

臺北市政府 105.06.14. 府訴三字第 10509089100 號訴願決定書

訴 願 人 ○○委員會

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 105 年 2 月 24 日北市勞動字第 10439708400 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人為公寓大廈管理委員會，適用勞動基準法，經原處分機關於民國（下同）104 年 12 月 28 日派員實施勞動檢查，發現訴願人以其前所僱勞工○○○（下稱○君）離職後未辦理交接事宜為由，未給付○君 104 年 11 月份薪資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定；訴願人所僱勞

工○○○（下稱○君）104 年 11 月 14 日至 30 日連續出勤 17 天，訴願人未給予勞工每 7 日中

有 1 日之休息，違反勞動基準法第 36 條規定；乃以 104 年 12 月 30 日北市勞動檢字第 10408449701 號

函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，請即日改善，如有異議請於 10 日內提出書面並敘明理由。嗣訴願人於 105 年 2 月 1 日提出陳述意見書，並檢附其未給付○君 104 年 11 月份薪資部分經

中華民國勞資關係服務協會 105 年 1 月 4 日勞資爭議調解成立在案之勞資爭議調解紀錄。原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 36 條規定屬實，爰依同法第 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行為時第 3 點規定，以 105 年

2 月 24 日北市勞動字第 10439708400 號裁處書（裁處書誤植訴願人之代表人姓名，業經原處分機關以 105 年 5 月 10 日北市勞動字第 10533342300 號函更正在案），處訴願人新臺幣（下同）

2 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名。該裁處書於 105 年 2 月 26 日送達，訴願人不服，於

10 5 年 3 月 18 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、按勞動基準法第 1 條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」第 2 條第 1 款、第 2 款規定：「本法用辭定義如左：一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：謂僱用勞工之事業主、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 36 條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」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。」

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：」

附表：（節錄）

項次	違規事件	法條依據（勞動基準法）	法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	統一裁罰基準（新臺幣：元）
30	雇主未使勞工每 7 日中至少應有一日之休息，作為例假者。	第 36 條、第 79 條第 1 項第 1 款及第 3 項。	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。	第 1 次：2 萬元至 16 萬元。……

……。」

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

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」

二、本件訴願理由略謂：按勞動基準法第 39 條規定，同法第 36 條所定之例假、第 37 條所定之休假及第 38 條所定之特別休假，工資應由雇主照給；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。可知若有需要勞工於休假日工作者，雇主得徵得勞工同意於休假日工作，並給付加倍工資，於法即無不合。又勞工如於工作日下班後繼續工作或休假日工作而雇主予以同意，或雇主未拒絕而受領其勞務時，依法雇主應發給加班費，即屬合法。

三、原處分機關於事實欄所述時、地實施勞動檢查，發現○君 104 年 11 月 14 日至 30 日連續出

勤 17 天，未給予○君每 7 日中有 1 日之休息之違規事實，有○君 104 年 11 月之出勤卡及原

處分機關 104 年 12 月 28 日勞動檢查結果通知書、勞工申訴案檢查結果一覽表及談話紀錄等影本附卷可稽。是原處分機關予以處分，自屬有據。

四、至訴願人主張勞動基準法第 39 條規定，同法第 36 條所定之例假、第 37 條所定之休假及第 38 條所定之特別休假，工資應由雇主照給；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；可知若有需要勞工於休假日工作者，雇主得徵得勞工同意於休假日工作，並給付加倍工資，於法即無不合；又勞工如於工作日下班後繼續工作或休假日工作而雇主予以同意，或雇主未拒絕而受領其勞務時，依法雇主應發給加班費，即屬合法云云。按勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假；勞動基準法第 36 條定有明文；倘有違反時，分別依同法第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項規定，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。查原處分機關 104 年 12 月 28 日訪談社區經理○○○之談話紀錄載以：「……問：貴會勞工○○○（下稱○員）104 年 11 月份出勤情形為何？答：除 3 日、13 日、14 日休假，其餘天數正

常出勤，係因○員離職，○員須完成其工作致有休假不足之情事……。」等語，是訴願

人未給予勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息作為例假之事實，洵堪認定。至訴願人主張依勞動基準法第 39 條規定，雇主得徵得勞工同意於休假日工作，並給付加倍工資，於法即無不合一節；查勞動基準法第 39 條後段所稱之休假日，係指勞工若於同法第 37 條之休假日及第 38 條之特別休假日工作者，雇主應加倍給付工資，而未包括同法第 36 條之例假。又訴願人主張勞工如於工作日下班後繼續工作或休假日工作而雇主予以同意，或雇主未拒絕而受領其勞務時，依法雇主應發給加班費，即屬合法云云；經查勞工有於正常工作時間或正常工作日外提供勞務，雇主自應依勞動基準法第 24 條及第 39 條規定發給加班費，與本案勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息之規範係屬二事。訴願主張，應係誤解法令，並不足採。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，處訴願人 2 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（公出）
委員 張 慕 貞（代理）
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 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 傅 玲 靜
委員 吳 秦 雯

中華民國 105 年 6 月 14 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）