

訴 願 人 ○○長期照顧中心（養護型）

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 111 年 5 月 18 日北市勞動字第 11160044431 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

- 一、訴願人經營居住型老人照顧服務業，為適用勞動基準法之行業，且係經中央主管機關指定，得依同法第 30 條之 1 規定實施 4 週變形工時之行業。經原處分機關於民國（下同） 111 年 3 月 1 日及 3 月 9 日實施勞動檢查，發現訴願人業經勞資會議同意實施 4 週變形工時制度，110 年 11 月 29 日至 12 月 26 日為 4 週週期區間，且約定工作時間依排班表出勤；並查得訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）於 110 年 12 月 25 日休息日出勤工作 8 小時，訴願人依法應給付○君休息日出勤工資計新臺幣（下同）2,418 元〔（基本薪資 38,000 元+職務津貼 4,800 元+其他津貼 3,000 元）/30 日/8 時*（2 時*4/3+6 時*5/3）〕，惟訴願人未給付，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。
- 二、原處分機關乃以 111 年 3 月 28 日北市勞動字第 1116042449 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見，經訴願人於 111 年 4 月 13 日以書面陳述意見在案。原處分機關審認訴願人為乙類事業單位，5 年內第 2 次違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定（第 1 次裁處為 110 年 7 月 5 日北市勞動字第 11060249471 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、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 18 及第 5 點等規定，以 111 年 5 月 18 日北市勞動字第 11160044432 號函檢送同日期北市勞動字第 11160044431 號裁處書（下稱原處分）予訴願人，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。原處分於 111 年 5 月 20 日送達，訴願人不服，於

111 年 6 月 17 日向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

- 一、本件訴願書之訴願請求欄雖記載請求撤銷原處分機關 111 年 5 月 18 日北市勞動字第 11160044432 號函，惟該函僅係檢送原處分等予訴願人之函文，揆其真意，訴願人應係不服原處分，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 30 條之 1 第 1 項第 1 款規定：「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 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 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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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。」
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

如下表：（節錄）

項次	18
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(勞基法)	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，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額 2 分之 1。 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： 2.乙類： (2)第 2 次：5 萬元至 20 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……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：訴願人業經勞資會議同意實施 4 週變形工時制度，故排班依每 4 週為一循環，且具延續性。訴願人主任○○○（下稱○君）於勞動檢查後查核及回推班表等，○君於 110 年 8 月起至 111 年 1 月止排定休假符合一例一休，勞動檢查僅檢查 110 年 11 月至 111 年 1 月此 3 個月期間資料，將訴願人班表切割檢查、無延續性，卻要求符合一例一休，為強人所難、匪夷所思。請撤銷原處分。

四、查訴願人有事實欄所述違規事項，有原處分機關 111 年 3 月 9 日勞動條件檢查會談紀錄、訴願人 110 年 11 月及 12 月員工簽到表、○君 110 年 12

月薪資明細表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至所願人主張○君於 110 年 8 月起至 111 年 1 月止排定休假符合一例一休，勞動檢查僅檢查 110 年 11 月至 111 年 1 月此 3 個月期間資料，將訴願人班表切割檢查云云。按中央主管機關指定之行業，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得將 4 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 2 小時；勞動基準法第 30 條之 1 定有明文。次按雇主依前揭規定變更正常工作時間者，勞工每 2 週內至少應有 2 日之例假，每 4 週內之例假及休息日至少應有 8 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 1 又 3 分之 1 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 3 分之 2 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、負責人姓名等；勞動基準法第 24 條第 2 項、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 項亦有明文。查本件：

- (一) 訴願人業經勞資會議同意實施 4 週變形工時，有其 109 年 7 月 31 日勞資會議紀錄影本附卷可稽。次據卷附原處分機關 111 年 3 月 9 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄影本記載：「……問 工時制度說明？答 ……本次檢查四週區間起訖分別為……110 年 11 月 29 日至 12 月 26 日……。問 薪資制度？工資清冊項目說明？答 ……每月 5 日給付現金並請員工簽收……本國籍勞工『基本薪資』、『職務津貼』、『其他津貼』（即交通費）均屬固定薪資之範疇。問 勞工○○○（下稱○員）之薪資？110 年 11 月 29 日至 12 月 26 日四週間休息日、例假日休假或出勤情形？答 ○員每月薪資 45,800（含基本薪資 38,000+職務津貼 4,800+其他津貼 3,000），前述區間 12/4、12/11、12/18、12/26 為例假（○員排班表中 12/4 誤植為休息日），12/6、12/13、12/22 為休息日且有休假，另經確認 12/25 為休息日並經勞工同意出勤，當日上班時間 14：48~23：40，中間休息 30 分鐘，出勤共 8 小時，因對相關法令不清楚，並未加給休息日出勤工資。……。」該會談紀錄並經○君簽名蓋章確認在案。
- (二) 復稽之卷附訴願人 110 年 12 月員工簽到表影本所示，○君於 110 年 12 月 25 日休息日出勤時間為下午 14 時 48 分至 23 時 40 分（中間休息 30 分鐘），共出勤 8 小時，惟訴願人並未給付○君該日延長工時工資，有○君 110 年 12 月薪資明細表影本在卷可稽。是訴願人使勞工於休

息日出勤工作，未依勞動基準法第 24 條第 2 項規定給付休息日之延長工時工資之違規事實，洵堪認定。又本件原處分機關係因訴願人未給予勞工休息日出勤之延長工時工資而予以裁處，訴願人主張○君休假之排定符合一例一休及不應將檢查區間限縮自 110 年 11 月至 111 年 1 月期間等語，尚不影響本件違規事實之認定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關審認訴願人為乙類事業單位，5 年內第 2 次違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，以原處分處訴願人 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，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，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	韻	茹
委員	吳	秦	雯
委員	王	曼	萍
委員	洪	偉	勝
委員	邱	駿	彥
委員	郭	介	恒

中華民國 111 年 9 月 12 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）