

訴 願 人 ○○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 109 年 9 月 10 日北市勞動字第 10960672401 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

- 一、訴願人經營清潔服務業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）109 年 7 月 22 日及 8 月 5 日實施勞動檢查，查得訴願人未實施變形工時制度，且使勞工○○○（下稱○君）於 109 年 6 月 14 日至 20 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、原處分機關乃以 109 年 8 月 20 日北市勞動字第 1096100666 號函檢附勞動檢查結果通知書，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見。嗣訴願人以 109 年 8 月 27 日書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違規情事明確，且為乙類事業單位，5 年內第 2 次違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定（第 1 次為原處分機關 108 年 9 月 19 日北市勞動字第 10860316271 號裁處書），乃依同法第 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 39 及第 5 點等規定，以 109 年 9 月 10 日北市勞動字第 10960672401 號裁處書（該裁處書主旨漏載處分內容，業經原處分機關以 109 年 12 月 14 日北市勞動字第 1096125216 號函更正在案；下稱原處分），處訴願人新臺幣（下同）5 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 109 年 9 月 16 日送達，訴願人不服原處分，於 109 年 10 月 8 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、本件訴願書載明：「……對於貴局的裁處，本公司認為有點不合理，因人員非故意過失……可否少罰一些感恩。收受公文文號：109

年 9 月 15 日北市勞動字第 10960672402 號.....」並檢附原處分影本，經查原處分機關 109 年 9 月 10 日北市勞動字第 10960672402 號函僅係檢送原處分及罰鍰收據等予訴願人之函文，揆其真意，應係對原處分不服，合先敘明。

二、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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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。」

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(勞基法)	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：

.....
(2).第 2 次：5 萬元至 20 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」

- 三、本件訴願理由略以：本件違規係因勞工私下調班，又遇上政府機關補假所致。請考量本件勞工非故意過失，且清潔工作利潤微薄，雖然疫情損失慘重，訴願人亦未裁減勞工等情，減少原處分之罰鍰。
- 四、查訴願人有如事實欄所述使勞工○君連續出勤 7 日，未給予勞工每 7 日中有 2 日休息之違規事實，有原處分機關 109 年 8 月 5 日訪談訴願人之受任人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄及○君 109 年 6 月份之攷勤表等資料影本附卷可稽，原處分自屬有據。
- 五、至訴願人主張違規係因勞工私下調班，又遇上政府機關補假所致；請考量勞工非故意過失、清潔工作利潤微薄、訴願人未因疫情損失而裁減勞工等情，請求減少罰鍰云云。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、處分期日、違反條文及罰鍰金額等；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。查卷附原處分機關 109 年 8 月 5 日訪談訴願人之受任人○君之勞動條件檢查會談紀錄影本略以：「.....問.....
2. 公司是否有依勞動基準法第 30 條第 2 項、第 3 項或第 30 條之 1 使用彈性工時變更勞工工作時間？.....4. 公司與勞工約定例假、休息日如

何安排？……答 ……2. 本公司無使用變形工時制度。…… 4. 本公司每週至少會安排兩天休假作為例假及休息日……。」上開會談紀錄並經○君簽名確認在案。復稽之卷附○君之 109 年 6 月攷勤表影本所示，○君自 109 年 6 月 14 日至 20 日連續出勤 7 日。是訴願人有使勞工連續出勤，未依勞動基準法第 36 條第 1 項規定，給予勞工每 7 日中有 2 日之休息作為例假及休息日之事實，洵堪認定。查○君既為訴願人所僱用勞工，即於訴願人指揮監督下為其提供勞務，縱訴願人所稱勞工私下調班為真，然訴願人對於○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，惟訴願人疏未注意，難謂無過失；亦不得以政府機關調整假日為由，主張免責。至訴願人主張其利潤微薄及未因疫情裁減勞工等情，均不影響本件違規事實之認定。另原處分機關業已審酌訴願人違反行政法上義務行為應受責難程度及所生影響等情狀，依其違規行為，處訴願人第 2 次違規 5 萬元罰鍰，揆諸裁罰基準，尚無違誤。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關審酌訴願人前開違規情節，且為乙類事業單位，5 年內第 2 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 款及第 80 條之 1 第 1 項等規定予以裁處，並無不合，原處分應予維持。

六、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（公出）
委員 張 慕 貞（代行）
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 邱 駿 彥
委員 郭 介 恒

中華民國 109 年 12 月 31 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）