

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9月2日北市勞動字第10860312871號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

- 一、訴願人經營觀光旅館業等，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）108年6月12日實施勞動檢查，查得訴願人與勞工（餐飲部及廚務部）約定A班出勤時間為6時至14時30分，中間休息時間為0.5小時，1日正常工時為8小時，一週起訖為週一至週日，未約定何日為休息日及例假日。訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）於108年3月3日（108年2月25日至3月3日間出勤達6日）、3月17日（108年3月11日至3月17日間出勤達6日）、3月24日（108年3月18日至3月24日間出勤達6日）及3月31日（108年3月25日至3月31日間出勤達6日）休息日分別出勤8小時、8小時、7小時及8小時，訴願人應給付○君休息日出勤工資新臺幣（下同）9,188元〔 $45,000/30/8 \times (8 \times 4/3 + 23 \times 5/3)$ 〕，惟訴願人僅給付7,500元，短少給付1,688元，違反勞動基準法第24條第2項規定；另亦有其他勞工於抽查區間有相類情事。
- 二、原處分機關爰以108年7月16日北市勞動字第1086079261號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知陳述意見。經訴願人以108年7月25日書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人第2次違反勞動基準法第24條第2項規定（第1次以107年6月7日北市勞動字第10733035900號裁處書裁處訴願人在案），且為資本額達8,000萬元以上之甲類事業單位，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14等規定，以108年9月2日北市勞動字第10860312871號裁處書（裁處書事實欄部分文字誤繕，業經原處分機關以108年11月21日北市勞動字第1086108989號及108年12月4日北市勞動字第1086112316號函更正在案），處訴願人新臺幣（下同）10萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名。該裁處書於108年9月4日送達，訴願人不服，於108年10月1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之訴願請求欄記載：「……108年9月2日……北市勞動字第10860312872號」惟該函僅係原處分機關檢送108年9月2日北市勞動字第10860312871號裁處書及繳款單據等予訴願人之函文，揆其真意，應係不服該裁處書，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30條之1第1項規定：「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

、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。」「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.....第二十二條至第二十五條.....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。」

勞資會議實施辦法第3條規定：「勞資會議由勞資雙方同數代表組成，其代表人數視事業單位人數多寡各為二人至十五人。.....」第11條規定：「勞資會議代表選派完成後，事業單位應將勞資會議代表及勞方代表候補名單於十五日內報請當地主管機關備查.....。」

前行政院勞工委員會（103年2月17日改制為勞動部）87年2月5日（87）台勞動二字第003088號函釋：「指定觀光旅館業自八十七年三月一日適用勞動基準法之日起為該法第三十條之一之行業，並核定為該法第三十二條第二項所稱之特殊行業。」

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）。（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」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	14
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。
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。
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，並得依事業單位規模、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。
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： 1. 甲類： (2)第2次：10萬元至40萬元.....。

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	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) 訴願人於107年6月12日遴選勞資會議勞資代表並送原處分機關備查，原處分機關以勞資會議代表組成比例不均為由，通知訴願人修正後重報，但因當時承辦人員遲未回覆，且其於107年11月9日離職前亦未交接，訴願人復於108年3月28日重新選舉勞資代表及召開勞資會議再次同意施行變形工時，原處分機關仍以訴願人未向該局報備及未經選舉勞資會議代表為由，不予承認該勞資會議有效，致訴願人員工原排定 4週變形工時之休假及出勤，勢必因適用法規認知不同，產生休息日出勤狀況，且需加發 1日加班費。
- (二) 訴願人現行出勤、例假、休息及工資給付，均依照勞資會議決議事項施行，但依據勞動基準法第36條規定，例假日之調整經勞資會議同意後始得為之，且30人以上應報當地主管機關備查，訴願人因現有員工20人，未達30人以上，致未報原處分機關備查。原處分機關以訴願人未向其報備及未經選舉勞資代表為由，不予承認訴願人勞資會議有效，不僅未釋疑法令上未詳實規範公司員工未達30人是否報備，且未經勸導改善即否決訴願人勞資會議決議，致使訴願人雖有員工未休假上班當日加發 1日工資之實，卻因原處分機關認知不同導致違反規定，且逕予以加倍處罰，確實對訴願人有欠公允；請撤銷原處分。

四、查原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，發現訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關108年6月12日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、○君108年2月至3月班表、刷卡資料及 108年3月薪資清冊等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日；雇主使勞工於休息日工作，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一又三分之一以上；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一又三分之二以上；違者，處2萬元以上100萬元以下罰鍰，並公布事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；為勞動基準法第24條第2項、第36條第1項、第79條第1項第1款及第80條之1第1項所明定。查本件：

- (一) 依卷附原處分機關108年6月12日訪談訴願人副理○○○（下稱○君）之會談紀錄影本略以：「…… 問 請問貴公司是否通過勞資會議與勞工約定變形工時？起訖期日？ 答 有，約定四週變形工時，四週起訖未有約定，皆以整月排定，每週最少給予1日例假，單週起訖為週一至週日。…… 問 請問貴公司與勞工約定每日工作時間與休息時間為何？例假日、休息日及國定假日如何約定？薪資結構及加班制度為何？ 答 分不同部門工作時間而有不同：…… 2. 餐飲部：06：00-14：30 3. 廚務部：06：00-14：30…… 自行安排半小時至1小時之休息（若當日出勤 8小時則給半小時休息，當日出勤9小時者約休息1小時）。另因公司班別較多，上述為一般班別，排班仍依班表為主。未有約定休息日及例假日。薪資結構加項計有：本薪、加班餘時轉薪（即年度

結算當年之補休時數)、例假日未休轉薪(當月未休畢之假,公司直接給予加班費,意同休息日加班費).....加班制度為:逾下班時間後即可申報,看員工自何時申請,以加班申請單為主,加班單位為1小時。加班費計算項目以本薪依法計算。.....」並經○君簽名確認在案。復依卷附○君108年2月及3月刷卡資料,○君於108年2月25日至3月31日之5個週期,其中於108年3月3日、17日、24日及31日(均為星期日)休息日出勤時間各為5時55分至15時1分、5時28分至14時30分、5時43分至13時34分及5時59分至14時37分,休息日延長工時分別為8小時、8小時、7小時及8小時。訴願人應依勞動基準法第24條第2項規定,給付○君休息日出勤工資9,188元〔45,000/30/8x(8x4/3+23x5/3)〕,惟訴願人僅給付○君「例假日未休轉薪」7,500元,此有訴願人108年3月薪資清冊等影本附卷可稽。是訴願人使勞工於休息日工作,未依勞動基準法第24條第2項規定足額給付延長工時工資之事實,洵堪認定。

- (二) 雖訴願人主張現行出勤、例假、休息及工資給付,均依照勞資會議決議事項施行,但依據勞動基準法第36條規定,訴願人因現有員工20人,未達30人以上,致未報原處分機關備查;原處分機關以訴願人未向其報備及未經選舉勞資代表為由,不予承認訴願人勞資會議有效,此等不僅未釋疑法令上未詳實規範公司員工未達30人是否報備,且未經勸導改善即否決訴願人勞資會議決議,致使訴願人雖有員工未休假上班當日加發1日工資之實,卻因原處分機關認知不同導致違反規定,且逕予以加倍處罰等語。惟按勞動基準法第30條之1規定,實施4週變形工時制度,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;勞資會議實施辦法第3條及第11條規定,勞資會議由勞資雙方同數代表組成,其代表人數視事業單位人數多寡各為2人至15人;勞資會議代表選派完成後,事業單位應將勞資會議代表及勞方代表候補名單於15日內報請當地主管機關備查。
- (三) 查訴願人於107年6月12日函報原處分機關其第1屆勞資會議勞資代表名冊,惟資方代表與勞方代表未同數(資方2人、勞方5人),與勞資會議實施辦法第3條勞資雙方需同數代表之規定不符,經原處分機關以107年6月19日北市勞資字第10760484630號函請訴願人補正。訴願人復於108年7月25日陳述意見時再次函報其第1屆勞資會議勞資代表名冊,惟查本次函報名冊資方代表與勞方代表仍未同數(資方2人、勞方5人),則所召開之勞資會議即難謂合法;是訴願人仍應遵守勞動基準法第36條規定給予勞工每7日中應有2日之休息,1日為例假,1日為休息日;則○君於108年3月3日、17日、24日及31日休息日分別出勤8小時、8小時、7小時及8小時,訴願人自應依勞動基準法規定計給休息日出勤延長工時工資。訴願主張,不足採據。從而,原處分機關依前揭規定及裁罰基準,處訴願人10萬元罰鍰,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。

六、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

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）