

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 111 年 7 月 19 日北市勞動字第 11160281101 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

- 一、訴願人經營建築物一般清潔服務業，為適用勞動基準法之行業，且係經中央主管機關指定，得依同法第 30 條第 3 項規定實施 8 週彈性工時之行業。原處分機關於民國（下同）111 年 4 月 25 日派員實施勞動檢查，發現訴願人經召開勞資會議決議採行 8 週彈性工時，依規定應給予勞工每 8 週內之例假及休息日至少應有 16 日，惟所僱勞工○○○（下稱○君）於 111 年 1 月 7 日至 3 月 3 日 8 週內之例假及休息日僅 12 日，違反勞動基準法第 36 條第 2 項第 2 款規定。
- 二、原處分機關爰以 111 年 6 月 21 日北市勞動字第 1116065325 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，命立即改善，並通知其陳述意見。經訴願人於 111 年 7 月 4 日及 14 日以書面陳述意見及補充資料後，原處分機關仍審認訴願人違規事證明確，且其為甲類事業單位，5 年內第 2 次違反勞動基準法第 36 條第 2 項第 2 款規定（第 1 次經原處分機關以 108 年 11 月 6 日北市勞動字第 10860731121 號裁處書裁處在案），爰依同法第 79 條第 1 項、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 及第 5 點等規定，以 111 年 7 月 19 日北市勞動字第 11160281101 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 7 月 21 日送達，訴願人不服，於 111 年 8 月 15 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、按勞動基準法第 4 條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；

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。」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。」

行政罰法第 8 條規定：「不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。」第 18 條第 1 項、第 3 項規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」「依本法規定減輕處罰時，裁處之罰鍰不得逾法定罰鍰最高額之二分之一，亦不得低於法定罰鍰最低額之二分之一；同時有免除處罰之規定者，不得逾法定罰鍰最高額之三分之一，亦不得低於法定罰鍰最低額之三分之一。但法律或自治條例另有規定者，不在此限。」

紀念日及節日實施辦法第 2 條第 1 項第 2 款規定：「紀念日如下：……二、和平紀念日：二月二十八日。」第 4 條第 5 款規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：……五、農曆除夕。」

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 5 月 15 日（86）台勞動二字第 020139 號函：「指定環境衛生及污染防治服務業（按：依行政院主計總處之行業統計分類系統，85 年第 6 次修訂之 8104 細類-住宅及建築物清潔服務業，於 90 年第 7 次修訂為 9204 細類-建築物清潔服務業，於 95 年 5 月第 8 次修訂為 8120 細類-清潔服務業，105 年 1 月第 10 次修訂為 8121 細類-建築物一般清潔服務業）

為勞動基準法第三十條之一之行業。」

92 年 3 月 31 日勞動二字第 0920018071 號函：「……指定『製造業』及『經本會指定適用該法第三十條之一之行業』為適用該法第三十條第三項規定之行業，並自九十二年三月三十一日起施行。」

法務部 94 年 11 月 30 日法律字第 0940044078 號函釋：「主旨：……行政罰法第 18 條適用疑義乙案，本部意見如說明二至四……。說明：……三、……不得以本法第 18 條第 1 項之事由，作為同條第 3 項減輕或免除處罰之依據……。」

98 年 2 月 23 日法律字第 0980004348 號書函釋：「……說明：……二、按行政罰法（以下簡稱本法）第 18 條第 3 項……之立法意旨，係針對裁處機關適用同法定有『減輕』（如第 9 條第 2 項及第 4 項）或『同時定有免除處罰』之規定（如第 8 條但書、第 12 條但書及第 13 條但書規定）而予以減輕處罰時，所為之統一減輕標準……。」

105 年 2 月 23 日法律字第 10503503620 號書函釋：「……說明：……三、另本法第 8 條規定：『不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。』乃係規定行為人因不瞭解法規之存在或適用，進而不知其行為違反行政法上義務時，仍不得免除行政處罰責任；然其可非難性程度較低，故規定得按其情節減輕或免除其處罰……揆諸立法原意，本條但書所稱之『按其情節』，乃係指行為人不知法規之可責性高低而言，例如依行為人之社會地位及個人能力，於可期待運用其認識能力，是否能意識到該行為係屬不法，並於對該行為之合法性產生懷疑時，負有查詢義務……倘行為人並非『不知法規』，縱屬初犯，仍無前開但書有關減輕或免除處罰規定之適用。惟於具體個案中，裁罰機關如認行為人應受責難程度較低或所生影響輕微，非不得於裁處罰鍰時於法定罰鍰額度範圍內予以審酌（本法第 18 條第 1 項規定……）。」

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）」

違規事件	雇主依勞基法第 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。
法條依據（勞基法）	第 36 條第 2 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： 1.甲類： （2）第 2 次：10 萬元至 40 萬元。

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	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：訴願人所服務對象之百貨公司因新冠肺炎疫情致業績大幅跌落，乃片面降低依契約應給付訴願人之服務金額，訴願人為求生存並安定勞工就業，也不得不接受；又訴願人之勞工眾多，有少數人員確診新冠肺炎，人員調派更是困難，因此產生本件受裁罰事實；訴願人經營艱難及管理困難，違反情節應屬不重，請求酌減裁罰金額至 3 萬元或撤銷原處分。

三、原處分機關查認訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關於 111 年 4 月 25 日訪談訴願人之受任人出納○○○（下稱○君）及特助○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱 111 年 4 月 25

日會談紀錄)、勞動檢查結果通知書、○君 111 年 1 月至 3 月攷勤表等資料影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其經營艱難及管理困難，違反情節不重，請求酌減裁罰金額或撤銷原處分云云。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；依前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；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且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，應按次處罰；揆諸勞動基準法第 30 條第 3 項、第 36 條第 2 項第 2 款、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。又訴願人係經前勞委會指定為適用勞動基準法第 30 條第 3 項之行業，有前勞委會 86 年 5 月 15 日 (86) 台勞動二字第 020139 號及 92 年 3 月 31 日勞動二字第 0920018071 號函可參。本件查：

(一) 依卷附原處分機關 111 年 4 月 25 日會談紀錄影本記載略以：「……問 請問貴公司於僱用勞工於臺北市工作者人數？答 共計 150 人。問 請問貴公司有無經勞資會議同意採行彈性工時制度？答 ■有：本公司經 108 年 10 月 24 日第一屆第五次勞資會議同意自 4 週彈性工時制度改為 8 週彈性工時制度……並自 108 年 11 月 1 日起至 108 年 12 月 26 日為八週之週期，並以此往後推算各週期，本次抽查區間以 111 年 1 月 7 日至同年 3 月 3 日為 8 週之週期。……問 以勞工○○○110 年 12 月份為例，出勤紀錄上方加蓋印章為合意？答 該駐點主管為避免勞工排班出錯，先以主管印章蓋上休假日……。」並經○君及○君簽名確認在案。

(二) 查訴願人自 108 年 11 月 1 日 (星期五) 起至 108 年 12 月 26 日 (星期四) 之 8 週區間開始實施 8 週彈性工時，依該區間向後推算，111 年 1 月 7 日 (星期五) 至 111 年 3 月 3 日 (星期四) 亦屬訴願人實施 8 週彈性工時之區間。復稽之卷附○君 111 年 1 月至 3 月攷勤表影本顯示，○君於上開 111 年 1 月 7 日至 3 月 3 日之 8 週區間內，經加蓋主管印章之未出勤日數依序為 111 年 1 月 11 日、18 日、19 日、24 日、29 日、31 日及 2 月 4 日、5 日、11 日、17 日、22 日、26 日至 28 日等 14 日。次按紀念日及節日實施辦法第 2 條第 1 項第 2 款及第 4 條第 5 款規定，和平紀念日及農曆除夕應各放假 1 日。是以，上開○君未出勤之 14 日扣除 111

年1月31日（農曆除夕）及2月28日（和平紀念日）後，其於111年1月7日至3月3日之8週區間內之例假及休息日僅12日，未達勞動基準法第36條第2項第2款至少16日之規定，亦為訴願人所不否認；是訴願人未使勞工每8週內之例假及休息日有至少16日之事實，洵堪認定。

（三）另按不得因不知法規而免除行政處罰責任，但按其情節，得減輕或免除其處罰，為行政罰法第8條所明定；上開規定所稱之按其情節，係指行為人之不知法規是否有不可歸責性之情事，而得減輕或免除行政處罰責任而言；本件訴願人既為雇主，就勞工相關休假規範自有知悉及遵行之義務，即難謂有行政罰法第8條但書規定得減輕或免罰之情事，亦無其他行政罰法第18條第3項規定適用之情形；且訴願人所稱其經營及管理之實際情形，則僅為原處分機關依行政罰法第18條第1項規定，於法定罰鍰額度內，考量訴願人違規情節裁處罰鍰金額高低之事由。本件原處分機關業依裁罰基準等規定，審認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2項第2款規定，處訴願人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，尚無裁量瑕疵之情事。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關所為原處分，揆諸前揭規定及裁罰基準，並無不合，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（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	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 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）