

臺北市政府 106.05.22. 府訴二字第 10600085100 號訴願決定書

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 106 年 3 月 9 日北市勞動字第 10630301900

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營資料處理、網站代管及相關服務業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）106 年 1 月 19 日派員實施勞動檢查，查得訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）105 年 12 月份出勤紀錄顯示，○君於 12 月 18 日至 24 日間連續出勤 7 天，訴願人未給予勞工每 7 日

中至少休息 1 日作為例假，違反勞動基準法行為時第 36 條規定，乃以 106 年 1 月 26 日北市勞動

檢字第 10631065400 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，請其即日改善，如有異議，請於該通知書送達後之次日起 10 日內提出書面並敘明理由。嗣訴願人於 106 年 2 月 24 日提出陳述

意見書，原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法行為時第 36 條規定屬實，爰依同法行為時第 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規

定，以 106 年 3 月 9 日北市勞動字第 10630301900 號裁處書處訴願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰

，並公布其名稱及負責人姓名。該裁處書於 106 年 3 月 13 日送達，訴願人不服，於 106 年 3 月 21

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 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……。」

第 36 條第 1 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

。」行為時第 36 條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」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。」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。」

規
 勞動部 105 年 9 月 10 日勞動條 3 字第 1050132134 號令釋：「核釋勞動基準法第三十六條

定：『勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。』該例假之安排，以每七日為一週期，每一週期內至少應有一日例假，原則上勞工不得連續工作逾六日。雇主有下列情形之一者，經事前徵得勞工同意後（同意書範例如附件），限於二週期內適當調整原定之例假，其間隔至多十二日：一、年節、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，屠宰業或承載旅客之運輸業，為因應公眾之生活便利，致有使勞工連續工作逾六日之必要。二、因勞工從事工作之地點具特殊性（如海上、高山或偏遠地區等），其交通相當耗時，致有連續工作逾六日之必要。三、因勞工於國外、船艦、航空器、闖場或電廠歲修執行職務，致有連續工作逾六日之必要。勞工之例假經調整後，連續工作逾六日者，雇主應考量其健康及安全。調整例假之原因結束後，勞工不得連續工作逾六日。本解釋令自中華民國一百零五年十月一日生效。」

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：「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）
32	雇主未使勞工每 7 日中有 1 日之休息，作為例假者。	第 36 條、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。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。	違反者，除依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. 第 1 次：2 萬元至 15 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 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」

二、本件訴願理由略以：訴願人公司僅○君 1 人於 105 年 12 月 18 日至 12 月 24 日有連續出勤 7 天

，此為○君個人一時疏忽進行之加班安排，非屬訴願人故意、強制勞工連續工作逾 6 日之行為，依○君的員工說明書，也說明係個人的疏失。七休一於 105 年 8 月份正式實施，應屬新法宣導期，○君的出勤狀況發生於 105 年 12 月，於法令公告後差距短短 3 個月，又與一例一休有非常多的連結及相互影響。勞動部針對新修法，以循序漸進的方式（宣導期、輔導期、檢查期），協助督促事業單位落實規範，但對七休一法令卻沒有。且○君案件並非重大惡意違規情事，○君家住宜蘭，通勤較耗時，考量到個人可配合的時間，故在申請加班時，未考量到法令，請予以警告後，如未改善再進行裁罰。

三、原處分機關於事實欄所述時、地實施勞動檢查，發現○君於 105 年 12 月 18 日至 24 日間連

續出勤 7 天，訴願人未給予勞工每 7 日中至少休息 1 日作為例假之違規事實，有○君 105 年

12 月 1 日至 12 月 31 日員工月出勤明細表及原處分機關 106 年 1 月 19 日勞動條件檢查會談紀

錄、勞動檢查結果通知書、勞動條件檢查組辦理申訴案及例行專案檢查結果一覽表等影本附卷可稽。復查本件原處分機關查認訴願人於 105 年 12 月 18 日至 24 日間未給予勞工每 7

日中至少休息 1 日作為例假，違反勞動基準法行為時第 36 條規定，而於 106 年 3 月 9 日予以

裁罰，原處分機關適用勞動基準法行為時第 79 條第 1 項第 1 款規定所為處分，依行政罰法

第 5 條從新從輕原則，尚屬有據。

四、至訴願人主張本案純屬其員工○君個人一時疏忽進行之加班安排，非屬訴願人故意、強制勞工連續工作逾 6 日之行為，並非重大惡意違規情事，請予以警告後，如未改善再進行裁罰云云。按勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假，勞動基準法行為時第 36 條定有明文；倘有違反時，依同法行為時第 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。查原處分機關於 106 年 1 月 19 日派員實施勞動檢查並作成勞動條件檢查會談紀錄載以：「……事業單位名稱 ○○資訊股份有限公司……會談人 姓名：○○○ 職稱：財務部副（理）……檢查日期 106 年 1 月 19 日……勞工人數……合計 137 人……三、

會

談紀錄重要提示事項、應補充資料及相關人員意見：……問：勞工○○○ 105 年 12 月出勤情形 答：12/1-12/2、12/5-12/9、12/12-12/16、12/18-12/24、12/26-30 均有出勤，因工作需求部分平日及假日都有延長工時或假日出勤之情形……。」並經訴願人之副理○○○簽名在案，且訴願人之副理○○○於接受原處分機關訪談時就前開違規事實亦未提出爭執。另依勞動基準法行為時第 36 條規定，例假日得以每 7 日為 1 週期，惟非指可連續工作而不給予勞工例假，縱使勞工同意，亦不得使勞工在該假日工作，顯見訴願人未善盡管理監督勞工排班出勤狀況；是原處分機關審認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。至訴願人主張予以警告後，如未改善再進行裁罰一節；因乏法令依據，尚難對其作有利之認定。又勞動基準法行為時第 36 條有關勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息作為例假之規定，係於 73 年 7 月 30 日制定公布，該法於 1

05 年 12 月 21 日修正時對此部分並未變動，訴願主張七休一於 105 年 8 月份正式實施，應係

誤解法令，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定處訴願人 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 袁 秀 慧（公出）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 柯 格 鐘
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍

委員 陳 愛 娥

委員 盛 子 龍

中華民國 106 年 5 月 22 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧 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）