

臺北市政府 109.07.30. 府訴三字第 1096101362 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司附設○○長照機構

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 109 年 5 月 8 日北市勞動字第 10960294341

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營未分類其他社會工作服務業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）109 年 3 月 20 日實施勞動檢查，發現訴願人未採行變形工時，一週起訖為週日至週六，與部分工時（時薪制）勞工約定之工作時間未固定，皆依排班表為主，休息時間為 1 小時，出勤以勞工至案場後以手機 APP 線上打卡之紀錄為出勤依據；並查得訴願人使所僱勞工○○○（下稱○君）於 109 年 2 月 20 日至 2 月 29 日連續出勤 10 日，未給予○君每 7 日中應有 2 日休息，

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。原處分機關乃以 109 年

4 月 9 日北市勞動字第 1096053868 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見，經訴願人以 109 年 4 月 20 日書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違規事證明確，且為乙類事業單位，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定，乃依同法第 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第 3 點及第

4 點項次 39 等規定，以 109 年 5 月 8 日北市勞動字第 10960294341 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 5 月 11 日送達，訴願人不服，於 109 年 5 月 21 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 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 40 條規定：「因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。前項停止勞工假期，應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。」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。」

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。」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	39
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

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：勞工○君 109 年 2 月雖連續出勤 10 日，惟○君該月平均每天工作 4.9 小時，自無勞動基準法第 36 條過勞工作之情事；又勞動基準法第 40 條規定，因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止同法第 36 條所定勞工之假期，即防疫期間排除一例一休適用，故本案無違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定，請撤銷原處分。

三、原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關勞動檢查結果通知書、109 年 3 月 20 日訪談訴願人之受託人○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、訴願人勞工出勤紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張勞工○君 109 年 2 月雖連續出勤 10 日，惟○君 109 年 2 月平均每天工作 4.9 小時，自無勞動基準法第 36 條過勞工作之情事；又勞動基準法第 40 條規定，因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第 36 條所定勞工之假期，即防疫期間排除一例一休適用，故本案無違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定云云。按勞工每 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

，並應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；揆諸勞動基準法第 36 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。查本件依原處分機關 109 年 3 月

20 日訪談訴願人之受託人○君之會談紀錄載以：「……問：請問貴中心之照顧服務員是否有依勞動基準法第 84-1 條規定簽訂約定書，並經本局核備？答：……未有召開勞資會議約定 2 週、4 週及 8 週變形工時，一週起迄為週日至週六。……問：請問居服員○○○109 年 2 月 20 日出勤至 29 日，是否正確？答：是，但公司工作性質皆每日僅上幾小

時，未有太長。……」該會談紀錄經○君簽名確認在案。且依卷附訴願人提供之出勤紀錄影本所載，○君於 109 年 2 月 20 日至 2 月 29 日連續出勤 10 日，訴願人對此亦不爭執。

是訴願人並未給予勞工每 7 日中有 2 日休息，其中 1 日為例假日，1 日為休息日，其違反勞

動基準法第 36 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。訴願人雖主張○君 109 年 2 月連續出勤 10

日，惟○君該月平均每天僅工作 4.9 小時，無勞動基準法第 36 條過勞工作之情事等語。惟按勞動基準法第 36 條第 1 項規定，係指以每 7 日為一週期，每一週期內應有 1 日例假

，此 1 日需為連續 24 小時。其為考量勞工之體能適應及安全，避免勞工連續出勤而損及身心健康而定有此規定；是以，只要勞工有連續出勤之事實即足以損其身心健康，不因勞工連續出勤期間每日工作時間之長短而有差異；另主張因防疫期間得停止勞動基準法第 36 條所定勞工之假期一節，惟訴願人未能提供已依勞動基準法第 40 條第 2 項規定，於事後 24 小時內，詳述理由，報請原處分機關核備等具體事證供核，所述尚難對其為有利之認定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關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。

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 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 劉 昌 坪  
委員 洪 偉 勝  
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 7 月 30 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）