之 1 勞工於休息日工作後補休之規定相符，且勞工業因此種彈性休假方式受益，無損勞工權益，訴願人並無違規。請撤銷原處分。

三、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述違反勞動基準法之情事，有原處分機關 107 年 9 月 25 日勞動條件檢查會談紀錄、談話紀錄、勞動檢查結果通知書、○君 107 年 1 月至 3 月刷卡紀錄表、107 年 1 月休息日換班申

請單、訴願人 106 年 2 月 22 日勞資會議紀錄等影本附卷可稽。原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其應勞工之申請，事前同意勞工於休息日工作，由勞工另擇日補休並未違法云云。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；醫療保健服務

業係經前勞委會指定為勞動基準法第 30 條之 1 之行業，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

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 30 條之 1 第 1 項第 1 款、行為時第 36 條第 1 項、第 2 項第 3 款所

明定及

前勞委會 86 年 12 月 8 日 (86) 臺勞動二字第 053059 號函意旨可參。次按僱主經徵得勞工

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 規

定給付休息日出勤工資，此為勞動基準法課予僱主之法定義務；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僱主人力因應之前提下，就補休標準、補休期限及屆期末休完之時數如何處置等事項，妥為約定；復有勞動部 106 年 2 月 20 日勞動條 2 字第 1060046765 號、106 年 5 月 3 日勞動條 2 字第 10601

30937 號函釋意旨可參。本件查訴願人經營診所，係經中央主管機關指定得依勞動基準法第 30 條之 1 規定，實施四週彈性工時之行業。

(一) 依原處分機關於 107 年 9 月 25 日訪談訴願人經理○○○及專員○○○ (下稱○君等 2 人

) 之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：目前有無召開勞資會議 (……變形工時……) ? 答：有召開…… 4 週變形工時勞資會議……。」同日期談話紀錄略以：「問：員工正常排班 (出勤時間) 為何? 答：目前班別有很多……員工出勤表上就會說明……週日為例假 (休診不營業)，週一至週六擇 1 日休假作為休息日……問：目前有無採變形工時? 一週起迄時間? 答：有採四週變形工時，週一? 週日為一週期……問：107 年 1 月 1 日是否為全診所統一休假? 答：是的，沒有調移該日元旦假期。問：107 年 1 月週期 (四週) 計算為何? 答：1~7 號, 8~14, 15~21, 22~28 為 1 月 4 週計算區

間

……。」並經○君等 2 人簽名、蓋職名章確認在案。

(二) 是依上開談話紀錄所載，訴願人經理○君等 2 人自陳業經勞資會議同意，實施四週彈性工時。本件訴願人既採行四週彈性工時，即應依勞動基準法行為時第 36 條第 2 項第 3 款規定，每四週內之例假及休息日至少應有 8 日。惟依卷附○君 107 年 1 月之刷卡紀錄表所載，其於 1 月 1 日至 28 日四週期間，僅 6 日、7 日、13 日、14 日、21 日、23 日、

28 日

等 7 天無出勤紀錄。另依上開前勞委會函釋意旨，勞工於休息日工作後得選擇補休，放棄領取休息日出勤工資，為法所不禁。惟依卷附○君自行填具之休息日換班申請單所載，其於 1 月 12 日申請將原排定 1 月 17 日之休息日調換至 1 月 30 日補休，是其於休息

日工作前即事先選擇補休，即與上開前勞委會函釋意旨不符。訴願人有違反勞動基準法行為時第 36 條第 2 項規定之情事，洵堪認定。原處分機關以訴願人使○君休息日調

換至四週周期外之 1 月 30 日休息，違反勞動基準法行為時第 36 條第 2 項規定，所憑理由

雖有不當，惟應依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，處訴

願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人姓名之結果，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、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 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 昌 坪
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 2 月 22 日

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）