

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 110 年 5 月 7 日北市勞動字第 11060039751 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

- 一、訴願人經營餐館業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）110 年 2 月 25 日及 3 月 15 日派員實施勞動檢查，查得訴願人未實施變形工時制度，且使勞工○○○（下稱○君）於 109 年 3 月 1 日至 3 月 7 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，其他勞工亦有類此情形，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。
- 二、原處分機關乃以 110 年 4 月 14 日北市勞動字第 1106063584 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。嗣訴願人分別以 110 年 4 月 23 日及 110 年 4 月 28 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，第 1 次違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、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 等規定，以 110 年 5 月 7 日北市勞動字第 11060039751 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、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 110 年 5 月 11 日送達，訴願人不服，於 110 年 6 月 2 日經由原處分機關向本府提起訴願，7 月 2 日及 9 月 2 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、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： (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	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：訴願人因當時尚未採用變形工時制度，排班為月休制度，並不知道不能連續出勤，且因員工擅自調假，訴願人將補開勞資會議向員工說明變形工時制度並徵求員工同意，請撤銷原處分。
- 三、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 110 年 2 月 25 日、110 年 3 月 15 日訪談訴願人之代表人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄、談話紀錄及○君 109 年 3 月份之出勤紀錄等資料影本附卷可稽，原處分自屬有據。
- 四、至訴願人主張因當時未採變形工時制度，並不知道勞工不能連續出勤，且因員工擅自調假，訴願人將召開勞資會議向員工說明並徵求員工同意云云。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；雇主除依勞動基準法第 36 條第 4 項及第 5 項規定調整例假者外，不得使勞工連續工作逾 6 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 110 年 2 月 25 日及 110 年 3 月 15 日訪談訴願人之代表人○君之談話紀錄影本略以：「……問 週期起訖為何？答 每週一至週日為一週……」 「……問 是否經勞資會議同意實施變形工時？各週期起訖？工時如何調整？答 雖適用四週變形工時，只有口頭說，但無會議記錄。口頭說要用四週變形工時，未知是否合乎程序。……。」上開談話紀錄並經○君簽名確認在案；是訴願人僅以口頭表示要採四週變形工時，惟並無經過勞資會議同意之相關資料供核，仍係適用一般工時制度。復稽之卷附○君之 109 年 3 月出勤紀錄影本顯示，○君自 109 年 3 月 1 日至 3 月 7 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。又訴願人既為僱主，就勞動基準法相關規定即有知悉及遵行義務，其對於勞工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，以維持勞工之身心健康，確保優質勞動力之存續，尚不得以不知員工不能連續出勤，且因員工擅自調假等為由，冀邀免責。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以訴願人違反勞動基準法第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。

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 洪 偉 勝  
委員 范 秀 羽  
委員 邱 駿 彥  
委員 郭 介 恒

中華民國 110 年 10 月 5 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）