

臺北市政府 108.03.11. 府訴三字第 1086101186 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 107 年 11 月 29 日北市勞動字第 107604040

41 號裁處書關於違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定部分之處分，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營餐飲業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）107 年 9 月 12 日、26 日派員實施勞動檢查，發現：（一）訴願人勞工○○○（下稱○君）107 年 8 月延長工時 1 小時，訴願人短少給付○君延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。○（二）訴願人勞工○○○（下稱○君）於 107 年 6 月 1 日至 7 日一週區間中，6 月 1 日、2

日、3 日、5 日、6 日、7 日均有出勤紀錄，6 月 4 日排定國定假日休假；勞工○○○（下稱

○君）107 年 6 月 8 日至 14 日一週區間中，6 月 8 日、9 日、10 日、11 日、12 日、14 日均有出

勤紀錄，6 月 13 日排定特別休假。上開○君之特別休假及○君之國定假日休假仍應計入連續工作之日數。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 10 月 4 日北市勞動檢字第 10760833012 號函檢附勞動檢查結果通知

書予訴願人，命其即日改善。另以 107 年 11 月 5 日北市勞動字第 1076088993 號函通知訴願

人陳述意見。訴願人於 107 年 11 月 23 日以書面陳述意見。原處分機關仍審認訴願人違規屬實，因係甲類事業單位，爰依勞動基準法第 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（下稱裁罰基準）第 3 點、第 4 點項次 13 及

34 規定，以 107 年 11 月 29 日北市勞動字第 10760404041 號裁處書，各處訴願人新臺幣（
下
同）2 萬元罰鍰，合計處 4 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 11 月 30 日送達，訴願人不服上開裁處書關於違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定部分
之

處分，於 107 年 12 月 19 日向本府提起訴願，108 年 2 月 21 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 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。」

勞動基準法施行細則第 22 條之 3 規定：「本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二
款所定之例假，以每七日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第四項及第五項規定調整
者外，不得使勞工連續工作逾六日。」

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）97 年 6 月 10 日勞
資 2

字第 0970125625 號函釋：……說明：三、……是否具有勞雇關係，以具有下列特徵
判斷之：（一）人格之從屬性，即負有勞務給付義務之一方，基於明示、默示或依勞動
本質在相當期間內，對於作息時間不能自行支配，勞務給付內容不能自行支配，而係從
屬於勞務受領者決定之。具體言之：即服從事業單位內之工作規則、服從指示、接受檢
查及制裁之義務。（二）經濟上之從屬性，即受僱人，非為自己之營業而勞動，而係從
屬於他人，為他人之目的而勞動……。」

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。（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業
單位。」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	34
----	----

違規事件	雇主未使勞工每7日中有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日者。
法條依據（勞動基準法）	第36條第1項、第79條第1項第1款、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2萬元以上100萬元以下罰鍰，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. 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.....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：○君及○君與訴願人間屬委任關係，非屬適用勞動基準法之勞工。○君及○君屬經理級職務，同時管理多家門市，無須同一般勞工正常上下班出勤，只要

達成訴願人期待之管理成效，其等出勤、休假、執行職務之方式皆可自由安排，無須受限於每7日應有1日例假之規定，未違反勞動基準法第36條第1項規定。

三、查本件原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人未給予勞工○君及○君每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；有原處分機關
107

年9月26日訪談訴願人特助○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄、訴願人勞工名冊、班表、出勤紀錄、薪資清冊等影本附卷可憑，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張與○君及○君間屬委任關係，非屬適用勞動基準法之勞工云云。按勞動基準法第36條第1項規定，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；

違者，處2萬元以上100萬元以下罰鍰，且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。查本件：

（一）依原處分機關於107年9月26日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：貴單位工時制度？休假制度為何？是否採變形工時？答：……行政主管出勤時段則固定09:00~18:00，休息1小時，正常工時8小時……採按月排班，月休8日，以
每

月1日為週期起訖，上月20日由主管與勞工協商排定休假，國定假日依規定給予，或經勞工同意調移或給予加倍工資。尚未實施變形工時制度。問：請說明公司加班制度？若有加班情事有無另行約定補休（相關約定為何）？答：勞工若有加班事實，會填寫加班申請單，自行選擇補休或加班費，補休公司尚未訂有期限，目前勞工皆休畢為主，若無休畢依規定計算延長工時工資。問：請問勞工○○○107年6月份出勤其中6月8日至14日未有休假，另107年7月份出勤，其中7月15日至21日及22日至28日
分別僅

有休假1日，請問公司有無給予休息日，請說明。答：因○員為行政主管，時常會公出，排班較為不固定，公司僅有告知每月有休假8日，其餘排定休假日期等，交由○員自行決定，故○員107年6月份因有安排出國，當月休息日皆集中在下旬，另7月份休息日也調整至其他週……。」該會談紀錄經○君簽名在案。

（二）另依訴願人檢附之107年6月至8月勞工名冊載明○君及○君分別於93年7月4日及95年2

月20日到職任行政職，職稱分別為研發經理及區經理。依上開會談紀錄所載，行政主管每日正常工作時間為9時至18時，休息時間1小時，每日正常工時為8小時。○君
及

○君依排班表出勤，以打卡或手寫方式記載出勤時間，出勤記錄載明其等特別休假、

公出、加班補休時數等；薪資清冊載明○君及○君之本薪、交通津貼、全勤獎金、職務加給、研發獎金、勞保費、健保費及事假等項目。是○君及○君分別擔任訴願人研發經理及區經理，納入訴願人之生產組織體系，依訴願人指定之工作內容、時間提供勞務，受訴願人之指揮管理，為訴願人營業目的而勞動，訴願人按月支付○君及○君薪資，已具有人格上、組織上、經濟上之從屬性，應認訴願人與○君及○君間屬勞動契約關係。

(三) 復按勞動基準法施行細則第 22 條之 3 規定所稱雇主不得使勞工連續工作逾 6 日，依該條增訂理由係指勞工之約定工作日不得連續逾 6 日，特別休假、公假、國定假日、因颱風未出勤上班之時段等，均屬原約定工作日，惟允免除原定正常工作時間的出勤義務，故仍應計入連續工作之日數中。本件○君於 107 年 6 月 1 日至 7 日一週區間中，6 月

1 日

、2 日、3 日、5 日、6 日、7 日均有出勤紀錄，6 月 4 日為國定假日休假；○君於 107

年 6

月 8 日至 14 日一週區間中，6 月 8 日、9 日、10 日、11 日、12 日、14 日均有出勤紀錄

， 6

月 13 日為特別休假。上開○君之特別休假及○君之國定假日休假仍應計入連續工作之日數。且○君於上開會談紀錄亦自承訴願人僅有告知○君每月有休假 8 日，其餘排定休假日期等由○君自行決定等語。可稽訴願人未給予勞工每 7 日中應有 2 日之休息，1 日為例假，1 日為休息日。是訴願人違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。原處分機關依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項規定及裁罰基

準第

3 點、第 4 點項次 34 規定，就此部分處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無違誤。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關所為關於違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定部分之處分，揆諸前揭規定及函釋意旨，並無不合，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 王 韻 茹
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國

108

年

3

月

11

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）