

臺北市政府 108.07.18. 府訴三字第 1086103044 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 108 年 3 月 29 日北市勞動字第 10860096051 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營一般旅館業，為適用勞動基準法之行業；經原處分機關於民國（下同）108 年 2 月 18 日派員實施勞動檢查，發現：（一）訴願人於 106 年 10 月 27 日召開勞資會議決議，採用 4 週

變形工時，其勞工依規定每 4 週內例假及休息日至少 8 天，惟於 107 年 10 月 8 日至 11 月 4 日之 4 週

週期內，訴願人僅給予所僱勞工○○○（下稱○君）7 天（即 107 年 10 月 12 日、10 月 16 日、10

月 22 日、10 月 25 日、10 月 29 日、11 月 1 日、11 月 4 日）之例、休假，除 107 年 10 月 8 日特別休假

、10 月 19 日補休國定假日出勤，其餘皆正常出勤；訴願人未於 4 週內給予勞工 8 日之例假及休

息日，違反勞動基準法第 36 條第 2 項第 3 款規定。（二）訴願人使勞工○君、○○○、○○○、○○○、○○○等人於國定假日 108 年 1 月 1 日（中華民國開國紀念日）出勤，未加給工資，亦未於國定假日前徵詢勞工同意挪移他日補休，以○君為例，其於 108 年 1 月 1 日出勤，訴願人應另給付國定假日出勤工資，惟訴願人未給付，違反勞動基準法第 39 條規定。原處分機關乃以 108 年 3 月 12 日北市勞動字第 1086040721 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命其

即日改善並通知陳述意見，訴願人以 108 年 3 月 25 日書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 36 條第 2 項及第 39 條規定，且為乙類事業單位，乃依同法第 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

) 行為時第 3 點、行為時第 4 點項次 35、42 等規定，以 108 年 3 月 29 日北市勞動字第 1086009605

1 號裁處書（下稱原處分）各處訴願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰，合計處 4 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 108 年 4 月 10 日送達，訴願人不服，於 108 年 5 月 7 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、本件訴願人於訴願書雖未載明不服之訴願標的，惟依訴願書記載略以：「.....違反勞動基準法第 36 條第 2 項及第 39 條規定，經本局查證屬實，依同法第 79 條第 1 項第 1 款及第

80 條之 1 第 1 項規定，各裁處罰鍰新台幣 2 萬，合計裁處罰鍰 4 萬元.....」並檢附原處分

影本，揆其真意，應係對原處分不服，合先敘明。

二、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。.....。」第 36 條第 1 項及第 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日，均應休假。」第 39 條規定：「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」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。」

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 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。」

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）87年8月31日（

87

）臺勞動二字第037426號函釋：「勞動基準法第三十九條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給。所稱『加倍發給』，係指假日當日工資照給外，再加發一日工資，此乃因勞工於假日工作，即使未滿八小時，亦已無法充分運用假日之故.....。」

88年5月19日（88）臺勞動二字第022656號函釋：「指定一般旅館業為勞動基準法第三十條之一之行業。」

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.....。」

106年3月24日勞動條2字第1060130619號函釋：「.....說明：.....三、.....勞

動

基準法第39條規定略以，雇主經徵得勞工同意於第37條所定之休假日工作者，工資應加倍發給。前開規定所稱『加倍發給』係指休假日出勤工作於8小時以內者，除原本約定照給之工資之外，再加發一日工資。至於當日出勤工作逾8小時之部分，係屬延長工作時間，應依同法第24條第1項所列標準計給延長工時工資.....。」

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）
35	雇主依勞基法第30條第2	第36條第2	1.處2萬元以上100	違反者，除依雇主或事業

	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。	項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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。	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。
42	雇主未給付勞工例假、休息日、休假或特別休假之工資；及徵得勞工同意或因季節性趕工必要經勞工或工會同意，使勞工於上述休假日工作，而未加倍發給工資者。	第 39 條、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。	

」

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」

三、本件訴願理由略以：訴願人有依規定 4 週休例假 4 天及 4 天休息日，勞工同意未休足 8 日補

發加班費或補假；並徵得勞工個人同意國定假日及選舉日延後補假及補發加班費；請撤銷原處分。

四、查本件訴願人依 106 年 10 月 27 日第 1 屆勞資會議決議，採用 4 週變形工時，其勞工依規定

每 4 週內例假及休息日至少 8 天，惟訴願人所僱勞工○君於 107 年 10 月 8 日至 11 月 4 日 4 週內

僅休假 7 日，與勞工○君依規定應享有至少 8 日之例假及休息日，尚不足 1 日，違反勞動基準法第 36 條第 2 項第 3 款規定；另○君等人國定假日 108 年 1 月 1 日（中華民國開國紀念

日）出勤，訴願人未加給工資，亦未於國定假日前徵詢勞工同意挪移他日補休，違反勞動基準法第 39 條規定；有訴願人 106 年 10 月 27 日第 1 屆勞資會議紀錄、107 年 10 月、11 月

及 108 年 1 月排班表、○君 107 年 10 月、11 月、108 年 1 月出勤紀錄表、107 年 10 月、11 月及

108 年 1 月薪資明細表、原處分機關 108 年 2 月 18 日訪談訴願人經理○○○（下稱○君）之

勞動條件檢查會談紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、關於違反勞動基準法第 36 條第 2 項第 3 款規定部分：

按一般旅館業係經前勞委會指定為勞動基準法第 30 條之 1 之行業，依勞動基準法第 30 條之 1 規定變更正常工作時間者，勞工每 4 週內之例假及休息日至少應有 8 日；違者，處 2 萬

元以上 100 萬元以下罰鍰，並應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；揆諸同法第 36 條第 2 項第 3 款、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項等規定及前勞委會 88 年 5 月

19 日（88）臺勞動二字第 022656 號函釋意旨自明。本件經查：

（一）依卷附原處分機關 108 年 2 月 18 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄影本略以：「……
.. 問 請問貴公司與勞工約定之工時制度？…… 答 勞工依排班表出勤，月休 8 日..
..... 一週起訖時間為週一至週日..... 未明訂休息日及例假日。..... 問：請問貴公司
是否有使用變形工時？答：經 106 年 10 月 27 日勞資會議同意採用四週變形工時。本
次抽選期間之四週週期期間為 107 年 10 月 8 日至 11 月 4 日..... 以此類推四週期間。
..
.....」並經○君簽名確認在案。

（二）查本件依卷附訴願人 106 年 10 月 27 日第 1 屆勞資會議紀錄影本所載，訴願人採用 4 週變

形工時，其勞工依上開規定每 4 週內例假及休息日至少 8 天，並經○君於原處分機關 108 年 2 月 18 日會談紀錄陳明在案。惟依卷附訴願人勞工○君之 107 年 10 月、11 月出勤紀

錄表及訴願人 107 年 10 月、11 月排班表等影本顯示，○君於 107 年 10 月 8 日至 11 月 4 日之

4 週內僅休假 7 日，與勞工○君依規定應享有至少 8 日之例假、休息日，尚不足 1 日，且

依訴願人薪資明細表影本所示，勞工○君 107 年 10 月、11 月薪資之加班費欄位為空白。準此，訴願人並未給予勞工○君於 107 年 10 月 8 日至 11 月 4 日之 4 週內至少 8 天之例假

及休息日，亦未給予○君於休息日出勤之加班費；是訴願人有違反勞動基準法第 36 條

第 2 項第 3 款規定之事實，堪予認定。

六、關於違反勞動基準法第 39 條規定部分：

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日，均應休假；中華民國開國紀念日為中央主管機關規定應放假之節日；雇主經徵得勞工同意於休假日工作，於 8 小時以內者，除休假當日工資照給外，應加發 1 日工資；所稱加倍發給，係指假日當日工資照給外，再加發 1 日工資；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；勞動基準法第 37 條、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及紀念日及節日實施辦法第 2 條、第 3 條第 1 款定有明文

，亦有前勞委會 87 年 9 月 14 日臺（87）勞動二字第 039675 號、勞動部 106 年 3 月 24 日勞動

條 2 字第 1060130619 號函釋意旨可參。又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；亦有勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函

釋意旨可參。經查：

- （一）依上開會談紀錄影本略以：「…… 問 請問國定假日出勤如何處理？…… 答…… .. 與勞工口頭約定調移國定假日，如有排定，於排班表上以『補』表示…… 未能提供與勞工約定國定假日調移之紙本事證。…… 問：請問貴公司如何記載勞工出勤？ 答：以勞工親簽之出勤紀錄為實際勞工上、下班時間。……」並經○君簽名確認在案。
- （二）依卷附訴願人 108 年 1 月排班表及○君等人 108 年 1 月出勤紀錄表等影本顯示，勞工○君於 108 年 1 月 1 日出勤，惟 108 年 1 月薪資明細表之張君加班費欄位為空白；○君於上開會談紀錄亦表示未能提供與勞工約定國定假日調移之紙本事證。準此，訴願人並未加給○君於國定假日 108 年 1 月 1 日（中華民國開國紀念日）出勤之工資，亦未於國定假日前徵詢勞工個別同意挪移他日補休；是訴願人有違反勞動基準法第 39 條規定之事實，堪予認定。
- （三）訴願人雖主張依規定 4 週給予休例假 4 天及 4 天休息日，勞工同意未休足 8 日補發加班費或補假，並徵得勞工個人同意國定假日及選舉日延後補假及補發加班費。惟迄至訴願人提起訴願後，仍未能提具勞工補休紀錄及已給付工資之事證供核，其空言主張，尚

難採憑。從而，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 36 條第 2 項第 3 款及第 39 條規

定，各處訴願人 2 萬元罰鍰，共計 4 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，揆諸前揭規定及裁罰基準，並無不合，原處分應予維持。

七、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 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 18 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）