

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 113 年 1 月 22 日北市勞動字第 11261250161 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

- 一、訴願人經營入口網站經營業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關所屬臺北市勞動檢查處（下稱勞檢處）於民國（下同）112 年 12 月 18 日實施勞動檢查，查得訴願人表示其經勞資會議同意採用 8 週變形工時，所僱勞工○○○（下稱○君）於 112 年 3 月 20 日至 3 月 31 日連續出勤工作 12 日，訴願人未使勞工每 7 日中至少應有 1 日之例假，且使勞工連續工作逾 6 日，涉違反勞動基準法第 36 條第 2 項第 2 款規定，乃製作勞動條件檢查會談紀錄（下稱 112 年 12 月 18 日會談紀錄），並經訴願人委任之會同檢查人員○○○（下稱○君）簽名確認在案。
- 二、勞檢處乃以 112 年 12 月 28 日北市勞檢條字第 11260341152 號函送相關資料予原處分機關處理，嗣原處分機關以 113 年 1 月 3 日北市勞動字第 1136050083 號函通知訴願人陳述意見。經訴願人提出 113 年 1 月 12 日陳述意見書及相關資料，原處分機關審認訴願人為甲類事業單位，其有未依規定給予勞工每 7 日中至少應有 1 日之例假，且使勞工連續工作逾 6 日情事，違反勞動基準法第 36 條第 2 項第 2 款規定，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定，以 113 年 1 月 22 日北市勞動字第 11261250161 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 113 年 1 月 23 日送達，訴願人不服，於 113 年 2 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、本件訴願書雖記載：「……請求撤銷……113 年 1 月 22 日北市勞動字第 11261250162 號……」惟查原處分機關 113 年 1 月 22 日北市勞動字第 1126125

0162 號函僅係檢送原處分等予訴願人之函文，揆其真意，訴願人應係對原處分不服，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 30 條第 1 項、第 3 項及第 4 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」「第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。」「前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。」第 36 條第 1 項、第 2 項第 2 款、第 4 項、第 5 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。」「雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：……二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。」「經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。」「前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。」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 105 年 1 月 21 日勞動條 3 字第 1050130120 號公告（下稱 105 年 1 月 21 日公告）：「指定依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業為勞動基準法第 30 條第 3 項規定之行業，並自即日起生效。依據：勞動基準法第 30 條第 4 項。公告事項：旨揭所稱依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業，指尚未指定適用勞動基準法第 30 條第 3 項規定，且除 5 月 1 日勞動節外，事業單位依照政府行政機關辦公日曆表出勤，於需調整工作日與休息日以形成連假之行業。」

臺北市政府 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公告『工會法等 15 項中央法規』所定臺北市政府（以下簡稱本府）有關裁處權限事項，自中華民國 113 年 1 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項

：一、公告將『工會法等 15 項中央法規』所定本府有關裁處權限事項委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附件：工會法等 15 項中央法規裁處權限委任勞動局辦理事項表（節錄）

項次	8
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：112 年 3 月 25 日（星期六）係休息日調移為工作日，員工已連續上班 6 日，為避免違法，訴願人於 112 年 3 月 24 日即以 E-MAIL 通知各主管請勿讓同仁 3 月 26 日例假日加班；另按訴願人工作規則及與員工議定之勞動契約，延長工時皆為加班「事先」申請制，經訴願人調查發現○君主管並未使其於 3 月 26 日加班，且○君根本未於 3 月 26 日給付勞務，亦未事前表態要申請加班，請撤銷原處分。

四、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、112 年 12 月 18 日會談紀錄、○君 112 年 3 月出勤紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張 112 年 3 月 24 日即以 E-MAIL 通知各主管請勿讓同仁 3 月 26 日例假日加班；另按訴願人工作規則及與員工議定之勞動契約，延長工時皆為加班「事先」申請制，經訴願人調查發現○君主管並未使其於 3 月 26 日加班，且○君根本未於 3 月 26 日給付勞務，亦未事前表態要申請加班云云。

（一）按雇主得經工會或勞資會議同意，將其 8 週內之正常工作時數，分配於其他工作日，但每日正常工作時間不得超過 8 小時，每週工作總時數不得超過 48 小時；依上開規定變更正常工作時間者，勞工每 7 日中至少應有 1 日之例假，每 8 週內之例假及休息日至少應有 16 日；上開規定所定之例假，以每 7 日為 1 週期，依曆計算，雇主除依勞動基準法第 36 條第 4 項及第 5 項調整者外，不得使勞工連續工作逾 6 日；違反者，處 2 萬元以上 10 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 30 條第 3 項、第 36 條第 2 項第 2 款、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。

（二）查本件依卷附 112 年 12 月 18 日會談紀錄、訴願人 111 年 12 月 14 日勞資會議紀錄、○君 112 年 3 月出勤紀錄等影本所示，訴願人表示其經勞資會議同意採用 8 週變形工時，所僱勞工○君於 112 年 3 月 20 日至 3 月 31 日連續出勤工作 12 日；是訴願人未使勞工○君每 7 日中至少應有 1

日之例假，且使其連續工作逾 6 日，有違反勞動基準法第 36 條第 2 項第 2 款規定之事實，堪予認定。

(三) 次查卷附 112 年 12 月 18 日會談紀錄影本記載略以：「……問請問貴公司表示 112 年 3 月 26 日因突發事件（內容：○○○〔時任技術中心總監〕表示當日由○○○負責的系統服務斷掉，須立即處理）認有繼續工作之必要停止勞動基準法第 36 條所定例假，是否加倍發給當日工資並於事後補假休息？……答有加倍發給當日工資……」上開會談紀錄並經○君簽名確認在案。復依訴願人 113 年 1 月 12 日陳述意見書所附通訊軟體對話紀錄影本所示，○君主管○○○（下稱○姓主管）於 112 年 3 月 26 日（日）上午 8:31 標註○君並發布訊息：「相似職缺 API 有問題？請立即查看回報！……」○君於上午 11:05 回復：「我這邊有查到原因了……」○姓主管上午 11:13 回復：「請你調回原來的變數……」○君於下午 12:28 回復：「20230326 12:27 已完成……」及上開陳述意見書所附訴願人 112 年 5 月 2 日「技術中心-資料科學部申訴案調查訪談紀錄（1）」、112 年 5 月 3 日訴願人人評會會議紀錄（2）影本分別記載略以：「……問○申請之 3/26（日）加班單未事先提出……請問當時實際情況是？總監事發經過如下：3/26（日）休假，當日上午 8 點多，我收到系統服務斷掉，會影響使用者主投的服務這點需格外重視，因此系統主要由○負責……後續○向我回報『處理中』時提及他前天 3/25（六）有做系統上的更動，才造成此次的問題，到了中午 12 點多○回報『處理好』。我認為自己造成的問題理應自己花時間解決，故沒考慮到加班的問題……」「……調查小組報告……○○○：經查，○○○的主管○○○總監，於 3/26（日）上午 8:30 左右，確實有因公司系統出錯而在部門群組上要求○○○處理工，而○○○也確實有執行……」可知訴願人於 112 年 3 月 26 日確有指揮勞工○君應立即從事勞務，○君亦據此提供勞務，訴願人自難以依其工作規則及與員工議定之勞動契約，延長工時皆為加班事先申請制，○君未於事前申請加班且未於 3 月 26 日給付勞務等為由而冀邀免責。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定，處訴願人法定最低額 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。

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 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 邱 駿 彥
委員 郭 介 恒
委員 宮 文 祥

中 華 民 國 113 年 5 月 1 日

本案依分層負責規定授權人員決行

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）