

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 7月15日北市勞動字第10860335701號裁處書關於罰鍰部分之處分，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營汽車貨運業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）108年5月28日派員實施勞動檢查，查得訴願人未實施彈性工時制度，工作時間採排班制，週間起訖為週日至週六，每日工作時間為8時至17時，中間休息1小時，每日正常工作時間為8小時；僱用勞工人數為127人，其中勞工○○○（下稱○君）為時薪制人員，時薪為新臺幣（下同） 160元。並查得：

- （一）訴願人使○君於休息日之108年3月16日出勤8小時，應給付休息日出勤工資2,027元【 $160\text{元} \times (4/3 \times 2\text{時} + 5/3 \times 6\text{時})$ 】，惟訴願人僅給付1,280元，尚不足747元，其他勞工○○○等4人亦有相同情事，違反勞動基準法第24條第2項規定。
- （二）承上，訴願人無企業工會，亦未經勞資會議同意，即使○君於正常工作時間以外時間為延長工作，違反勞動基準法第32條第 1項規定。
- （三）○君於108年4月14日至27日連續出勤14日，訴願人未給予○君每7日中有2日之休息，1日為例假日，1日為休息日，其他勞工○○○等 5人亦有相同情事，違反勞動基準法第36條第 1項規定。

二、原處分機關乃以108年6月14日北市勞動字第1086064116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。嗣訴願人以108年6月24日書面向原處分機關陳述意見略以，每週均給予1日得由勞工自由排定之休假日，每日上班超過8小時給予1.33倍時薪，超過10小時後給予1.66倍時薪，若當日須加班亦於中午先詢問勞工意願等語。原處分機關仍審認訴願人違規情事明確，且為僱用人數達 100人以上之甲類事業單位，第1次違反勞動基準法第24條第2項規定，5年內第2次違反勞動基準法第32條第 1項及第36條第1項規定（第1次為107年8月23日北市勞動字第 10760397471號裁處書），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）第3點、第4點項次14、25、35及第5點等規定，以108年 7月15日北市勞動字第10860335701號裁處書，分別就第1次違反部分處訴願人2萬元、第2次違反部分各處訴願人10萬元，合計共處22萬元（ 2萬元+10萬元+10萬元）罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於108年7月17日送達，訴願人不服原處分關於罰鍰部分之處分，於108年7月30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108年 7月30日訴願書載以：「回覆北市勞動字第10860335702號有關違反勞動基準法事件.....訴願請求.....請求撤銷行政處份之罰款.....」，惟查原處分機關108年7月15日北市勞動字第10860335702號函僅係檢送同日期北市勞動字第10860335701號裁處書及罰鍰收據等予訴願人之函文，揆其真意，應係不服該裁處書關於罰鍰部

分之處分，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 24 條第 2 項規定：「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 32 條第 1 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。」第 36 條第 1 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。」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。」

勞動基準法施行細則第 20 條之 1 第 2 款規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：.....二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」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。」

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 8 千萬元以上之公司。3. 僱用人數達 100 人以上之事業單位（含分支機構）.....。」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）事件統一裁罰基準如下表：（節錄）

| 項次                 | 14                                                                                                                                               | 25                                                  | 35                                                  |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| 違規事件               | 雇主使勞工於勞基法第 36 條所定休息日工作，未依法給付休息日工資。                                                                                                               | 雇主未經工會同意；無工會者未經勞資會議同意，使勞工延長工作時間者。                   | 雇主未使勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日者。            |
| 法條依據（勞動基準法）        | 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。                                                                                              | 第 32 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。 | 第 36 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。 |
| 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。<br>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：<br>1. 甲類：<br>(1) 第 1 次：2 萬元至 20 萬元。<br>(2) 第 2 次：10 萬元至 40 萬元。<br>..... |                                                     |                                                     |

第 5 點規定：「前點違規次數之計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯五年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。」

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   | 16            |
| 法規名稱 | 勞動基準法         |
| 委任事項 | 第78條至第81條「裁處」 |

三、本件訴願理由略以：每週均給予 1 日得由勞工自由排定之休假日，惟排定後，勞工因臨時狀況與同事調班，致使有無休假日情形；有連續上班情形是因郵局特休排休所致；勞工每日上班超過 8 小時給予 1.33 倍時薪，超過 10 小時後給予 1.66 倍時薪，當日如需加班會於中午召開勞資會議詢問員工意願；公司一切符合勞動基準法及與郵局簽訂之合約規定。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等違反勞動基準法之情事，有原處分機關 108 年 5 月 28 日勞動條件檢查會談紀錄、○君 108 年 3 月之出勤紀錄表、訴願人 108 年 3 月工資清冊及○君 108 年 4 月之出勤紀錄表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 2 項及第 32 條第 1 項規定部分：

按雇主使勞工於勞動基準法第 36 條所定休息日之時間為工作者，屬雇主延長勞工工作之時間；雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，應經工會同意，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；又休息日工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給 1 又 1/3 以上；工作 2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給 1 又 2/3 以上；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 24 條第 2 項、第 32 條第 1 項、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 20 條之 1 第 2 款所明定。本件查：

（一）依卷附原處分機關 108 年 5 月 28 日訪談訴願人之受任人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問 貴公司是否有舉辦勞資會議並經主管機關核備？是否有延長工時（加班）之同意案會議紀錄？是否經勞資會議同意實施彈性工時？答 本公司未舉辦勞資會議，亦未選舉勞方代表並將勞、資代表名冊送臺北市政府勞動局備查。因未召開法定之勞資會議，故無任何勞資會議紀錄，延長工時、彈性工時亦未經勞資會議同意。問 貴公司員工的例假日、休息日、國定假日如何約定？一週起訖為何？答 本公司未實施彈性工時，國定假日係依照政府機關行事曆給假。每 7 日給予勞工 1 例假日、1 休假日，由勞工自行排定，一週起訖為週日至週六。……問 貴公司與員工約定薪資計算方式為何（時薪、月薪）？貴公司與員工約定薪資項目為何？答 本次抽查勞工皆為時薪制人員，時薪 160 元。約定薪資項目為：上班薪資（依照正常工時之時數\*時薪 160 元）+加班薪資 213（依勞基法應加給 1/3 之加班時數\*時薪（160\*4/3）=213 元）+加班薪資 266（依勞基法應加給 2/3 之加班時數\*時薪（160\*5/3）=266 元+假日薪資 320（國定假日出勤時數\*時薪（160\*2）=320 元）+額外加給……問

請問勞工○○○（下稱○員）108年3月10日（日）~108年 3月16日（六）此一週區間內，例假日及休息日各為何日？答 ○員108年3月16日（六）係休息日，該日08：00-17：00出勤，休息日加班8小時，惟本公司誤將該日計為平常日，僅給予時薪160元×8小時=1280元之工資，漏未加給休息日加班費.....。」並經○君簽名確認在案。

（二）次依○君108年3月之出勤紀錄表、訴願人108年3月工資清冊所示，○君於108年3月16日出勤時間為8時至17時，扣除中間休息1小時，計出勤 8小時；又該日為○君應有之休息日，屬在正常工作時間以外時間延長工作，延長工時計8小時；其中在2小時以內者計2小時，2小時以上8小時以內者計6小時。是訴願人應給付○君該日之休息日出勤工資計2,027元【160元×（4/3×2時+5/3×6時）】，惟依卷附108年 3月薪資明細表，訴願人僅給付1,280元（160元× 8時），未足額給付○君休息日延長工時工資，亦為訴願人之受任人○君於上開會談紀錄所自承。

（三）訴願人雖主張每日上班超過8小時給予1.33倍時薪，超過10小時後給予 1.66倍時薪，若當日須加班亦於中午先詢問勞工意願云云。惟訴願人未依上開規定，給付休息日出勤工資予勞工，且未提供經工會或勞資會議同意於休息日出勤之相關資料，是訴願人有違反勞動基準法第24條第2項及第32條第1項規定之情事，洵堪認定。訴願主張，不足採據。原處分此部分應予維持。

六、原處分關於訴願人違反勞動基準法第36條第 1項規定部分：

按雇主原則上不得使勞工連續工作逾6日；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；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、負責人姓名及限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；勞動基準法第36條第1項、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。查依卷附○君108年4月之出勤紀錄表所示，○君自108年4月14日至27日連續出勤14日。是訴願人有使勞工連續出勤，未依勞動基準法第36條第1項規定，給予勞工每7日中有 2日之休息作為例假及休息日之事實，洵堪認定。雖訴願人主張每週業給予 1日得由勞工自由排定之休假日，因有勞工自行安排調班或郵局排休導致連續出勤情形等語。惟查○君既為訴願人僱用之勞工，即於訴願人之指揮監督下提供勞務。故○君提供勞務之內容、時間、地點，均受訴願人指示支配，訴願人不得以勞工自行安排調班或其他公司排休而主張免責。訴願主張，不足採據。原處分此部分應予維持。

七、綜上，原處分機關審酌訴願人前開違規情節，且為僱用人數達 100人以上之甲類事業單位，第1次違反勞動基準法第24條第2項規定，5年內第2次違反勞動基準法第32條第 1項及第36條第1項規定，依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人2萬元、10萬元、10萬元，合計處22萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無違誤。從而，原處分機關所為處分關於罰鍰部分，揆諸前揭規定及裁罰基準，並無不合，應予維持。

八、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          | 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          | 洪 | 偉 | 勝 |
| 委員          | 范 | 秀 | 羽 |

中華民國            108            年            10            月            14            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）