

臺北市政府 108.04.03. 府訴三字第 1086101688 號訴願決定書

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 12 月 27 日北市勞動字第 107604064

31 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，指派勞工在本市提供勞務。經原處分機關於民國（下同）107 年 10 月 29 日、11 月 12 日派員實施勞動檢查，查得：（一）訴願人

勞工○○○（下稱○君）107 年 7 月 1 日、6 日、7 日、27 日各延長工時 3 小時、1 小時、2 小

時、1 小時，合計 7 小時，訴願人應給予延長工時工資新臺幣（下同）1,410 元【（本薪 31,100+伙食加給 2,400+裹粉獎金 1,500） \div 30 \div 8 \times （4/3 \times 6+5/3 \times 1）】，惟訴願人未將裹粉獎金列入每小時工資額計算延長工時工資，僅給付 1,350 元【（本薪 31,100+伙食加給 2,400） \div 30 \div 8 \times （4/3 \times 6+5/3 \times 1）】，短少給付 60 元，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。（二）○君 107 年 7 月 30 日及 31 日為休息日，各出勤 7.5 小時，訴願人應

給付

休息日出勤之延長工時工資 3,452 元【（本薪 31,100+伙食加給 2,400+裹粉獎金 1,500） \div 30 \div 8 \times （4/3 \times 4+5/3 \times 11）】，惟訴願人未將裹粉獎金列入每小時工資額計算休息日出勤之延長工時工資，僅給付 3,304 元【（本薪 31,100+伙食加給 2,400） \div 30 \div 8 \times （4/3 \times 4+5/3 \times 11）】，短少給付 148 元，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。（三）訴願人使勞工○○○（下稱○君）於 107 年 6 月 22 日、23 日各出勤逾 12 小時，第 2 次違反勞

動

基準法第 32 條第 2 項規定（第 1 次經原處分機關以 106 年 7 月 7 日北市勞動字第 10632824800

號裁處書裁處）。（四）訴願人實施 4 週變形工時制度，勞工每 2 週內至少應有 2 日之例

假，惟勞工○○○（下稱○君）於107年7月29日至8月25日4週間，其中7月29日至8月11

日2週內除8月9日為例假日外，其餘皆正常出勤。○君於2週內僅有1日例假，違反勞動

基準法第36條第2項第3款規定。（五）訴願人經106年10月11日勞資會議決議將107年度

國定假日調移平均至每個月，並與勞工簽訂協商調整國定假日同意書，惟未確明調移國定假日之休假日日期，使勞工○君於107年9月24日國定假日（中秋節）出勤，訴願人未給予勞工國定假日休假，第2次違反勞動基準法第37條第1項規定（第1次經原處分機關以

106年7月7日北市勞動字第10632824800號裁處書裁處）。

二、原處分機關乃分別以107年11月2日北市勞動檢字第10760892912號、107年11月14日北市

勞動檢字第10760911512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11月26日北市勞動字第1076095008號函通知訴願人陳述意見。

經

訴願人以107年12月3日書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違規事證明確，且為甲類事業單位，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13、14、27、35、36等規定，以107年12月27日北市勞動字第10760406431號裁處書，各處訴願人2萬元、2萬

元、10萬元、2萬元、10萬元罰鍰，合計處26萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於107年12月28日送達，訴願人不服，於108年1月25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 30 條之 1 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。二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。」第 32 條第 1 項、第 2 項規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。」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 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 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……第三十二條、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 1 條規定：「紀念日及節日之實施依本辦法之規定。」第 4 條規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：……四、中秋節……。」

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）88 年 1 月 29 日臺

88

勞動二字第 001359 號函釋：「指定餐飲業為勞動基準法第三十條之一之行業。」

103 年 2 月 6 日勞動 2 字第 1030051386 號函釋：「……說明：……復查勞動基準法第

37

條暨同法施行細則第 23 條所定之應放假之日（即通稱之『國定假日』），均應休假，惟各該『國定假日』得經勞雇雙方協商同意與其他工作日對調。……上開所稱勞雇雙方，係指雇主與個別勞工而言。另依勞動基準法施行細則第 7 條規定，工作開始及終止之

時間、休息時間、休假、例假等有關事項，應於勞動契約中約定。茲因勞動契約之當事人為雇主與個別勞工雙方，爰有關雇主如擬將『國定假日』調移至其他工作日實施放假者，應徵得個別勞工同意，並非徵得工會或勞資會議同意即可實施，亦不得任雇主逕自為之.....。」

勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋：「.....說明：.....二、

.....

.. 又依勞動基準法第 37 條及其施行細則第 23 條規定之應放假日（俗稱之國定假日，含 5 月 1 日勞動節），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，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。.....」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二分之一。	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：
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。	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。	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。
27	雇主使勞工延長工作時間連同正常工作時間，1 日超過 12 小時，1 個月超過 46 小時者。	第 32 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。		
35	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。	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。		
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，雇主未給予休假者。	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。		

」
 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：訴願人與勞工簽訂協商調整國定假日同意書，並無未給予勞工國定假日休假之情事。訴願人經勞資會議決議，然僅係將該假日調整至其他日，並未減少勞工一整年度應休假之天數，其整年度之休假日數未與勞動基準法相悖。如勞工離職時，訴願人亦計算勞工在職期間，國定假日尚未休假部分，加倍發給工資。原處分機關未明察即認定訴願人違反勞動基準法第 37 條第 1 項規定，對訴願人處以罰鍰，侵害訴願人之權利。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 107 年 10 月 29 日、11 月 12 日勞動條

件檢查會談紀錄、勞工出勤紀錄、薪資報表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張並無未給予勞工國定假日休假之情事，係將該假日調整至其他日，並未減少勞工一整年度應休假之天數，勞工離職時，其國定假日尚未休假之部分，加倍發給工資云云。按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；中秋節放假1日；勞動基準法第37條第1項、紀念日及節日實施辦法第4條分別定有明文。查依卷附原處分機關107年10月29日訪談訴願人之薪資專員○○○

(

下稱○君)之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：……7.公司與勞工約定休假日如何安排？如有調移請檢附勞工個別同意書。……答：……7.本公司經第1屆第3次勞資會議討論將107年整年度國定假日分別調移至每月休1日，並要求勞工簽同意書同意上述勞資會議討論事項。……問：請問依公司提供之勞工○○○、○○○、○○○、○○○(下稱○員等4人)107年9月份出勤紀錄中，其9月24日中秋節皆有出

出

勤紀錄，請問上述4名勞工該節日調移至何日休假？答：本公司為整年度調移，故不知道黃員等4人9月24日中秋節調移至何日，惟等年度終止或勞工離職時，勞工整年度或在職期間未休之國定假日本公司會補發加倍工資給勞工……。」並經○君蓋章確認在案。復依前揭勞動部函釋意旨，勞資雙方雖得就「國定假日與工作日對調實施」進行協商，然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，且須明確約定所調移之休假日與工作日。是本件訴願人如欲調移勞工之國定假日，應事前與個別勞工協商，並明確指明與何工作日調移，以保障勞工國定假日休假之權益。訴願人雖於106年10月11日經勞資會議同意將全年度國定假日調移至每月，並與勞工簽訂協商調整國定假日同意書，惟未能確明調移國定假日之休假日期，與前揭勞動部函釋意旨不符。是訴願人未給予勞工國定假日休假，違反勞動基準法第37條第1項規定之事實，堪予認定。至訴願人違反勞動基準法第24條第1項、第2項、第32條第2項、第36條第2項第

3款之

違規事實，有原處分機關107年10月29日、11月12日勞動條件檢查會談紀錄、勞工出

勤

紀錄、薪資報表等影本附卷可稽，已如前述，訴願人於訴願書亦不爭執，卷內亦無其他足以認定原處分違法之事證。原處分機關依法裁處，並無違誤。訴願主張，不足採據。

從而，原處分機關依勞動基準法第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13、14、27、35、36等規定，各處訴願人2萬元、2萬元、10萬元、2萬元

、

10萬元罰鍰，合計處26萬元罰鍰，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（公出）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 4 月 3 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）