臺北市政府 105.03.25.　府訴三字第 10509038900 號訴願決定書

訴　　願　　人　○○○即○○中心

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 104 年 12 月 15 日北市勞動字第 104405656

00 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

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。本市勞動檢查處（下稱勞檢處）於民國（下同）104 年 8 月 25 日派員實施勞動檢查，發現訴願人使其所僱外籍勞工○○於 104 年 6 月 1 日工作工時超過 12 小時上限，且該月份未給予其每 7 日中至少 1 日之休息作為例假

等情，審認訴願人違反勞動基準法第 32 條第 2 項及第 36 條等規定，乃以勞動檢查結果通知書通知訴願人即日改善，並以 104 年 9 月 1 日北市勞檢條字第 10431349201 號函請原處分機關處理

。經本府以 104 年 10 月 28 日府勞動字第 10436751210 號函請訴願人陳述意見，訴願人於 104 年 1

2 月 7 日向原處分機關提出陳述意見書。嗣原處分機關審認訴願人使勞工 1 日工作工時超過 12 小時上限、未給予勞工每 7 日中至少 1 日之休息作為例假等違規屬實，爰依勞動基準法行為時第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及行為時臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰

基準等規定，以 104 年 12 月 15 日北市勞動字第 10440565601 號函檢送同日期北市勞動字第 104

40565600 號裁處書，就上開違法行為各處訴願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰，合計處 4 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，該裁處書於 104 年 12 月 17 日送達。嗣原處分機關以該裁處書事實誤繕為由，以 105 年 2 月 26 日北市勞動字第 10531878100 號函更正在案。其間，訴

願人不服，於 105 年 1 月 15 日經由原處分機關向本府提起訴願，3 月 7 日補正訴願程式，並據原

處分機關檢卷答辯。

理由

一、按勞動基準法第 3 條第 3 項前段規定：「本法適用於一切勞雇關係。」行為時第 4 條規定：「本法所稱主管機關：.....在直轄市為直轄市政府 .....。」第 32 條第 2 項規定：「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。」第 36 條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」行為時第 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三十萬元以下罰鍰：一、違反.....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。」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部，下稱前勞委會）76 年 9 月 25 日（76）台勞動字第 1742 號函釋：「一、勞動基準法第三十六條規定：『勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假』，此項例假依該法規定，事業單位如非因同法第四十條所列天災、事變或突發事件等法定原因，縱使勞工同意，亦不得使勞工在該假日工作.....。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準行為時第 3 點規定：「本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：」

項次	23	30
違規事件	雇主使勞工延長工作時間連同正常工作時間，1 日超過 12 小時，1 個月超過 46 小時。	雇主未使勞工每 7 日中有 1 日之休息，作為例假者。
法條依據（勞動基準法）	第 32 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款……	第 36 條、第 79 條第 1 項第 1 款…。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	1. 處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。 2. 得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。經限期改善屆期未改善者，應按次處罰。	

統一裁罰基準（新臺幣：元）	第 1 次：2 萬至 16 萬元。 ……。

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 1043740301 號公告：「.....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」

二、本件訴願理由略謂：○○向訴願人表示其花費仲介費用飄洋過海來臺工作，就是為了能多賺錢以便照顧她在國外的家人，其不願休假以求能加班增加收入，訴願人感念她處境不易才同意讓她代替其他同事的班，沒想到卻誤觸勞動基準法之規定。請給予訴願人改正之機會，撤銷原處分。

三、查勞檢處於 104 年 8 月 25 日實施勞動檢查，發現訴願人使勞工 1 日工作超過工時 12 小時上限、未給予勞工每 7 日中至少 1 日之休息作為例假等情，有勞檢處 104 年 8 月 25 勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、檢查結果一覽表、訴願人 104 年 6 月攷勤表、工作人員班表單等影本附卷可稽。是原處分機關予以處分，自屬有據。

四、至訴願人主張係該名勞工自願不休假以增加收入云云。按勞動基準法第 32 條第 2 項規定雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1 日不得超過 12 小時，1 個月不得超過 46 小時；第 36 條規定勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假，均係為保障勞工身心健康之強制性規範，如此方能給予勞工充分之休息，進而確保勞工之健康，以維勞工安全；倘有違反時，依勞動基準法行為時第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項規定，應處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰及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。又前開勞動基準法之規定屬強制規定，事業單位如為適用勞動基準法之行業，即有遵守上開規定之義務，縱使勞工同意，亦不得使勞工工作超過法定工時，或於法定應

休息之例假日工作，前勞委會 76 年 9 月 25 日函釋亦同此見解。經查卷附○○104 年 6 月份

攷勤表紀錄影本，其 104 年 6 月 1 日出勤時間為上午 7 時 35 分至上午 11 時 22 分、19 時 39 分至

隔日上午 8 時 8 分，總計超過 12 小時；104 年 6 月份中間未有 1 日例假或輪休；訴願人違規

事實洵堪認定。次查本件勞檢處於 104 年 8 月 25 日派員實施勞動檢查並作成勞動條件檢查會談紀錄載以：「.....事實陳述及違反事實說明..... .問：請問以勞工○○104 年 6 月為例，該員整個月未休假，原因為何？答：因 104 年 6 月人力吃緊，採 2 班制，8 月開始

已修正為 3 班制..... .。」是訴願主張，係屬事後卸責之詞，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計 4 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。

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　楊　芳　玲

委員　張　慕　貞

委員　劉　宗　德

委員　紀　聰　吉

委員　戴　東　麗

委員　柯　格　鐘

委員　葉　建　廷

委員　王　韻　茹

委員　傅　玲　靜

委員　吳　秦　雯

中華民國　105　年　3　月　25　日

市長　柯文哲

法務局局長　楊芳玲決行

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：臺北市士林區文林路 725 號）