

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 113 年 7 月 22 日北市勞動字第 11360066971 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營銀行業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）113 年 5 月 7 日實施勞動檢查，發現：訴願人有成立○○○○股份有限公司企業工會（下稱○○○○工會），經該工會同意可使勞工延長工作時間，另該工會採逐年同意訴願人適用變形工時制度（即每年 1 月 1 日至當年 12 月 31 日），105 年至 110 年以及 112 年工會均有同意訴願人採 8 週變形工時制度，唯獨 111 年未同意訴願人採 8 週變形工時制度，故勞工 111 年出勤及休假仍應依勞動基準法第 36 條第 1 項規定辦理。一週起訖時間為週日至週六，週六、週日及國定假日休假均不出勤，倘若週六為行政機關補行上班日，不出勤之勞工需另外請休假；並查得訴願人僱用勞工○○○（下稱○君）擔任駕駛一職，○君為勞工身分，有勞動基準法之適用，經查訴願人於 111 年 1 月 16 日（星期日）至 1 月 22 日（星期六）區間僅給予○君 1 月 16 日 1 日休息，並要求○君 1 月 22 日（星期六）行政機關補班日不出勤應請休特別休假，故○君 1 月 22 日依訴願人要求請休 1 日特別休假，訴願人使○君於 111 年 1 月 16 日至 1 月 22 日間連續工作逾 6 日以上，未給予勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃以 113 年 7 月 1 日北市勞動字第 11360779941 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，經訴願人以 113 年 7 月 8 日、7 月 16 日書面向原處分機關陳述意見在案。原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定，且為上市公司及實收資本額超過 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 1 款及第 2 款等規定，以 113 年 7 月 22 日北市勞動字第 11360066 971 號裁處書（下稱原處分），處訴願人 5 萬元罰鍰，並公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 113 年 7 月 23 日送達，訴願人不服，於 113 年 8 月 16 日經由原處分機關向本府提起訴願，9 月 19 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 2 條規定：「本法用詞，定義如下：一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。……。」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 項及第 3 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。」「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。」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、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。」

違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第 4 點第 1 款及第 2 款規定：「下列違反本法……第三十六條……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：（一）上市或上櫃之事業單位。（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 113 年 4 月 23 日勞動條 3 字第 1130147937 號書函釋（下稱 113 年 4 月 23 日書函釋）：「……說明：……三、復查『銀行業』得依法實施 2

週、4 週或 8 週彈性工時，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意，並與勞工協商合意後始得為之。四、另，雇主如有使勞工於休息日工作之必要，在遵守勞動基準法第 24 條第 2 項、第 32 條及第 36 條規定之前提下，可徵求勞工之同意出勤，以符營運需求。……」

臺北市政府 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公告『工會法等 15 項中央法規』所定臺北市政府（以下簡稱本府）有關裁處權限事項，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。」

附件：工會法等 15 項中央法規裁處權限委任勞動局辦理事項表（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：

- （一）訴願人之營業日與休假日須配合金融監督管理委員會（下稱金管會）依照銀行法第 51 條規定所公告之「銀行業休假日期表」營業，關於員工出勤部分，亦須遵照行政院人事行政總處訂定之「政府機關調整日期處理要點」、「政府行政機關辦公日曆表」，以及勞動基準法等規定，訴願人為配合金管會公布之「111 年銀行業休假日期表」及形成國定假日連假，於 110 年 12 月 7 日函請○○○○工會同意實施 8 週變形工時，惟○○○○工會於 111 年 6 月 21 日才回復不同意實施 8 週變形工時，其未即時回應，訴願人為避免遭金管會裁罰，僅得先行實施變形工時，將 111 年 1 月 22 日與 111 年 2 月 4 日進行調換。
- （二）訴願人使員工於 111 年 1 月 22 日出勤、於 111 年 2 月 4 日休假，所屬員工皆應認知銀行業具有配合金融市場運作之特殊性質，須依照銀行法規定出勤營業，且調整後之工作日（111 年 1 月 22 日）員工有業務需要申請加班，亦會核實計給加班費或加班補休，○君既知悉該日需配合出勤，即負有出勤之義務，其未到工，而請特別休假，不會扣當日薪資，無損及員工權益，無違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。
- （三）經訴願人多次與○○○○工會協商後，該工會於 113 年 7 月 15 日已同意訴願人於 111 年實施 8 週變形工時，實施彈性工時並無明文規定事前或事後同意；○○○○工會先前不同意訴願人實施 8 週變形工時制度，該工會利用 8 週變形工時同意權杯葛訴願人營業已構成權利濫用，其不同意訴願人實施 8 週變形工時意思表示應屬無效，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 113 年 5 月 7 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱 113 年 5 月 7 日會談紀錄）、○君出勤及差假狀況表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其為配合金管會銀行業休假日期表而調整休息及例假日而採 8 週彈性工時，於 110 年 12 月 7 日函請○○○○工會同意訴願人於 111 年實施 8 週變形工時，惟○○○○工會於 111 年 6 月 21 日才回復不同意實施 8 週變形工時，其未即時回應，利用 8 週變形工時同意權杯葛訴願人營業，已構成權利濫用，該不同意之意思表示應屬無效，該工會嗣於 113 年 7 月 15 日已同意訴願人於 111 年實施 8 週變形工時；其將 111 年 1 月 22 日與 111 年 2 月 4 日進行調換，員工於 111 年 1 月 22 日出勤、於 111 年 2 月 4 日休假，無損及員工權益，無違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定云云。

（一）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；雇主除依勞動基準法第 36 條第 4 項及第 5 項規定調整例假者外，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，並限期令其改善；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。

（二）依卷附原處分機關 113 年 5 月 7 日會談紀錄影本記載略以：「……問是否經工會同意實施變形工時及延長工時？答延長工時有經工會同意，變形工時部分是採逐年同意，目前僅同意 105 年-110 年以及 112 年，採 8 週彈性（效力及於全行）……問工會在同意採變形工時之同意時效性，公司在此情形有無特別約定？答沒有……只有在回復總行的公文上註記同意的年度，因此目前沒有 111 年的同意公文。……問 111 年 1 月 22 日該日出勤情形為何？答當日係依政府機關辦公日曆表出勤，111 年 1 月 22 日與 111 年 2 月 4 日對調，111 年 1 月 22 日部份同仁不想出勤，因此另請特休，或是另請公假……問有關 111 年 1 月 22 日當日加班費給予情形？答當日在正常工作時間以後有延長工時的同仁，完成加班申請部份已核發，但……正常出勤時間之加班費則並未給予……」上開會談紀錄經訴願人之受託人○君、○君等 2 人簽名確認在案。是訴願人未經工會同意於 111 年度採 8 週彈性工時，惟依卷附○君出勤及差假狀況表影本顯示，○君 111 年 1 月 16 日（星期日）至 1 月 22 日（星期六）區間僅休 1 日例假，訴願人使○君於

111 年 1 月 16 日至 1 月 22 日間連續工作逾 6 日以上，未給予○君每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，訴願人違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。訴願人尚難以其係配合銀行業休假期間表營業、○○○○工會延誤同意訴願人 111 年實施採 8 週變形工時制度係權利濫用等為由，冀邀免責。訴願主張，不足採據。

(三) 至訴願主張○○○○工會於 113 年 7 月 15 日同意訴願人於 111 年實施 8 週變形工時一節，按勞動基準法第 30 條第 1 項及第 3 項規定，勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時；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 8 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 8 小時，每週工作總時數不得超過 48 小時；亦即雇主欲實施 8 週變形工時須經工會或勞資會議同意，始得為之，勞動部 113 年 4 月 23 日書函釋，亦同此意旨。故訴願人訴願及補充理由中認為「實施彈性工時並無明文規定事前或事後同意」云云，實屬誤解法律。本件訴願人於 110 年 12 月 7 日函請○○○○工會同意其於 111 年度實施 8 週彈性工時，經該工會以 111 年 6 月 21 日 (111) ○○○○字第 1110621186 號函復訴願人不同意實施 8 週彈性工時，縱嗣後○○○○工會以 113 年 8 月 27 日 (113) ○○○○字第 1130827093 號函同意訴願人於 111 年度實施 8 週變形工時，惟訴願人未經其工會同意前，不得實施 8 週變形工時，則其勞工 111 年度之工作時間、休息日等，仍應依勞動基準法第 30 條第 1 項及第 36 條第 1 項等相關規定辦理。訴願主張，不足採據。

五、綜上，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及共通性原則第 4 點第 1 款及第 2 款規定，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，並無不合，原處分應予維持。

六、又訴願人申請調查證據一節，本府業審酌本件卷附相關證據，事證已臻明確，併予敘明。

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 連 堂 凱 (公出)

委員 張 慕 貞 (代行)

委員 陳 愛 娥

委員 邱 駿 彥

委員 李 瑞 敏

委員 王 士 帆
委員 周 宇 修
委員 陳 佩 慶
委員 邱 子 庭

中 華 民 國 113 年 12 月 16 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）