

臺北市政府 109.01.22. 府訴一字第 1096100147 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 108 年 10 月 29 日北市勞動字第 108603177

31 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營餐飲業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同） 108 年 7 月 1 日及 9 日派員實施勞動檢查，查得訴願人使所聘僱部分工時勞工○○○（下稱○君）於 108 年 3 月 9 日至 15 日連續出勤 7 日，訴願人未給予○君每 7 日中有 2 日之休息，1 日為例假日

，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。

二、原處分機關爰以 108 年 8 月 29 日北市勞動字第 1086090524 號函檢附勞動檢查結果通知書通

知訴願人，命其即日改善，並通知訴願人陳述意見。訴願人以 108 年 9 月 9 日書面向原處分機關陳述意見略以，其依勞動基準法第 36 條第 4 項規定排班排休，並未違法等語。原處分機關仍審認訴願人 5 年內第 3 次違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定（第 1 次以 105 年 1 月

8 日北市勞動字第 10436357500 號裁處書、第 2 次以 107 年 3 月 6 日北市勞動字第 1073023120

0 號裁處書裁處在案），且為僱用人數達 100 人以上之甲類事業單位，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 3 點、第 4 點項次 35、第 5 點等規定，以 108 年 10 月 29 日北市勞動字第 108603

17731 號裁處書，處訴願人新臺幣（下同）30 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 108 年 10 月 30 日送達，訴願人不服，於 108 年 11 月 20 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 30 條之 1 第 1 項規定：「中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。」第 36 條第 1 項、第 2 項第 3 款及第 4 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。」「雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：.....三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。」「經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。」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。」

行政罰法第 8 條規定：「不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。」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。」

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）88 年 1 月 29 日（

88

）台勞動二字第 001359 號函釋：「指定餐飲業為勞動基準法第 30 條之 1 之行業。」

勞動部 108 年 1 月 23 日勞動條 3 字第 1080130098 號公告：「主旨：修正『指定勞動基準

法

第三十六條第四項行業』，並自中華民國一百零八年一月二十三日生效。依據：勞動基準法第三十六條第四項。公告事項：修正『指定勞動基準法第三十六條第四項行業』如

附表。

附表 指定勞動基準法第三十六條第四項行業

特殊型態	得調整之條件	行業
一、時間 特殊	配合年節、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，為因應公眾之生活便利所需	1.食品及飲料製造業 2.燃料批發業及其他燃料零售業 3.石油煉製業
	配合交通部執行疏運計畫，於年節、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，為因應公眾之生活便利所需，並符合下列規定： (一)勞工連續工作不得逾九日。 (二)勞工單日工作時間逾十一小時之日數，不得連續逾三日。 (三)每日最多駕車時間不得逾十小時。 (四)連續二個工作日之間，應有連續十小時以上休息時間。	汽車客運業
二、地點 特殊	工作之地點具特殊性(如海上、高山、隧道或偏遠地區等)，其交通相當耗時	1.水電燃氣業 2.石油煉製業
三、性質 特殊	(一)勞工於國外、船艦、航空器、闢場或歲修執行職務	1.製造業 2.水電燃氣業 3.藥類、化妝品零售業 4.旅行業 5.海運承攬運送業 6.海洋水運業
	(二)勞工於國外執行採訪職務	1.新聞出版業 2.雜誌（含期刊）出版業 3.廣播電視業
	(三)為因應天候、施工工序或作業期程	1.石油煉製業 2.預拌混凝土製造業 3.鋼鐵基本工業
	(四)為因應天候、海象或船舶貨運作業	1.水電燃氣業 2.石油煉製業

		3.冷凍食品製造業 4.製冰業 5.海洋水運業 6.船務代理業 7.陸上運輸設施經營 業之貨櫃集散站經營 8.水上運輸輔助業（船 舶理貨除外）
四、狀況 特殊	(一)為辦理非經常性之 活動或會議	1.製造業 2.設計業
	(二)為因應動物防疫措 施及畜禽產銷調節	屠宰業

108 年 9 月 27 日勞動條 3 字第 1080130988 號函釋：「主旨：有關部分時間工作勞工適用勞

動基準法彈性工時規定疑義……說明：……三、茲以部分工時勞工之工作時間，相較於全時工作勞工已有相當程度縮減，原則上依勞動基準法第 30 條第 1 項規定，足以使雇主彈性安排勞工之出勤模式，惟該等勞工之事業單位若已依彈性工時規定調整全時工作勞工之工作日與休息日，以比照政府行政機關辦公日曆表出勤，部分時間工作勞工若無得同予適用，恐影響事業單位之一體秩序，難以符合實際需求，對勞雇雙方均有重大影響。經衡平考量勞雇雙方權益及彈性工時規定意旨，事業單位依勞動基準法彈性工時規定調整工作日與休息日，以比照政府行政機關辦公日曆表出勤者，其部分時間工作勞工亦得比照適用之，至非屬前開調整態樣，部分時間工作勞工仍無得適用同法彈性工時規定……。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 3 點第 1 款規定：「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 8 千萬元以上之公司。3. 僱用人數達 100 人以上之事業單位（含分支機構）。」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）事件統一裁罰基準如下表：（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）
35	雇主未使勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假	第 36 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第	1.處 2 萬元以上 100 萬元以下罰	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

	，1日為休息日者。 。	80條之1第1項。 。	緩， 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。	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。 （違規事業單位為股票上市或上櫃公司， 第1次違反裁罰金額為5萬元至20萬元。） (2)第2次： 10萬元至40萬元。 (3)第3次： 30萬元至60萬元。
--	----------------	----------------	---	--

」

第5點規定：「前點違規次數之計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯五年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。」

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、本件訴願理由略以：訴願人於直至遭原處分機關裁罰時，方知排班有違法之虞，原處分機關顯未考量、評估本案非難程度較低，是否得按其情節減輕或免除處罰之可能，逕自

裁罰，不符行政罰法第 8 條規定；另原處分未考量訴願人應受責難程度不高、違法態樣亦屬輕微，更未因違法獲得任何利益等情，逕依裁罰基準第 4 點項次 35 規定，裁處訴願人 30 萬元罰鍰，除明顯漏未審酌行政罰法第 18 條第 1 項規定之適用外，更有裁罰濫用違法之嫌。請撤銷原處分。

三、查本件經原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人使○君於 108 年 3 月 9 日至 15 日連續出勤 7

日，訴願人未給予每 7 日中應有 2 日之休息，1 日為例假，1 日為休息日之違規情事，有原處分機關 108 年 7 月 9 日勞動條件檢查會談紀錄、勞工名冊、○君 108 年 3 月出勤紀錄等

資

料影本附卷可稽。原處分自屬有據。

四、至訴願人主張原處分機關未審酌行政罰法第 8 條及第 18 條第 1 項規定即逕為裁罰云云。按雇主原則上不得使勞工連續工作逾 6 日；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；屆期未改善者，應按次處罰；勞動基準法第 36 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 22 條之 3 定有明文。

次按雇

主得經工會或勞資會議同意，將其 4 週內之正常工作時數，分配於其他工作日，但每日分配時數不得超過 2 小時；依前開規定變更正常工作時間者，每 2 週內至少應有 2 日之例假，每 4 週內之例假及休息日至少應有 8 日；揆諸勞動基準法第 30 條之 1 第 1 項第 1 款、

第 3

6 條第 2 項第 3 款等規定自明。又經衡平考量勞雇雙方權益及彈性工時規定意旨，事業單位依勞動基準法彈性工時規定調整工作日與休息日，以比照政府行政機關辦公日曆表出勤者，其部分時間工作勞工亦得比照適用之，至非屬前開調整態樣，部分時間工作勞工仍無得適用同法彈性工時規定；有勞動部 108 年 9 月 27 日勞動條 3 字第 1080130988 號函

釋

意旨可資參照。另經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得經工會或勞資會議同意，將勞工之例假於每 7 日之週期內調整之；觀諸勞動基準法第 36 條第 4 項規定及勞動部 108 年 1 月 23 日勞動條 3 字第 1080130098 號公告意旨自明。本

件查

：

（一）依卷附○君 108 年 3 月出勤紀錄所載，○君於 108 年 3 月 9 日至 15 日間，連續出勤達 7 日。

是訴願人未於每 7 日內給予勞工 2 日休息作為例假及休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定之違規事實，洵堪認定。

- (二) 雖訴願人人資專員○○○於原處分機關 108 年 7 月 9 日勞動條件檢查會談紀錄陳述略以，其經勞資會議決議實施四週彈性工時制度等語。依上開勞動部 108 年 9 月 27 日勞動條 3 字第 1080130988 號函釋意旨，雇主如實施四週彈性工時制度，除係比照政府行政機關辦公日曆表出勤者，其部分工時勞工得適用彈性工時制度，調整工作日與休息日外，其他非以比照政府行政機關辦公日曆表出勤者，其部分工時勞工仍無法適用彈性工時制度。查○君為部分工時勞工，有勞工名冊在卷可稽。惟查訴願人未提出其經勞資會議決議實施四週彈性工時制度，且係比照政府行政機關辦公日曆表出勤者之具體事證供核，尚難對其為有利之認定。訴願主張，不足採據。又訴願人於陳述意見主張其依勞動基準法第 36 條第 4 項規定排班排休一節。依全國勞工行政資訊管理整合應用系統畫面所載，訴願人經營餐飲業，非屬勞動部 108 年 1 月 23 日勞動條 3 字第

1080130098

號公告關於勞動基準法第 36 條第 4 項所稱適用例假調整之指定行業，訴願主張，容有誤解，亦不足採據。

- (三) 另訴願人主張原處分機關未審酌行政罰法第 8 條及第 18 條第 1 項規定即逕為裁罰等語。按法律公布施行後，人民即有遵守之義務，尚不得因不知法規而免除行政處罰責任。行政罰法第 8 條定有明文。本件訴願人並未提出具體事證證明其有特殊之正當事由，致無法得知法規範存在，並無行政罰法第 8 條但書規定之適用。次按裁處罰鍰，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，訴願人使

○

君連續出勤 7 日，未給予每 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，另考量訴願人為僱用人數達 100 人以上之甲類事業單位，前因相同違規情節，經原處分機關 5 年內裁處 2 次在案。從而，本件原處分機關以訴願人 5 年內第 3 次違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第

80 條

之 1 及裁罰基準第 3 點、第 4 點項次 35 及第 5 點等規定，處訴願人 30 萬元罰鍰，並公

布訴

願人名稱及負責人姓名，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（公假）

委員 張 慕 貞（代行）

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

委員 盛 子 龍

委員 洪 偉 勝

中華民國 109 年 1 月 22 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）