

臺北市政府 108.07.04. 府訴一字第 1086102953 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 108 年 3 月 22 日北市勞動字第 108600932 81 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營銀行業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同） 107 年 12 月 10 日、12 月 28 日、108 年 1 月 8 日派員實施勞動檢查，查得訴願人參加勞工保險之勞工達

3,000 人以上，又查得：

（一）訴願人前修訂工作規則報請原處分機關核備，經原處分機關以 105 年 8 月 11 日北市勞資字第 10541484900 號函（下稱 105 年 8 月 11 日函）復略以，同意核備部分條文，其他未

核備條文應儘速修正後另行報核。

（二）嗣訴願人復檢附工作規則報請核備，亦經原處分機關以 105 年 10 月 17 日北市勞資字第 10545845800 號函（下稱 105 年 10 月 17 日函）復略以，同意核備部分條文，至第 19 條有

關勞工年休假等及第 23 條有關獎懲部分，應經勞資協商同意後修正並檢附工會同意函，於 30 日內另函報核；逾期未修正報核，將依法裁處。惟訴願人迄未另函報請核備。

二、原處分機關爰以 108 年 1 月 11 日北市勞動檢字第 10860120382 號函檢送勞動檢查結果通知

書予訴願人，命即日改善，如有異議得於 10 日內提出。嗣以 108 年 1 月 24 日北市勞動字第

1086013365 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人先後以 108 年 1 月 24 日異議函、1 月 31

日及 2 月 13 日書面陳述意見略以，前已修正工作規則並報請核備，訴願人與工會正進行團體協約協商，尚未協商完畢，原工作規則第 19 條規定，實際已優於新法規定，未損及勞

工權益等語。原處分機關審認訴願人為甲類事業單位，未依據 105 年 12 月 21 日勞動基準法第 38 條第 1 款之修正變更情形，適時修正原工作規則第 19 條有關年休假規定部分，違反勞動基準法第 70 條規定，爰依同法第 79 條第 3 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）行為時第 3 點、行為時第 4 點項次 63 等規定，以 108 年 3 月 22 日北市勞動字第 10860093281 號裁處書，處訴願人新臺幣（下同

）2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 108 年 3 月 26 日送達，訴願人不服，於 108 年 4 月 16 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、本件訴願書雖載述不服原處分機關 108 年 3 月 22 日北市勞動字第 10860093282 號函，惟該

函僅係原處分機關檢送同日期北市勞動字第 10860093281 號裁處書及罰鍰收據予訴願人之函文。揆其真意，應係對該裁處書不服，合先敘明。

二、按勞動基準法第 1 條第 2 項規定：「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」第 4 條規定：「本法所稱主管機關：.....在直轄市為直轄市政府.....。」第 38 條第 1 項第 1 款規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。」第 70 條規定：「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。二、工資之標準、計算方法及發放日期。三、延長工作時間。四、津貼及獎金。五、應遵守之紀律。六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。八、災害傷病補償及撫卹。九、福利措施。十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。十二、其他。」第 71 條規定：「工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。」第 79 條第 3 項規定：「違反.....第七十條.....規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。」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 37 條第 1 項、第 3 項規定：「雇主於僱用勞工人數滿三十人時應即訂立工作規則，並於三十日內報請當地主管機關核備。」「工作規則應依據法令、勞資協議或管理制度變更情形適時修正，修正後並依第一項程序報請核備。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準行為時第 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。」行為時第 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）
63	雇主未依規定訂立工作規則報請主管機關核備後並公開揭示者。	第 70 條、第 79 條第 3 項、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	1.處 2 萬元以上 30 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.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：「.....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」

三、本件訴願理由略以：

- （一）訴願人前向原處分機關申請核備工作規則，經原處分機關以 105 年 8 月 11 日函核備。嗣工作規則再行修正，訴願人亦依法申請核備，並經原處分機關以 105 年 10 月 17 日函核備在案。
- （二）因勞動基準法數次修法，工會要求協商工作規則，且原處分機關上開 105 年 8 月 11 日函之說明、105 年 10 月 17 日函之說明三均行政指導應與工會協商，又團體協約即將屆期，訴願人乃與工會就團體協約、工作規則等事宜一併進行討論、協商。惟協商並非一蹴可幾，原處分機關突以訴願人工作規則未適時修正並報請核備為由，逕予裁處，訴願人不服。
- （三）原處分機關復於 107 年 10 月 23 日來函提醒完成團體協約簽署後報請核備，惟團體協約目前正在協商尚未完成，而無法申請核備，訴願人並無違法之故意或過失。
- （四）訴願人員工手冊之請假辦法明定第 1 年勞工享有 10 日特休假，到職當年依比例給予，故年資滿半年之勞工即享有 5 日特休假，已高於法定標準，且已公告員工週知。另訴

願人正與工會協商團體協約，如不願協商程序之進行，而逕申請核備，將陷入受工會指責有不當勞動行為之窘境。請撤銷原處分。

四、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 12 月 28 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書等影本附卷可稽。

五、按雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，應即依其事業性質，就工作時間、特別休假等事項訂立工作規則，於 30 日內報請主管機關核備後並公開揭示之；工作規則應依據法令、勞資協議或管理制度變更情形適時修正，修正後並依前揭程序報請核備；違反者，處 2 萬元以上 30 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 70 條、第 79 條第 3 項及第 80 條之 1

第

1 項及同法施行細則第 37 條第 1 項、第 3 項所明定。本件查：

(一) 訴願人前修訂工作規則報請原處分機關核備，經原處分機關以 105 年 8 月 11 日函復同意核備部分條文，其他未核備條文應儘速修正後另行報核。嗣訴願人復檢附工作規則報請核備，亦經原處分機關以 105 年 10 月 17 日函復略以，同意核備部分條文，至第 19 條

有關勞工「1. 年休假..... (6) 員工在任職的第一個完整年度以及後續的年度，必須要請一次”連續休假”，.....」等內容涉及變更；及第 23 條有關員工獎懲政策之條文，應經勞資協商同意後修正並檢附工會同意函，於 30 日內另函報核；逾期未修正報核，將依法裁處。惟訴願人迄未另函報請核備。

(二) 依卷附原處分機關 107 年 12 月 28 日訪談訴願人人事人員○○○(下稱○君)之勞動條件檢查會談紀錄略以：「組織企業工會 有.....5. 請問是否依法將工作規則送核備？答：最後一次報核於 105/9/26、11/16，並分別於 105/10/17、12/1 收受回函，因目前與工會商議團體協約中，待確定後再行與因應修法之條文一併報核備.....。」該會談紀錄經訴願人人事人員○君及工會理事長○○○簽名確認在案。是訴願人人事人員○君已自承訴願人訂定之工作規則，自 105 年 12 月 1 日收受主管機關復函後，迄未修正工作規則並報請核備。是訴願人修正工作規則未報經主管機關核備，違反勞動基準法第 70 條規定之情事，洵堪認定。

(三) 次查，訴願人工作規則第 19 條有關員工可享年休假日數部分規定，員工服務年資第 1 年至第 4 年，依職務不同而有 10 日、15 日、18 日及 22 日不同之休假天數；並規定「員

工得請休之年休假天數係自到職日起開始累積。惟，到職日起前三個月，員工不得請年休假」「新進員工之年休假排休排程應於到職日後滿三個月內完成。主管有責任..

.... 確保已核准之排休排程在年度中被確實履行。」依上開內容，訴願人員工任職滿 3 個月，即可依比例享年休假 2.5 日以上，任職滿 6 個月可依比例享年休假 5 日以上。

訴

願人此項規定，已優於勞動基準法第 38 條第 1 項第 1 款（105 年 12 月 21 日修正；自 106 年

1 月 1 日起施行）勞工在同一事業主或事業單位繼續工作满 6 個月以上 1 年未滿者，享有

3 日特別休假之規定。則訴願人有無因勞動基準法第 38 條第 1 項第 1 款之修正，而配合修正原訂工作規則規定之必要，不無疑義。原處分機關以訴願人工作規則未依法令變更情形適時修正為由，所憑理由雖有不當，惟訴願人修正工作規則未報經主管機關核備，亦違反勞動基準法第 70 條規定，應依同法第 79 條第 3 項、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰

基準規定，裁處訴願人罰鍰及公布訴願人姓名之結果，並無二致。依訴願法第 79 條第 2 項規定：「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。

（四）雖訴願人主張與工會正協商團體協約，尚未協商完畢，工作規則無法報請核備等語。惟原處分機關 105 年 10 月 17 日函，通知訴願人應依原處分機關於工作規則第 19 條、第 2

3 條所註記內容「經勞資協商同意後修正並檢附工會同意函」修正後報核。是訴願人得僅就工作規則第 19 條、第 23 條內容，與工會協商取得同意，無須納入所議範圍廣泛且時程更長之團體協約協商程序。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關所為處分，揆諸前揭規定並無不合，應予維持。

六、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（請假）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 范 文 清
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 7 月 4 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）