臺北市政府 109.07.29.　府訴二字第 1096101327 號訴願決定書

訴　　願　　人　○○有限公司○○分公司

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 109 年 3 月 26 日北市勞動字第 1096052039

號函及 109 年 4 月 22 日北市勞動字第 10960018661 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

一、關於 109 年 3 月 26 日北市勞動字第 1096052039 號函部分，訴願不受理。

二、關於 109 年 4 月 22 日北市勞動字第 10960018661 號裁處書部分，訴願駁回。

事實

一、訴願人經營鞋類批發業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同） 109 年 3 月 2 日及 3 月 9 日實施勞動檢查，發現訴願人與勞工約定每週起訖區間為週一至週日，未經勞資會議同意可使用任何形式之變形工時制度，辦公室行政人員固定週一至週五出勤，每日出勤時間為 10 時至 18 時、百貨櫃點人員則採排班輪休，出勤時間配合各家百貨公司排定之；並查得訴願人使所僱勞工○○○（下稱○君）於 108 年 11 月 5 日至 11 月 18 日連續出勤 14 日，未給予勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃以 109 年 3 月 26 日北市勞動字第 1096052039 號函檢附勞動檢查結果通知書通知訴願人，請其立即改善，並通知訴願人陳述意見；經訴願人以 109 年 3 月 31 日陳述意見書表示，○君為百貨專櫃服務人員，自行排班上班，原所排班別日期皆符週七休一規定，不料○君臨時有事不克休假，逕自連續上班如出勤紀錄，訴願人行政管理部門亦未注意到有此情事存在，故就訴願人立場，並無讓員工連續上班超過 7 天之故意，請予以減罰等語。原處分機關仍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、行為時第 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、行為時第 4 點項次 35 規定，以 109 年 4 月

22 日北市勞動字第 10960018662 號函檢送同日期北市勞動字第 10960018661 號裁處書（下稱原處分），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。

原處分於 109 年 4 月 24 日送達，訴願人不服，於 109 年 5 月 6 日向本府提起訴願， 5 月 8 日補

正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

壹、本件訴願人雖於訴願書載明：「.....行政處分書發文日期及文號 109 年 3 月 30 日及 4 月 2

2 日北市勞動字第 1096052039 號及北市勞動字第 10960018662 號文.....」揆其真意，「109 年 3 月 30 日」應係「109 年 3 月 26 日」之誤繕；又查 109 年 4 月 22 日北市勞動字第 109600

18662 號函僅係檢送原處分等予訴願人，揆其真意，應係對原處分不服；合先敘明。

貳、關於原處分部分：

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。」行為時第 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。」

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 項及第 3 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。」「依本法規定減輕處罰時，裁處之罰鍰不得逾法定罰鍰最高額之二分之一，亦不得低於法定罰鍰最低額之二分之一；同時有免除處罰之規定者，不得逾法定罰鍰最高額之三分之一，亦不得低於法定罰鍰最低額之三分之一。但法律或自治條例另有規定者，不在此限。」

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。」

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 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）。（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」行為時第 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	35
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： …… 2.乙類： (1)第 1 次：2 萬元至 15 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、本件訴願理由略以：○君為百貨專櫃服務人員，自行排班上班，原所排班別日期皆符週七休一規定，不料○君臨時有事不克休假，逕自連續上班如出勤紀錄，公司行政管理部門亦未注意到有此情事存在，故就訴願人立場，並無讓員工連續上班超過 7 天之故意，請予以減罰。訴願人無主觀不法犯意，亦欠缺不法認識，故應不予處罰。

三、查原處分機關實施勞動檢查，發現訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關 109 年 3 月 2 日及 3 月 9 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、○君 108 年 11 月之出勤明細表等影本附卷可憑，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張○君為百貨專櫃服務人員，自行排班上班，原所排班別日期皆符週七休一規定，不料○君臨時有事不克休假，逕自連續上班如出勤紀錄，公司行政管理部門亦未注意到有此情事存在，故就訴願人立場，並無讓員工連續上班超過 7 天之故意，請予以減罰；訴願人無主觀不法犯意，亦欠缺不法認識，故應不予處罰云云。經查：

（一）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；為勞動基準法第 36 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 22 條之 3 所明定。

（二）查本件依原處分機關 109 年 3 月 9 日訪談受訴願人委任之○○○（下稱○君）之談話紀錄影本載以：「.....問 請問貴公司與勞工約定工作時間為何？答 總公司行政人員為週一至週五上午 10：00 至下午 18：00 中午由勞工自行找時間休息 1 小時 每日正常工時 7 小時 週六為休息日 週日為例假日 每週正常工時 35 小時 駐百貨公司櫃檯人員採排班制 工作時段依各百貨公司營業時段而定 原則上，每日正常工時 8 小時 中間由勞工自行找時間休息 1 小時，休息時間計入工作時間 排班原則為每週 7 天（週一至週六）至少排休 1 天。 問 請問貴公司如何實施國定假日？答 總公司行政人員遇國定假日即休 依行政院人事行政總處行事曆為準 駐百貨公司櫃檯人員原則上於當月排入休假或由勞工於次月排休或發給加倍工資。問 請問貴公司是否實施變形工時制度？答 未實施變形工時制度。.....問 請問貴公司特別休假制度為何？答 以到職日制方式給予。問 請問貴公司出勤紀錄方式為何？答 所有勞工皆以電腦系統記錄出勤時間。.....問 請問貴公司勞工○○○工作地點為何？.....108 年 11 月份出勤.....情形為何？答 ○員工作地點為○○百貨○○館.....108 年 11 月計有 1 日、4 日、19 日、22 日、24 日等 5 天排休 其餘天數皆正常出勤 每日皆出勤 7 小時.....」該會談紀錄經○君簽名確認在案。復據○君 108 年 11 月之出勤明細表顯示，○君於 108 年 11 月 5 日至 11 月

18 日皆有出勤之紀錄；是訴願人未給予勞工每 7 日中 2 日之休息，其中 1 日為例假日，1
日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。本案訴願人雖主張原所排班別日期皆符週七休一規定，不料○君臨時有事不克休假，逕自連續上班如出勤紀錄，公司行政管理部門亦未注意到有此情事存在，故就訴願人立場，並無讓員工連續上班超過 7 天之故意等語；惟○君既為訴願人僱用之勞工，即於訴願人指揮監督下提供勞務，訴願人對於○君之連續出勤有無違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定，自應予以注意，然訴願人自承其行政管理部門未注意到有此情事存在，即難謂無過失；訴願主張，不足採據。

（三）又訴願人主張其欠缺不法認識，故應不予處罰一節。按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，為行政罰法第 8 條所明定。上開規定所稱之按其情節，係指行為人之不知法規是否有不可歸責之情事，而得減輕或免除行政處罰責任而言。經查本件訴願人既為雇主，就應予勞工休息之相關規範，自有知悉義務；又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，自無行政罰法第 8 條但書規定之適用。此部分之訴願主張，亦不足採據。從而，原處分機關以訴願人為乙類事業單位，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定，依前揭規定及裁罰基準，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

參、關於 109 年 3 月 26 日北市勞動字第 1096052039 號函部分：

一、按訴願法第 3 條第 1 項規定：「本法所稱行政處分，係指中央或地方機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為。」第 77 條第 8 款規定：「訴願事件有左列各款情形之一者，應為不受理之決定：.....八、對於非行政處分.....提起訴願者。」

二、查前開原處分機關 109 年 3 月 26 日北市勞動字第 1096052039 號函內容，僅係原處分機關通
知訴願人依限提具陳述意見書，核其係質乃屬事實敘述及理由說明之觀念通知，並非對訴願人所為之行政處分，訴願人對此部分提起訴願，揆諸前揭規定，自非法之所許。

肆、綜上論結，本件訴願為部分程序不合，本府不予受理；部分為無理由；依訴願法第 77 條第 8 款及第 79 條第 1 項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員　袁　秀　慧（請假）
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
委員　范　秀　羽

中華民國　109　年　7　月　29　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）