

臺北市政府 107.12.07. 府訴三字第 1072091875 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○律師

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 5 月 25 日北市勞動字第 10760126171 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

訴願人經營電信業，為適用勞動基準法之行業。經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、16 日派員實施勞動檢查，查得訴願人之士林夜市門市勞工○○○（下稱○君）於 107 年 2 月 9 日、3 月 16 日及 4 月 13 日分別申請 3 日產檢假，為妊娠

期間之女性勞工，並查認訴願人使○君於 107 年 4 月 3 日、6 日、8 日、9 日、10 日、12 日、15 日

、16 日、17 日、19 日、20 日、23 日、24 日、26 日、28 日、29 日、30 日、5 月 1 日、7 日及 8 日均

有於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內提供勞務之情形。依○君 107 年 5 月 7 日及 8 日期間之出勤情

形，原排定出勤時間均為 12 時 30 分至 21 時，惟訴願人復使○君延長工作時間 1 小時，致結束

工作時間為 22 時 30 分；另以 4 月 3 日出勤情形為例，刷卡時間顯示為 12 時 3 分至 23 時 35 分，惟

當日申請延長工時紀錄，自 21 時 30 分起延長工作時間 8 小時至翌日 6 時，訴願人使妊娠期間之

女性勞工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內提供勞務，違反勞動基準法第 49 條第 5 項規定，乃以

107 年 5 月 18 日北市勞檢條字第 10760213601 號函移請原處分機關處理。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，且訴願人於 107 年 3 月 29 日由其人力資源處公告不得使妊娠期間女性勞工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作，卻未落實

管理，而使妊娠期間之女性勞工於 1 月內夜間工作日數多達 17 日，對母體及胎兒健康影響甚鉅，顯有應注意而未注意之重大過失，違反行政法上義務行為之受責難程度較高，爰依同法第 79 條第 2 項、第 80 條之 1 第 1 項、行政罰法第 18 條第 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 49 規定，以 107 年 5 月 25 日北市勞動字第 1076012

6171 號裁處書（下稱原處分），處訴願人 45 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名。原處分於 107 年 5 月 29 日送達，訴願人不服，於 107 年 6 月 27 日經由原處分機關向本府提起訴願，8 月 2

4 日、27 日、9 月 10 日及 14 日補充訴願資料及理由，11 月 26 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 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……。」第 49 條第 1 項、第 4 項及第 5 項規定：「雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時

間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：一、提供必要之安全衛生設施。二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。」「第一項規定，於因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作時，不適用之。」「第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。」第 79 條第 2 項規定：「違反第三十條第五項或第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。」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。」

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。」

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	49
----	----

違規事件	雇主使妊娠或哺乳期間之女工，於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作者。
法條依據（勞動基準法）	第 49 條第 5 項、第 79 條第 2 項、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	1. 處 9 萬元以上 45 萬元以下罰鍰，並得依事業規模、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。
統一裁罰基準（新臺幣：元）	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. 第 1 次：9 萬元至 27 萬元。 2. 第 2 次：15 萬元至 35 萬元。 3. 第 3 次：21 萬元至 45 萬元。 4. 第 4 次：30 萬元至 45 萬元。 5. 第 5 次以上：45 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、本件訴願及補充理由略以：

- (一)縱確有客觀違法事實，訴願人主觀上並非出於故意或過失情形，應無可非難性及可歸責性。訴願人縱有過失，絕非原處分機關所謂重大過失，應依第 1 次違反裁罰基準，處以 9 萬元至 27 萬元罰鍰，而非逕處最高罰鍰 45 萬元。
- (二)○君於 107 年 4 月 3 日出勤工作時間顯然有誤，○君於 107 年 4 月 3 日兒童節申請延長工時 8 小時，即午後 12 時至 21 時（中午休息 1 小時），故下班時間為 21 時，有○君加班簽報單可稽。
- (三)原處分機關訴願答辯書所引法務部 103 年 3 月 26 日法律字第 1030350308 號函釋意旨，非謂針對典型或特殊案例進行加重處分時，毋庸妥善評量並敘明加重處分事由，而無視比例原則。
- (四)裁罰基準已針對雇主或事業單位規模大小及性質，以及違反同一條款次數，分別訂立不同的罰鍰金額，而原處分機關卻處以最高罰鍰 45 萬元，難謂符合必要性原則及衡量性原則。
- (五)原處分機關未善盡調查證據職責，訴願人並無強迫勞工○君於午後 10 時繼續工作，○君及其胎兒亦未因此損及健康，請撤銷原處分。

三、查勞檢處於 107 年 5 月 14 日、16 日派員實施勞動檢查，查得訴願人使妊娠期間之女性勞工

○君於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內提供勞務之事實，有勞檢處 107 年 5 月 14 日、16 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書及訴願人產檢假勞工名單、士林夜市門市勞工○君 107 年 2 月 1 日至 5 月 13 日出勤紀錄等影本附卷可憑。

四、按雇主不得使妊娠或哺乳期間之女工，於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作；違反者，處 9 萬元以上 45 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 49 條第 5 項、第 79 條第 2 項

及第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。經查：

- (一)依勞檢處 107 年 5 月 16 日訪談訴願人之受任人即其經理○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：貴公司 107 年 2 月~5 月臺北市員工請產檢假多少人？答：7 人（○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○）。問：… …員工○○○（以下簡稱○君）於 5/7 是否工作至 23：12？5/8 是否工作至 22：56？

答：……○君先生於 107 年 4 月 1 日擔任士林夜市門市店長，所以○君會在後場等待先生一起下班（在後場休息），○君於 5/7 加班至 22：30，○君等待先生故待到 23 時，5/8 亦加班至 22：30，等待先生下班至 22：56……。」並經○君簽名確認在案。

（二）次依卷附訴願人產檢假勞工名單及勞工○君 107 年 2 月 1 日至 5 月 13 日出勤紀錄影本顯示

，○君於 2 月 9 日、3 月 16 日、4 月 13 日請產檢假，應為妊娠期間之女性勞工，又其於 10

7 年 2 月起有工作時間逾 22 時之情形，如 107 年 2 月 2 日記載加班時間為 21 時 30 分至 22 時 3

0 分，107 年 4 月夜間工作情形多達 17 日，其中 4 月 3 日申請延長工作時間為 21 時 30 分至

翌日 6 時，107 年 5 月 7 日及 8 日仍有夜間工作至 22 時 30 分以後之情事；是訴願人使妊娠

期間之女性勞工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作，違反勞動基準法第 49 條第 5 項規

定之情事，洵堪認定。

（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，本件訴願人係第 1 次違反勞動基準法第 49 條第 5 項規定，而依上開裁罰基準第 4 點項次 49 規定，第 1 次違規應處 9 萬元至 27 萬元，本件原處分機關逕處訴願人法定

最高額 45 萬元罰鍰所憑之理由，依原處分機關 107 年 7 月 17 日北市勞動字第 1076013581 號

函檢附之答辯書理由三、（三）記載略以：「……3. 復按訴願人於受檢時提供 107 年 3 月 29 日人力資源處公告：『（一）本公司……依勞動基準法第 49 條第 5 項之規定

，不得使女性同仁於妊娠（懷孕）及哺乳期間於午後十時至翌晨六時之時間內工作……』以及訴願人 104 年 4 月 22 日宏管字第 1040272 號函亦為同旨，顯見訴願人確為知

悉勞動基準法第 49 條第 5 項規定內容。.....6. 末按法務部 103 年 3 月 26 日法律字第

103

0350308 號函略以：『.....如裁量基準對裁量之行使詳加規定，以致實質上剝奪行政機關於具體個案之裁量可能性時，即非法律所許可.....蓋裁量基準中除就典型案例訂定原則性或一般性裁量基準，仍得於立法者授權裁量範圍之內，就特殊情形賦予行政機關個案裁量空間。.....。』是以，行政機關所定之裁量基準係於典型之案例訂定原則性或一般性裁量基準，亦非不得按特殊情形於立法者授權之裁量範圍內就個案進行處分。7.....訴願人既已知悉勞動基準法第 49 條第 5 項規定，並於 107 年以公告方式重申對於母性保護之重視，卻未善盡雇主管理工作場所勞工工作情形之責，而使妊娠期間女性勞工於 107 年 4 月單月內夜間工作日數多達 17 日.....亦未為預防或制止之措施，○員於 107 年 5 月仍有夜間工作情形，顯有應注意、能注意而未注意之重大過失，已非一般性或典型案例可比擬，本局自得就本案之訴願人違反行政法上義務應受責難程度及所生之影響為價值之判斷，並得考量受處罰者之資力.....。」惟依上開資料顯示，本件原處分機關似僅查核 1 處門市，查得 1 名妊娠期間之女性勞工○君，即逕處以訴願人法定最高額 45 萬元罰鍰，是否符合勞動基準法第 80 條之 1 第 2 項得審

酌

的相關事項為量罰輕重規定之意旨？又據訴願人於 107 年 11 月 26 日在本府訴願審議委員會言詞辯論時說明略以，○君當時妊娠期間約 8 個月，店長係其配偶，○君與配偶同住淡海新市鎮，因路途遙遠、往返通勤之勞費，故於等待配偶接送時，協助整理文件等情形。則原處分機關就○君之妊娠期間、居住、通勤、等待接送等必要相關事實是否併予查證及酌？另本件原處分機關有無對士林夜市門市以外之其他訴願人

之服

務據點進行查察妊娠期間之女性勞工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作之情形？遍觀全卷並無相關資料可資審究。是本件原處分機關逕裁處法定最高額 45 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，容有再予釐清之必要。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
委員	張	慕	貞
委員	范	文	清
委員	王	曼	萍
委員	陳	愛	娥

委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽
7 日

中華民國 107 年 12 月