

訴 願 人 ○○○○○○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 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 113 年 12 月 12 日北市勞動字第 11360277001 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

- 一、訴願人經營旅行及其他相關服務業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）113 年 10 月 9 日實施勞動檢查，查得訴願人經勞資會議同意採用 8 週變形工時，所僱勞工○○○（下稱○君）於 113 年 6 月 1 日（週六）、6 月 2 日（週日）因旅展出勤，113 年 6 月 5 日使用加班補休，113 年 6 月 3 日、4 日、6 日及 7 日均有出勤，訴願人使勞工連續出勤逾 6 日，未使勞工每 7 日中至少應有 1 日之例假，涉違反勞動基準法第 36 條第 2 項第 2 款規定，乃製作 113 年 10 月 9 日勞動條件檢查會談紀錄（下稱 113 年 10 月 9 日會談紀錄），並經訴願人委任之會同檢查人員○○○（下稱○君）簽名確認在案。
- 二、嗣原處分機關以 113 年 11 月 12 日北市勞動字第 1136104135 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人提出 113 年 11 月 20 日陳述意見書及相關資料，原處分機關審認訴願人使勞工連續工作逾 6 日，未依規定給予勞工每 7 日中至少應有 1 日之例假，違反勞動基準法第 36 條第 2 項第 2 款規定，並審酌其為實收資本額超過 1 億元之事業單位，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則（下稱共通性原則）第 4 點第 2 款等規定，以 113 年 12 月 12 日北市勞動字第 11360277001 號裁處書（下稱原處分），處訴願人新臺幣（下同）5 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 113 年 12 月 16 日送達，訴願人不服，於 114 年 1 月 13 日經由原處分機關向本府提起訴願，114 年 2 月 17 日補充訴願理由，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、第 2 項、第 3 項及第 4 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。」「前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。」「第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。」「前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。」第 36 條第 1 項、第 2 項第 2 款、第 4 項、第 5 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。」「雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：……二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。」「經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。」「前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。」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。」

勞動基準法施行細則第 22 條之 3 規定：「本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，以每七日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第四項及第五項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾六日。」

違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第 4 點第 2 款規定：「下列違反本法第二十四條、第三十二條、第三十四條、第三十六條或第三十九條規定者，主管機關應審酌其資力及三年內再次違反同條規定之次數，依本法第七十九條第一項規定，處新臺幣五萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得依同條第四項規定，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一：……（二）依法辦理公司登記或商業登記，且實收資本額或在中華民國境內營運資金超過新臺幣一億元之事業單位。……」

勞動部 105 年 1 月 21 日勞動條 3 字第 1050130120 號公告（下稱 105 年 1 月 21 日公告）：「指定依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業為勞動基

準法第 30 條第 3 項規定之行業，並自即日生效。依據：勞動基準法第 30 條第 4 項。公告事項：旨揭所稱依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業，指尚未指定適用勞動基準法第 30 條第 3 項規定，且除 5 月 1 日勞動節外，事業單位依照政府行政機關辦公日曆表出勤，於需調整工作日與休息日以形成連假之行業。」

106 年 3 月 13 日勞動條 3 字第 1060049558 號函釋（下稱 106 年 3 月 13 日函釋）：「……說明……四、為使所有事業單位均得在符合勞動基準法規定之前提下，比照政府行政機關辦公日曆表安排工時及例休假，使勞工有獲得連假之機會，亦不致增加事業單位成本，本部業指定依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業為勞動基準法第 30 條第 3 項規定（即 8 週彈性工時）之行業，允事業單位得採『一日換一日』之方式安排出勤。……」

臺北市政府 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公告……自中華民國 113 年 1 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 15 項中央法規』所定本府有關裁處權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附表（節錄）

項次	法規名稱	委任事項
8	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願及補充理由略以：○君於 113 年 6 月 5 日並非因延長工時而補休，而係將例假日與工作日互為調移後，因例假日而休息，此應回歸出勤申請單之內容判斷之；8 週變形工時並無禁止雇主與個別員工磋商於特定時期內進行休假日調移，訴願人適用何種彈性工時制度，與訴願人與○君間約定之性質無關；退萬步言，訴願人亦適用 2 週彈性工時制度，而無違反勞動基準法第 36 條第 2 項之規定，請撤銷原處分。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關勞動檢查結果通知書、113 年 10 月 9 日會談紀錄、○君 113 年 6 月出勤紀錄及加班／休息日出勤申請單等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張○君 113 年 6 月 5 日係將例假日與工作日互為調移後，因例假日而休息；8 週變形工時並無禁止雇主與個別員工磋商於特定時期內進行休假日調移；退萬步言，其亦適用 2 週彈性工時制度，而無違反勞動基準法第 36 條第 2 項之規定云云：

（一）按雇主得經工會或勞資會議同意，將其 8 週內之正常工作時數，分配於其他工作日，但每日正常工作時間不得超過 8 小時，每週工作總時數不得超過

48 小時；依上開規定變更正常工作時間者，勞工每 7 日中至少應有 1 日之例假，每 8 週內之例假及休息日至少應有 16 日；上開規定所定之例假，以每 7 日為 1 週期，依曆計算，雇主除依勞動基準法第 36 條第 4 項及第 5 項調整者外，不得使勞工連續工作逾 6 日；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額等；勞動基準法第 30 條第 3 項、第 36 條第 2 項第 2 款、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 22 條之 3 定有明文。

(二) 查本件依卷附 113 年 10 月 9 日會談紀錄、訴願人（原名稱：○○○○○股份有限公司）107 年 3 月 14 日勞資會議紀錄、○君 113 年 6 月出勤紀錄影本所示，訴願人經勞資會議同意採用 8 週變形工時，所僱勞工○君於 113 年 6 月 1 日、6 月 2 日出勤，113 年 6 月 5 日請假，113 年 6 月 3 日、4 日、6 日及 7 日均出勤；是訴願人使勞工○君連續出勤逾 6 日，未依規定給予勞工每 7 日中至少應有 1 日之例假，有違反勞動基準法第 36 條第 2 項第 2 款規定之事實，堪予認定。

(三) 次查卷附 113 年 10 月 9 日會談紀錄影本記載略以：「……Q 以勞工○○○為例，113 年 6 月 1 日至 7 日之出勤情況請說明 A 6/1、6/2 為展展加班，6/5 使用 6/2 之加班補休，其他日子正常出勤。……」上開會談紀錄並經○君簽名確認在案。訴願人雖嗣後主張○君 113 年 6 月 5 日非加班補休，而係將例假日與工作日互為調移後，因例假日而休息，且訴願人經勞資會議同意採用 2 週變形工時等；惟其所稱與前揭會談紀錄及○君 113 年 6 月出勤紀錄及加班／休息日出勤申請單影本所載顯有不符，其亦未提出○君於 113 年 6 月 1 日至 7 日係採用 2 週變形工時出勤之具體事證供核，尚難據之而對其為有利之認定。訴願主張，不足採據。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 2 款規定，且屬依法辦理公司登記，實收資本額超過 1 億元之事業單位，爰依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、共通性原則第 4 點第 2 款等規定，處訴願人 5 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，揆諸前揭規定，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 連 堂 凱
委員 張 慕 貞

委員 陳 愛 娥
委員 邱 駿 彥
委員 李 瑞 敏
委員 王 士 帆
委員 陳 衍 任
委員 周 宇 修
委員 陳 佩 慶
委員 邱 子 庭

中 華 民 國 114 年 5 月 9 日

本案依分層負責規定授權人員決行

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）