

臺北市政府 107.11.05. 府訴二字第 1072091726 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 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 13 日北市勞動字第 10760180761 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

#### 主 文

原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

#### 事 實

訴願人經營電子資訊服務業，為適用勞動基準法之行業，指派勞工於本市提供勞務，依勞資會議決議採變形工時。原處分機關所屬臺北市勞動檢查處（下稱勞檢處）於民國（下同）107 年 5 月 14 日派員實施勞動檢查，查得訴願人使其所屬信義店（下稱信義店）勞工○○○（下稱○君）於 107 年 5 月 11 日原已排定之休息日出勤工作，致○君於 107 年 5 月 7 日至 5 月 13 日連續

出勤 7 天，訴願人未給予勞工每 7 日中至少應有 1 日之例假，違反勞動基準法第 36 條第 2 項第 1

款規定。勞檢處乃以 107 年 5 月 15 日北市勞檢條字第 10760212412 號函檢附勞動檢查結果通知

書（嗣因違反法條項次記載有誤，經勞檢處以 107 年 6 月 1 日北市勞檢條字第 10760113612 號函

更正在案）予訴願人，命即日改善，並另函移由原處分機關處理。嗣原處分機關審認訴願人為資本額新臺幣（下同）1,000 萬元以上之甲類事業單位，係第 1 次違反勞動基準法第 36 條第 2 項規定，考量○○股份有限公司（下稱○○電信）於 107 年 5 月 9 日至 15 日期間，推出電信資

費 499 元吃到飽專案（下稱 499 專案），未預先評估服務量激增、適時調配人力及擬定預防措施，致勞工超時工作，影響勞工權益甚鉅，涉及層面甚廣，應受責難程度較高，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 4

點及行政罰法第 18 條第 1 項等規定，以 107 年 6 月 13 日北市勞動字第 10760180761 號裁處書，處

訴願人100萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於107年6月14日送達，

訴願人不服，於107年7月12日經由原處分機關向本府提起訴願，8月9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2項規定：「雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日.....。」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。主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」第84條之1規定：「經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。」

行政罰法第18條第1項規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」第29條第1項規定：「違反行政法上義務之行為，由行為地、結果地、行為人之住所、居所或營業所、事務所或公務所所在地之主管機關管轄。」

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）87年4月15日（

87

）臺勞動二字第013133號書函釋：「.....查勞動基準法第三十二條第三項及第四十條所稱之事變，係泛指因人為外力（非天變地異之自然界變動）造成社會或經濟運作動盪之一切重大事件，如戰爭、內亂、暴亂、金融風暴及重大傳染病即是；所稱突發事件，因視事件發生當時狀況判斷是否為事前無法預知、非屬循環性，及該事件是否需緊急處理而定.....。」

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：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：（一）甲類，有下列情形之一者屬之：1. 股票上市公司或上

櫃公司。2. 資本額達新臺幣 1 千萬元以上之公司。」第 4 點規定：「臺北市政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（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）
35	雇主依勞基法第 30 條第 2 項、第 3 項及第 30 條之 1 規定，採行二週、八週及四週變形工時時，未依規定安排勞工例假或休息日者。	第 36 條第 2 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	1. 處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事業單位規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 2. 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，除依雇主或事業單位規模、性質及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. 甲類： (1) 第 1 次：2 萬元至 20 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	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願及補充理由略以：本次專案來客數異常爆增，造成萬人空巷，應無法合理期待訴願人於來客數異常暴增之突發事件，即得預見而將輪值人員增加到位；況訴願於事前已宣導門市同仁於專案期間儘量避開排定特別休假，已窮盡預防措施，主觀上應無可歸責性及非難性。縱認訴願人與有過失，應依裁罰基準規定首次違反處以 2 萬元罰鍰，非逕處罰鍰 100 萬元，原處分機關顯有裁量怠惰之情事。另本案應由訴願人總公司所在地之新北市政府處理，而非由各地縣市政府逕為裁處。

三、查勞檢處於 107 年 5 月 14 日派員實施勞動檢查，查得訴願人使其信義店勞工○君於 107 年 5

月 7 日至 107 年 5 月 13 日連續出勤 7 日，未依法令給予勞工每工作 7 日中至少有 1 日為例假之

違規情事，有勞檢處 107 年 5 月 14 日勞動條件檢查會談紀錄、○君之 107 年【5 月份】排班

表、訴願人台北信義店 4/1-5/13 出勤紀錄及勞動檢查結果通知書等影本附卷可憑。

四、按依勞動基準法第 30 條第 2 項規定變更正常工作時間者，勞工每 7 日中至少應有 1 日之例

假，每 2 週內之例假及休息日至少應有 4 日；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且

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；揆諸勞動基準法第 36 條第 2 項第 1 款、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項等規

定自明。所稱事變者，係泛指因人為外力（非天變地異之自然界變動）造成社會或經濟運作動盪之一切重大事件，如戰爭、內亂、暴亂、金融風暴及重大傳染病等；所稱突發事件者，視事件發生當時狀況判斷是否為事前無法預知、非屬循環性，及該事件是否需緊急處理而定；復有前勞委會 87 年 4 月 15 日（87）臺勞動二字第 013133 號書函釋意旨可

參。本件查：

（一）依勞檢處 107 年 5 月 14 日訪談訴願人主任○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問 請問貴公司如何記載勞工出勤紀錄？請提供台北信義門市 4-5 月的出勤紀錄。答 我們都是用電腦打卡，所有的記錄都回傳到總公司，要跟總公司的人……連絡才有辦法提供……。問 請問員工平時上班時間？休息時間？答 一般是 10：50-21：00，中間休息 2 次，午休 40 分以上，晚上休 30 分以上，會視現場情況輪流休息，如果有加班時，會另外安排時間休息，每 4 小時會讓他們休 30 分鐘。問 請問有

排班表，如碰上像這次的活動會另外安排人員支援？如果現場人太多會怎麼做.....

答 一般會排 3-4 人。這次活動沒特別安排支援人力，會視情況控制號碼牌的數量，如果處理不過來就會停發號碼牌。問 請問貴公司有採變形工時？答 有，我們有用雙週變形，但平時用不太到。問 請問店長○○○5 月 7 日至 5 月 13 日，這 7 日都有出勤？

答

依出勤紀錄，如果有記載就是有出勤。.....」會談紀錄並經○君簽名確認在案。

- (二) 再依行政罰法第 29 條第 1 項規定，違反行政法上義務之行為，由行為地、結果地、行為人之住所、居所或營業所、事務所或公務所所在地之主管機關管轄。查本件訴願人公司登記所在地雖為新北市，惟查訴願人既指派勞工於本市提供勞務，其違反勞動基準法上義務之行為地為本市，依上開規定，原處分機關自屬適法之管轄機關，訴願主張應由新北市政府處理等語，自不足採。次依○君之 107 年【5 月份】排班表顯示，其於 107 年 5 月 11 日原本排定為休息日，然依卷附訴願人台北信義店 4/1-5/13 出勤紀錄

記

載，○君於 5 月 11 日有出勤紀錄，致其於 107 年 5 月 7 日至 5 月 13 日有連續出勤 7 天

之情事

，是訴願人未給予勞工每 7 日中至少應有 1 日之例假，違反勞動基準法第 36 條第 2 項

規

定之情事，洵堪認定。雖訴願人主張消費者來客量及申辦量暴增，屬事變或突發事件等語；惟查本件 499 專案係訴願人為配合○○電信拓展市場，增加營收所推出之優惠促銷活動，因費用較為低廉，易吸引更多消費者申辦，致勞工工作量大增，應為訴願人所能預見，非屬勞動基準法第 32 條第 4 項規定及上開前勞委會函釋意旨所稱之事變或突發事件。訴願主張，不足採據。

- (三) 惟按裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力；又主管機關依勞動基準法裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準；為行政罰法第 18 條第 1 項及勞動基準法第 80 條之 1 第 2 項所明定。依卷附

資

料所示，本件原處分機關僅查得○君 1 人有連續出勤 7 天，訴願人未給予其每 7 日中至少應有 1 日之例假之情事，並未查得其他勞工亦有相同之連續出勤而訴願人未給予勞工每 7 日中至少應有 1 日之例假情形，或訴願人非第 1 次違規之具體事證，即逕認訴願人違規情節重大，遽裁處法定最高額 100 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，是否違反比例原則，容有再行研酌餘地。從而，為求原處分之正確適法及維護訴願人之權益，應將原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

五、綜上論結，本件訴願為有理由，依訴願法第 81 條，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 范 文 清  
委員 王 韻 茹  
委員 吳 秦 雯  
委員 王 曼 萍  
委員 陳 愛 娥

中華民國

107

年

11

月

5

日