

訴 願 人 社團法人○○協會  
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 107 年 6 月 20 日北市勞動字第 10760024531 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營其他社會工作服務業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）107 年 4 月 10 日、13 日派員實施勞動檢查，查得勞工○○○（下稱○君）於 107 年 3 月 1

日至 3 月 9 日連續出勤 9 日，107 年 3 月 25 日至 3 月 31 日連續出勤 7 日；勞工○○○（下稱○

君）於 107 年 3 月 4 日至 3 月 10 日連續出勤 7 日；訴願人未給予其等 2 人每 7 日中應有 2 日之休

息，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 107 年 4 月 27 日北市勞動檢字第 10733104901 號函檢附勞動檢查結果通知

書通知訴願人，命其即日改善。嗣原處分機關另以 107 年 5 月 29 日北市勞動字第 10760258

46 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人於 107 年 6 月 12 日以書面陳述意見表示，其已於 10

7 年 5 月 4 日召開勞資會議議定採四週變形工時等語。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，且為乙類事業單位，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第

1 項及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 4 點項次 34 等規定，以 107 年 6 月 20 日北市勞動字第 10760024531 號裁處書處訴願人新臺幣（下同）

2

萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 107 年 6 月 22 日送達，訴願人不服該裁處書，於 107 年 7 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 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。」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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

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 36 條規定：

『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 7 日為 1 週期，每 1 週期內至少應有 1 日例假，原則上勞工不得連續工作逾 6 日.....。」

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：訴願人於 107 年 3 月 1 日剛承接臺北市政府社會局委託經營管理臺北市○○中心（下稱○○中心），因承接與交接僅 1 日之隔，待處理之業務千頭萬緒，在此倉促沒有交接或籌備的情況下，已盡全力處理，並未存有任何違規意圖；且於原處分機關 107 年 4 月 10 日及 4 月 13 日指正後，於 107 年 5 月 4 日召開勞資會議同時報請主管單位核

備，請原處分從新思量懲處。

- 三、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關實施勞動檢查，查認○君於 107 年 3 月 1 日至 3 月 9 日及 3 月 25 日至 3 月 31 日，分別連續出勤 9 日及 7 日；○君於 107 年 3 月 4 日至 3 月 1

0日連續出勤7日，訴願人未給予○君及○君每7日中有2日之休息，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；有原處分機關107年4月10日、4月13日會談紀錄、107年4月27日北市勞動檢字第10733104901號函檢送之勞動檢查結果通知書、○君及○君107年3月份攷勤表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其因剛承接○○中心，待處理之業務千頭萬緒，在此倉促沒有交接或籌備的情況下，已盡全力處理，並未存有任何違規意圖；且於原處分機關指正後即於107年5月4日召開勞資會議報請主管單位核備云云。經查：

（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；例假日之安排，每7日為1週期，每1週期內至少應有1日例假，原則上勞工不得連續工作逾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、負責人姓名及限期令其改善；為勞動基準法第36條第1項、第79條第1項第1款及第80條之1第1項所明定，亦有勞動部105年9月10日勞動條3字第1050132134號令釋意旨可資參照。

（二）本件依原處分機關於107年4月10日訪談訴願人之主任○○○之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：貴公司每日正常出勤時間為何？……A（1）8：00～17：00 午休1小時（2）13：30～22：30 中間休1小時（3）22：30～08：30，中間休2小時，每個月月休依月曆紅字數排休，一週起迄為週一至週日，107年3月才承接○○中心，4月工作時間修正為（1）8：00～17：00 午休1小時（2）16：00～2400 休30分（3）24：00～08：00 休30分 未採變形工時。……Q 勞工○○○107年3月之休假日有多少日？ A 共休5日（3/10、3/16、3/17、3/20、3/24）其他休假日不足及平日加班共核發44小時之加班費予○君（核算中），4月已修正排班……。」並經訴願人之主任○○○簽名確認在案。

（三）又依○君及○君107年3月之攷勤表顯示，○君於107年3月1日至3月9日及3月25日至3月31日分別連續出勤9日及7日；○君於107年3月4日至3月10日連續出勤7日；訴願人有未給予○君及○君每7日中有2日之休息，1日為例假，1日為休息日，違反勞動基準法第36條第1項規定之事實，洵堪認定。

（四）又依○君及○君107年3月之攷勤表顯示，○君於107年3月1日至3月9日及3月25日至3月31日分別連續出勤9日及7日；○君於107年3月4日至3月10日連續出勤7日；訴願人有未給予○君及○君每7日中有2日之休息，1日為例假，1日為休息日，違反勞動基準法第36條第1項規定之事實，洵堪認定。

（五）又依○君及○君107年3月之攷勤表顯示，○君於107年3月1日至3月9日及3月25日至3月31日分別連續出勤9日及7日；○君於107年3月4日至3月10日連續出勤7日；訴願人有未給予○君及○君每7日中有2日之休息，1日為例假，1日為休息日，違反勞動基準法第36條第1項規定之事實，洵堪認定。

（六）又依○君及○君107年3月之攷勤表顯示，○君於107年3月1日至3月9日及3月25日至3月31日分別連續出勤9日及7日；○君於107年3月4日至3月10日連續出勤7日；訴願人有未給予○君及○君每7日中有2日之休息，1日為例假，1日為休息日，違反勞動基準法第36條第1項規定之事實，洵堪認定。

項所明

定，亦有勞動部105年9月10日勞動條3字第1050132134號令釋意旨可資參照。

（二）本件依原處分機關於107年4月10日訪談訴願人之主任○○○之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：貴公司每日正常出勤時間為何？……A（1）8：00～17：00 午休1小時（2）13：30～22：30 中間休1小時（3）22：30～08：30，中間休2小時，每個月月休依月曆紅字數排休，一週起迄為週一至週日，107年3月才承接○○中心，4月工作時間修正為（1）8：00～17：00 午休1小時（2）16：00～2400 休30分（3）24：00～08：00 休30分 未採變形工時。……Q 勞工○○○107年3月之休假日有多少日？ A 共休5日（3/10、3/16、3/17、3/20、3/24）其他休假日不足及平日加班共核發44小時之加班費予○君（核算中），4月已修正排班……。」並經訴願人之主任○○○簽名確認在案。

（三）又依○君及○君107年3月之攷勤表顯示，○君於107年3月1日至3月9日及3月25日至3月31日分別連續出勤9日及7日；○君於107年3月4日至3月10日連續出勤7日；訴願人有未給予○君及○君每7日中有2日之休息，1日為例假，1日為休息日，違反勞動基準法第36條第1項規定之事實，洵堪認定。

（四）又依○君及○君107年3月之攷勤表顯示，○君於107年3月1日至3月9日及3月25日至3月31日分別連續出勤9日及7日；○君於107年3月4日至3月10日連續出勤7日；訴願人有未給予○君及○君每7日中有2日之休息，1日為例假，1日為休息日，違反勞動基準法第36條第1項規定之事實，洵堪認定。

（五）又依○君及○君107年3月之攷勤表顯示，○君於107年3月1日至3月9日及3月25日至3月31日分別連續出勤9日及7日；○君於107年3月4日至3月10日連續出勤7日；訴願人有未給予○君及○君每7日中有2日之休息，1日為例假，1日為休息日，違反勞動基準法第36條第1項規定之事實，洵堪認定。

(四) 雖訴願人主張因剛承接○○中心，待處理之業務千頭萬緒，其已盡全力處理，並未存有任何違規意圖等語。惟按雇主對於勞工出勤負有查核管理之責，雇主對於勞工執行業務有無給予勞工每 7 日中有 2 日之休息，1 日為例假，1 日為休息日，亦當注意及之，本件訴願人疏未注意及此而使○君及○君有連續出勤 9 日及 7 日之情事，即難認其已盡注意義務而無過失，訴願人自難以業務繁忙而邀免其責。又縱認訴願人已於 107 年 5 月 4 日召開勞資會議議定採四週變形工時報請主管單位核備屬實，然此乃事後之改善措施，尚不影響本件違規事實之成立。訴願主張，不足採據。從而，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 款及第 80 條之 1 第

1 項

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，並無違誤，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  
委員 張 慕 貞  
委員 柯 格 鐘  
委員 范 文 清  
委員 吳 秦 雯  
委員 王 曼 萍  
委員 劉 建 宏  
委員 劉 昌 坪

中華民國 107 年 10 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）