

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 114 年 1 月 17 日北市勞動字第 11361264361 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營未分類其他醫療保健業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）113 年 12 月 19 日實施勞動檢查，查得訴願人表示未採任何彈性工時制度，訴願人使所僱勞工○○○（下稱○君）於 113 年 9 月 5 日至 9 月 14 日間有連續工作 10 日之情形，未依法給予○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。

二、原處分機關爰以 114 年 1 月 2 日北市勞動字第 1136127820 號函檢送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 114 年 1 月 9 日書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 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 項等規定，以 114 年 1 月 17 日北市勞動字第 11361264361 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 114 年 1 月 23 日送達，訴願人不服，於 114 年 2 月 14 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、本件訴願書記載：「……北市勞動字第 11361264362 號……」惟查原處分機關 114 年 1 月 17 日北市勞動字第 11361264362 號函僅係原處分機關檢送原處分等予訴願人之函文，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 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	法規名稱	委任事項
8	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

三、本件訴願理由略以：○君 113 年 9 月 8 日（星期日）原應休假，但 9 月 26 日要看醫生，因此願意於 113 年 9 月 8 日公司舉辦親職講座時配合加班，將休假集中至下半月，訴願人配合其要求調整上班時間，並非故意使○君連續出勤，請從輕量罰。

四、查訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關 113 年 12 月 19 日訪談訴願人之行政人員○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、○君 113 年 9 月攷勤表及薪資單等影本在卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張○君 113 年 9 月 8 日（星期日）原應休假，但 9 月 26 日要看醫生，因此願意於 113 年 9 月 8 日公司舉辦親職講座時配合加班，將休假集中至下半月，其配合○君要求調整上班時間，並非故意使○君連續出勤，請從輕量罰云云：

- （一）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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；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。

(二) 次依卷附原處分機關 113 年 12 月 19 日訪談訴願人之行政人員○君之會談紀錄影本記載：「……問……勞工○○○（下稱○員）……貴公司與○員約定的……例休假日？……答……星期日公休，另 1 天由○員自行排休，原則上 7 天休 2 天……問……○員於 113 年 9 月 5 日至 9 月 14 日有連續 10 天出勤之情形……請貴公司予以說明？答原則上 7 天會休 2 天，星期日公休，另 1 天由勞工自己排休。113 年 9 月因○員之後要看醫生，故○員主動要求調整出勤日，導致 113 年 9 月 5 日至 9 月 14 日有連續出勤 10 日的情形。……」並經○君簽名確認在案。另依卷附○君 113 年 9 月出勤表影本顯示，○君於 113 年 9 月 5 日至 9 月 14 日連續出勤 10 日。是訴願人有未依法給予勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。又勞動基準法第 36 條第 1 項為強制規定，雇主應使勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，亦為勞動條件之最低標準，勞雇雙方均有遵守之義務，縱如訴願人所稱係○君自願配合加班，惟訴願人既為雇主，對於勞工有指揮監督之權限，並應落實勞動法令相關規定。訴願人對於勞工連續出勤是否違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定，自應予以注意。訴願人疏未注意，縱非出於故意，亦難謂無過失，尚不得以配合勞工要求調整上班時間為由，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 陳 愛 娥
委員 邱 駿 彥
委員 李 瑞 敏
委員 王 士 帆
委員 陳 衍 任
委員 陳 佩 慶
委員 邱 子 庭

中 華 民 國 114 年 4 月 25 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）