

訴 願 人 ○○醫院

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 9 月 27 日北市勞動字第 11160287031 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人係醫院，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）111 年 7 月 25 日實施勞動檢查，查得訴願人業經勞資會議同意實施 4 週變形工時，本次檢查範圍包含 111 年 4 月 18 日至 5 月 15 日為 4 週區間，以此類推；勞工均採刷卡方式記載每日出勤時間；訴願人為執行「○○附設庇護工場庇護性就業計畫」專題研究之需，僱用○○○（下稱○君）為專任研究助理，其職稱為就業服務員，工作項目為執行前揭計畫及其相關研究事項，工資約定為每月新臺幣（下同）4 萬 466 元；並查得勞工○君於 111 年 5 月 16 日至 6 月 12 日 4 週變形工時區間，其中 5 月 16 日至 5 月 29 日 2 週內除 5 月 22 日為例假日外，其餘皆正常出勤，訴願人未依規定給予勞工每 2 週內至少應有 2 日之例假，違反勞動基準法第 36 條第 2 項第 3 款規定。原處分機關爰以 111 年 8 月 31 日北市勞動字第 1116102928 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知其陳述意見。經訴願人以 111 年 9 月 12 日書面陳述意見後，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 36 條第 2 項第 3 款規定，且為甲類事業單位，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 40 等規定，以 111 年 9 月 27 日北市勞動字第 11160287031 號裁處書（下稱原處分），處訴願人 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 111 年 9 月 29 日送達，訴願人不服，於 111 年 10 月 26 日經由原處分機關向本府提起訴願，11 月 10 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 2 條規定：「本法用詞，定義如下：一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。……六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。……。」第 4 條規定：「本法所稱主管機關……在直轄市為直轄市政府……。」第 30 條之 1 第 1 項規定：「中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。」第 36 條第 1 項、第 2 項第 3 款規定：「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。」「雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：……三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。」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。」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部，下稱前勞委會）86 年 12 月 8 日台 86 勞動二字第 053059 號函釋：「指定醫療保健服務業為勞動基準法第三十條之一之行業。」

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	違規事件	法條依據（勞基法）	法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	統一裁罰基準（新臺幣：元）
40	雇主依勞基法第	第 36 條第	1.處 2 萬元以上 100 萬元以	違反者，除依雇主或事業單位

30 條第 2 項、第 3 項及第 30 條之 1 規定，採行二週、八週及四週變形工時時，未依規定安排勞工例假或休息日者。	2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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 2 分之 1。 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。	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： 1.甲類： （1）第 1 次：2 萬元至 20 萬元。
---	---	--	--

臺北市府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告……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：原處分所載勞工○君係訴願人附設庇護工場之勞工，而非訴願人之勞工，原處分機關 111 年 7 月 25 日之勞動檢查地點，係訴願人附設之庇護工場而非訴願人，其要求提供該庇護工場之勞動契約、出勤紀錄及工資清冊，本次勞動檢查地點、資料提供者皆係訴願人附設之庇護工場，而非訴願人；訴願人設置庇護工場為照顧弱勢，該庇護工場雖與訴願人具有一定關聯，但為裁罰上不同之主體，不應混淆，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 111 年 7 月 25 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）、訴願人與○君簽訂之專任助理人員定期勞動契約（下稱系爭勞動契約）、○君 111 年 5 月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○君係訴願人附設庇護工場之勞工，而非訴願人之勞工，其設置庇護工場為照顧弱勢，該庇護工場雖與訴願人具有一定關聯，但為不同之主體云云。

（一）按醫療保健服務業係經前勞委會指定為勞動基準法第 30 條之 1 之行業，依勞動基準法第 30 條之 1 規定變更正常工作時間者，勞工每 2 週

內至少應有 2 日之例假；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、處分期日、違反條文及罰鍰金額；揆諸同法第 30 條之 1 第 1 項第 1 款、第 36 條第 2 項第 3 款、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項等規定及前揭前勞委會 86 年 12 月 8 日函釋意旨自明。查本件依卷附訴願人 94 年 3 月 31 日第 1 屆第 2 次勞資會議紀錄影本所載，訴願人採用 4 週變形工時，其勞工依上開規定每 2 週內至少應有 2 日之例假，並經○君於 111 年 7 月 25 日電子郵件陳明在案。惟依卷附訴願人勞工○君之 111 年 5 月出勤紀錄影本顯示，其於 111 年 5 月 16 日至 6 月 12 日 4 週間，其中 5 月 16 日至 5 月 29 日 2 週內除 5 月 22 日為例假日外，其餘皆正常出勤。準此，訴願人並未給予勞工○君於 111 年 5 月 16 日至 5 月 29 日之 2 週內至少應有 2 日之例假；是訴願人有違反勞動基準法第 36 條第 2 項第 3 款規定之事實，堪予認定。

- (二) 訴願人雖主張本次勞動檢查地點、資料提供者皆係訴願人附設之庇護工場，並非訴願人云云。惟按勞動基準法上所稱之勞工，指受雇主僱用從事工作獲致工資者；所稱雇主係指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人；所稱勞動契約係指約定勞雇關係而具有從屬性之契約；勞動基準法第 2 條定有明文。查本件依卷附訴願人與○君簽訂之系爭勞動契約略以：「一、立契約人○○醫院（以下簡稱甲方）為執行……專題研究計畫……僱用○○○（以下簡稱乙方）為甲方之專任研究助理……計畫名稱：○○附設庇護工場庇護性就業計畫……計劃執行單位：精神醫學部……二、雙方同意訂立契約條款如下，以資共同遵守履行：……（三）工作項目：在本專案執行單位，接受本專案計畫主持人指導，執行本專案計畫及其相關研究事項。（四）工作地點：由甲方視業務需要指定之，必要時並得派往甲方所在地以外之其他地點工作，乙方不得異議，惟甲方仍應符合勞動基準法所定相關原則。（五）工作時間：1. 乙方之工作時間依勞動基準法及相關規定辦理與執行。乙方正常工作時間，每日不超過 8 小時，每週不超過 40 小時。2. 乙方之出勤紀錄由計畫主持人依勞動基準法規定辦理。3. 乙方如因工作有必要延長工作時間或於休假日工作，甲方應依勞動基準法加班補休相關規定辦理。（六）休假：乙方享有勞動基準法所訂之休假日。特別休假期日由乙方排定之。但甲方基於經營上之急迫

需求或乙方因個人因素，得與他方協商調整。甲方應於乙方符合特別休假條件時，告知乙方依規定排定特別休假。乙方之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，甲方應發給工資。三、工資：（一）甲方每月最後一日支付乙方當月工資新台幣 40466 元，發放時間如遇例假或休假則順延。乙方如因年資、身份變更或其他因素而調整工資，則以調整後之工資為準。（二）甲方不得預扣乙方工資作為違約金或賠償費用。（三）乙方如因工作需要依法有必要延長工作時間或於休假日工作，甲方應依勞動基準法相關規定辦理。四、乙方之請假依勞動基準法、性別工作平等法及勞工請假規則辦理，並由計畫主持人負責管理。……八、保險及福利：（一）甲方應依勞工保險條例及全民健康保險法等相關法規，為乙方辦理保險。（二）乙方在本契約有效期間，得依甲方規定享受相關福利設施。九、乙方之考核及獎懲由計畫主持人依本院相關規定辦理。十、服務與紀律：（一）乙方應遵守甲方訂定的工作規則或人事規章規定……（三）乙方於工作上應接受甲方各級主管之指揮監督。……（五）乙方應接受甲方舉辦之各種勞工教育、訓練及集會。……十一、其他：（一）乙方欲提前終止契約時，應於一個月前提出書面申請，經甲方同意並辦妥一切離職手續後，始得離職，惟乙方得證明其遇有重大事由而需提前終止者，不在此限。……」，復依訴願人臨時用人費統一憑證影本記載略以，○君之薪資係經訴願人以銀行轉帳給付。是依系爭勞動契約及訴願人臨時用人費統一憑證內容觀之，訴願人係以自己名義與勞工○君簽訂勞動契約並給付薪資，自屬勞動基準法第 2 條第 2 款規定之雇主；尚難以本次勞動檢查地點、資料提供者皆係訴願人附設之庇護工場等事由，邀免其雇主之法定義務，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、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。

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 連 堂 凱

委員 張 慕 貞

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
委員 李 建 良

中華民國 112 年 2 月 8 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）