

訴 願 人 ○○股份有限公司

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 111 年 6 月 2 日北市勞動字第 11160158981 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營餐飲業，為適用勞動基準法之行業，指派勞工在本市提供勞務。經原處分機關於民國（下同）111 年 3 月 28 日及 4 月 20 日實施勞動檢查，查得訴願人所僱部分工時之勞工○○○（下稱○君）於 111 年 1 月 4 日（星期二）至 11 日（星期二）連續出勤 8 日，訴願人未給予○君每 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。原處分機關乃以 111 年 5 月 6 日北市勞動字第 1116058379 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知訴願人陳述意見；經訴願人以 111 年 5 月 12 日書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違規事證明確，且為甲類事業單位，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 109 年 10 月 29 日北市勞動字第 10960676681 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 111 年 6 月 2 日北市勞動字第 11160158981 號裁處書（下稱原處分），處訴願人新臺幣（下同）10 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 111 年 6 月 7 日送達，訴願人不服原處分，於 111 年 6 月 15 日經由原處分機關向本府提起訴願，8 月 17 日補充資料，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。」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。」

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。」

勞動部 109 年 2 月 3 日勞動條 3 字第 1090130090 號函釋：「主旨：因『嚴重特殊傳染性肺炎』疫情影響，各級醫院所或相關廠商（如製造、物流、通路商等）配合防疫需求致生延長工時疑義……說明一、查『嚴重特殊傳染性肺炎』疫情快速升溫，各級醫療院所，以及生產口罩、消毒酒精等防疫器具用品之工廠為配合防疫需求趕工生產，物流、通路商配合即時運送、供應等，除一般平日、休息日或休假日之加班規定外，尚可適用勞動基準法第 32 條第 4 項及第 40 條有關『天災、事變或突發事件』情況下的特殊加班規定。二、復查勞動基準法第 32 條第 4 項規定……本條項特殊加班規定主要運用於『平日』或『休息日』之加班……惟雇主應於延長開始後 24 小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查……三、又勞動基準法第 40 條規定……本條項之特殊加班規定運用於『假日』，包括『國定假日』、『特別休假』及『例假』。雇主在符合『天災、事變或突發事件』之法定要件下，得停止勞工之例假或休假，要求勞工繼續工作，不受『不得連續工作超過 6 日』之原則性規範……惟雇主仍應於事後 24 小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備……。」

109 年 3 月 20 日勞動條 3 字第 1090050303 函釋：「主旨：所詢『嚴重特殊傳染性肺炎』影響之產業，為振興重建工作致使勞工延長工時及假日出勤疑義乙案……說明……二、查勞動基準法第 32 條第 4 項及第 40 條所定『事變』，係泛指因人為外力戰爭、內亂、暴亂、金融風暴及

重大傳染病等。茲因『嚴重特殊傳染性肺炎』疫情持續延燒，貴部訂定之『經濟部對受嚴重特殊傳染性肺炎影響發生營運困難產業事業紓困振興辦法』第 3 條所定產業，如為復原重建工作而有使勞工延長工時及假日出勤之必要時，於『嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例』第 19 條所定條例實施期間，尚可適用勞動基準法第 32 條第 4 項及第 40 條有關『天災、事變或突發事件』情況下的特殊規定。三、復查勞動基準法第 32 條第 4 項規定……本條項特殊加班規定主要運用於『平日』或『休息日』之加班……惟雇主應於延長開始後 24 小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查……四、另依勞動基準法第 40 條規定……至本條項之特殊加班規定所得運用之『假日』、僅指包括『國定假日』、『特別休假』及『例假』。雇主在符合『天災、事變或突發事件』之法定要件下，得停止勞工假日，要求勞工繼續工作……惟雇主仍應於事後 24 小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備……」

110 年 5 月 5 日勞動條 3 字第 1100130282 函釋：「主旨：有關『經濟部對受嚴重特殊傳染性肺炎影響發生營運困難產業事業紓困振興辦法』第 3 條所定產業為振興重建工作致使勞工延長工時或假日出勤疑義……說明：一、受嚴重特殊傳染性肺炎疫情影響，部分產業曾發生營運困難情事，考量疫情期間復原重建及經濟復甦必須及時，各產業積極振興與重建，國內包裝用紙、紙箱（含農用紙箱）需求量大幅提高，現階段市場供給面臨短缺、供不應求情況。二、依本部 109 年 3 月 20 日勞動條 3 字第 1090050303 號函釋，針對旨揭辦法第 3 條所定產業，如為復原重建工作而有使勞工延長工時及假日出勤之必要時，於『嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例』第 19 條所定條例實施期間，尚可適用勞動基準法第 32 條第 4 項及第 40 條有關『天災、事變或突發事件』情況下之特殊加班規定……。」

110 年 5 月 17 日勞動條 3 字第 1100130312 號函釋：「主旨：為因應『嚴重特殊傳染性肺炎』疫情，相關廠商（如製造、物流、通路商等）配合民生物資需求應如何適用延長工時規定……說明：一、查『嚴重特殊傳染性肺炎』防疫管制措施提升，短期民生物資需求激增，相關廠商為配合民生物資需求趕工生產，物流、通路商配合即時運送、供應等，除一般平日、休息日或休假日之加班規定外，尚可適用勞動基準法第 32 條第 4 項及第 40 條有關『天災、事變或突發事件』情況下的特

殊加班規定。二、復查勞動基準法第 32 條第 4 項規定……本條項特殊加班規定主要運用於『平日』或『休息日』之加班……惟雇主應於延長開始後 24 小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查……三、又勞動基準法第 40 條規定……本條項之特殊加班規定運用於『假日』，包括『國定假日』、『特別休假』及『例假』。雇主在符合『天災、事變或突發事件』之法定要件下，得停止勞工之例假或休假，要求勞工繼續工作，不受『不得連續工作超過 6 日』之原則性規範……惟雇主仍應於事後 24 小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備……。」

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。<br>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：<br>1.甲類：<br>……<br>(2)第 2 次：10 萬元至 40 萬元。<br>…… |

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：訴願人依據勞動部發布之解釋函令，將新冠肺炎疫情列為勞動基準法第 32 條定義的「事變」；在因應防疫措施執行工作，都可更彈性調配人力與工作時間，包括放寬工時限制、調移例假、放寬加班上限等；訴願人屬於經濟部認定之受影響產業，於疫情紓困期間因應此特殊狀況，可以停止勞工假日，包含假日、特休日及國定假日要求勞工上班，不受連續工作超過 6 天的規範，訴願人會依據勞動基準法第 40 條第 1 項規定給付加班費，停休的假也在 7 天內給予補休。請撤銷原處分。
- 三、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關勞動檢查結果通知書、111 年 4 月 20 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）及○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱 111 年 4 月 20 日會談紀錄）及○君 111 年 1 月出勤明細表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。
- 四、至訴願人主張其屬於經濟部認定之受影響產業，於疫情紓困期間，可以停止勞工假日，包含假日、特休日及國定假日要求勞工上班，不受連續工作超過 6 天的規範云云。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、處分日期、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 111 年 4 月 20 日會談紀錄影本略以：「……問：承上，請問貴公司部分工時勞工○○○於 111 年 1 月份至 3 月份有連續工作達 7 日以上之情形，請說明？答：本公司勞工○○○確實於 111 年 1 月 4 日至 1 月 11 日因公務出勤，原定 1 月 11 日為休息日，經勞工同意出勤，因本公司排班人員不熟悉相關法令，未注意有連續工作之情形，且 111 年 1 月份至 3 月份皆有連續工作達 7 日以上情形

，本公司將改善上述缺失。……」上開會談紀錄並經○君及○君簽名確認在案。依訴願人與○君於110年6月1日簽訂之勞動契約第2條已約定，配合勞動法令，○君不可連續上班超過6天。復稽之卷附○君之111年1月至3月出勤明細表影本所示，○君自111年1月4日至11日連續出勤8日。是訴願人有使勞工連續出勤逾6日，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。

五、又依前揭勞動部109年3月20日函釋意旨，若屬於經濟部定義的紓困振興產業，包括服務業、製造業、其他經主管機關認定產業，如為復原重建，於嚴重特殊傳染性肺炎期間，除一般平日、休息日或休假日之加班規定外，尚可適用勞動基準法第32條第4項及第40條有關「天災、事變或突發事件」情況下的特殊加班規定。本件訴願人為餐飲業，雖屬前揭開紓困振興辦法所定之服務業，然並非所有服務業皆可適用上開例外規定，尚須係為復原重建工作之必要始足當之，如各級醫療院所，以及生產口罩、消毒酒精等防疫器具用品之工廠為配合防疫需求趕工生產，物流、通路商配合即時運送、供應，及國內包裝用紙、紙箱（含農用紙箱）相關廠商，及配合民生物資需求趕工生產、物流、通路商配合即時運送、供應等相關廠商始屬於疫情期間得放寬工時限制之產業，亦有前揭勞動部109年2月3日、110年5月5日及110年5月17日函釋意旨可稽；復查原處分機關於111年4月20日訪談○君、○君時，其等表示○君於111年1月4日至1月11日因公務出勤，其中1月11日為休息日，係經○君同意出勤，因排班人員不熟悉相關法令，未注意有連續工作之情形，且於111年1月份至3月份皆有連續工作達7日以上情形，並表示將改善上述缺失等語。又查勞動基準法第40條之特殊加班規定，係雇主在符合「天災、事變或突發事件」之法定要件下，得停止勞工之例假或休假，要求勞工繼續工作，不受「不得連續工作超過6日」之原則性規範，再查訴願人經營餐飲業，並非上開函釋所稱得放寬適用勞動基準法第40條規定運用假日加班之廠商，縱設訴願人得適用前揭勞動部函釋，其亦未依勞動基準法第40條第2項規定，提出其於停止勞工假期後24小時內報請主管機關核備之佐證資料供核。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關審酌訴願人為甲類事業單位，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項及裁罰基準等規定，處訴願人10萬元罰鍰

，並公布訴願人名稱及負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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（公假）  
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 范 秀 羽  
委員 邱 駿 彥  
委員 郭 介 恒

中華民國 111 年 11 月 10 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）