

訴 願 人 ○○管理委員會

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 107 年 3 月 8 日北市勞動字第 10730223100

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社會服務業中大廈管理委員會，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）107 年 1 月 10 日派員實施勞動檢查，查得訴願人未實施彈性工時，與勞工約定出勤時間早班（6 時 30 分至 18 時 30 分）及晚班（18 時 30 分至翌日 6 時 30 分），

中間休息 1 小時，月休 6 日，另每月發給定額超勤津貼新臺幣（下同）1 萬 200 元，並查得

：

（一）勞工○○○（下稱○君） 106 年 9 月 1 日、2 日、4 日至 7 日、9 日、11 日至 15 日、18 日

至 22 日、25 日至 27 日、29 日、30 日計有 22 日平日每日均各延長工時 3 小時，合計 66

小時（其中延長工時在 2 小時以內者計 44 小時，再延長工時在 2 小時以內者計 22 小

時），訴願人應給付○君平日延長工時工資 1 萬 1,440 元【28,800 元/30 日/8 小時*（

4 /3*44 小時）+（5/3*22 小時）】。另 9 月 4 日至 17 日 2 週期間，計有 2 日休息日（

9 月 10 日及 16 日）各延長工作時間 11 小時，訴願人應給付○君休息日延長工時工資 4,960 元【28,800 元/30 日/8 小時*（4/3*4 小時）+（5/3*12 小時）+（8/3*6 小時）】

；惟訴願人僅給付○君定額超勤津貼 1 萬 200 元，未完全給付○君平日及休息日之延長工時工資，違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項規定。

(二) 訴願人使○君 106 年 9 月平日及休息日延長工時合計 90 小時，逾 46 小時，違反勞動基準

準法行為時第 32 條第 2 項規定。

(三) 勞工○○○(下稱○君)於 106 年 11 月 14 日至 25 日連續出勤 12 日，訴願人未給予其

每 7 日中應有 2 日之休息，1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法行為時第 36 條

第 1 項規定。

(四) 勞工○○○(下稱○君)及○君於 106 年 10 月 4 日(中秋節)、10 月 10 日(國慶日)

等國定假日均出勤工作，惟訴願人未加倍給付出勤工資或給予補休，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關乃以 107 年 1 月 18 日北市勞動檢字第 10642225001 號函檢附勞動檢查結果通知

書通知訴願人，命其即日改善。嗣原處分機關復以 107 年 2 月 6 日北市勞動字第 107302231

10 號函通知訴願人陳述意見。經訴願人以 107 年 2 月 9 日書面陳述意見略以，因一直應徵不到夜班警衛人員，故請其他人員幫忙等語。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項、行為時第 32 條第 2 項、行為時第 36 條第 1 項及第 39 條規定，且為乙類

事業單位，乃依勞動基準法第 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 13、27、34、42 等規定，以 107 年 3 月 8 日北市勞動字第 10730223100 號裁處書，各處訴願人法定最低額 2 萬元

罰鍰，共計 8 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 107 年 3 月 12 日送

達，訴願人不服，於 107 年 3 月 21 日向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願書雖未載明訴願標的，惟載以「……四項違反事實，因……夜班警衛一直找不到人……請求撤銷原之行政處分」，並檢附原處分機關 107 年 3 月 8 日北市勞動字第 10730223100 號裁處書影本，揆其真意，應係對該裁處書不服，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……

。」行為時第 24 條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。」第 30 條第 1 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。」行為時第 32 條第 1 項、第 2 項規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。」行為時第 36 條第 1 項、第 3 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。」「雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。」行為時第 37 條第 1 項規定：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞

動

節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假。」第 39 條規定：「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給.....。」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.....第二十二條至第二十五條.....第三十二條、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 20 條之 1 規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：一、每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分.....二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」

紀念日及節日實施辦法第 2 條第 1 項第 8 款規定：「紀念日如下：.....八、國慶日：十月十日。」第 4 條第 4 款規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：.....四、中秋節。」

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） 87 年 2 月 16 日(87)

臺

勞動二字第 005056 號函釋：「依勞動基準法第 37 條暨同法施行細則第 23 條所定之應放假之日，雖均應休假，惟該休假日得經勞資雙方協商同意與其他工作日對調。調移後之原休假日（紀念節日之當日）已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題。惟事業單位另有優於法令 之規定者，可從其規定。」

勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋：「……說明：……二、

……

.. 依勞動基準法第 37 條及其施行細則第 23 條規定之應放假日（俗稱之國定假日，含 5 月

1

日勞動節），均應予勞工休假。雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應依同法第 39 條規定加倍發給。勞資雙方亦得就『國定假日與工作日對調實施』進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工『個人』之同意。三、至於勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他『工作日』實施，仍應確明前開所調移國定假日之休假期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法……。」

105 年 6 月 16 日勞動條 2 字第 1050067987 號函釋（107 年 2 月 23 日勞動條 2 字第

1070130229 號

函自 107 年 3 月 1 日停止適用）：「主旨：所詢適用勞動基準法人員之加班時數可否僅得補休疑義一案……說明：……二、凡適用勞動基準法之勞工，其勞動條件應依該法規定辦理。雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資（加班費）應依勞動基準法第 24 條所列標準加給之。三、至勞工於延時工作後，如同意選擇補休而放棄領取延時工資，固為法所不禁，惟有關補休日期、補休標準及年度終結或補休期限屆至時尚未補休完畢之時數應如何處置等事宜，應由勞資雙方自行協商約定；個別勞工如未曾表示拋棄工資之請求，事業單位尚不得片面規定勞工僅得申請『補休』，仍應依法給付延時工資。」

105 年 9 月 10 日勞動條 3 字第 1050132134 號令釋（107 年 2 月 27 日勞動條 3 字第

1070130326 號

令自 107 年 3 月 1 日廢止）：「核釋勞動基準法第 36 條規定：『勞工每七日中至少應有

一

日之休息，作為例假。』該例假之安排，以每 7 日為 1 週期，每 1 週期內至少應有 1 日例

假

，原則上勞工不得連續工作逾 6 日.....。」

105 年 12 月 21 日勞動條 2 字第 1050030466 號書函釋：「主旨：所詢休息日工資計給疑義

..

.....說明：.....二、立法院於 105 年 12 月 6 日三讀通過勞動基準法部分條文修正案，依新修正之勞動基準法第 24 條第 2 項修正條文規定略以：『...工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。』按月計酬者，前 8 小時除已照給之工資外，另再加給 1 又 1/3 或 1 又 2/3 以上；至逾 8 小時部分，雇主須按平日每小時

工

資額之 2 又 2/3 倍給付。」

106 年 5 月 3 日勞動條 2 字第 1060130937 號函釋（107 年 2 月 23 日勞動條 2 字第

1070130229 號

函自 107 年 3 月 1 日停止適用）：「主旨：有關雇主經徵得勞工同意於勞動基準法第 36

條

所定休息日出勤工作後，勞工得否選擇補休及補休相關規定等疑義.....說明：一、查雇主經徵得勞工同意於勞動基準法第 36 條所定休息日出勤工作後，應依勞動基準法第 24 條第 2 項及第 3 項規定給付休息日出勤工資，此為勞動基準法課予雇主之法定義務。二、至勞工於休息日出勤工作『後』，如欲選擇補休，尚為法所不禁，惟勞雇雙方應在不損及勞工權益及不影響雇主人力因應之前提下，就補休標準、補休期限及屆期未休完之時數如何處置等事項，妥為約定。三、勞工於休息日出勤工作後，如未有選擇補休之意思表示，雇主仍應依法給付休息日出勤工資。凡雇主片面規定勞工於休息日出勤工作後僅能選擇補休，即不符勞動基準法規定。至勞雇雙方如就休息日出勤工資之請求權有所爭議，應由雇主負舉證責任。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 3 點第 1 款規定：「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 1 千萬元以上之公司。」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（節錄）

項次	違規事件	法條依據（勞動基準法）	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）
13	延長勞工工作時間，雇主未依法給	（行為時）第 24 條第 1 項、第 7 條第 1 項第 1	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

	付其延長工	款、第 4 項及	違反情節，加重其罰	公布其事業單位或事業
	作時間之工	第 80 條之 1 第 1	鍰至法定罰鍰最高額	主之名稱、負責人姓名
	資者。	項。	二分之一。	，並限期令其改善；屆
			2. 應公布其事業單位或	期未改善者，應按次處
27	雇主使勞工	(行為時) 第	事業主之名稱、負責	罰：
	延長工作時	32 條第 2 項、	人姓名，並限期令其	……
	間連同正常	第 79 條第 1 項	改善；屆期未改善者	2. 乙類：
	工作時間，	第 1 款、第 4 項	，應按次處罰。	(1) 第 1 次：2 萬元至

15 |

	1 日超過 12	及第 80 條之 1		萬元。
	小時，1 個	第 1 項。		
	月超過 46 小			
	時者。			
34	雇主未使勞	(行為時) 第 36		
	工每 7 日中	條第 1 項、第 7		
	有 2 日之休	9 條第 1 項第 1		
	息，其中 1	款、第 4 項及		
	日為例假，	第 80 條之 1 第 1		
	1 日為休息	項。		
	日者。			
42	雇主未給付	第 39 條、第 79		
	勞工例假、	條第 1 項第 1 款		
	休息日、休	、第 4 項及第 8		
	假或特別休	0 條之 1 第 1 項		
	假之工資；	。		
	及徵得勞工			
	同意或因季			
	節性趕工必			
	要經勞工或			
	工會同意，			
	使勞工於上			

	述休假日工				
	作，而未加				
	倍發給工資				
	者。				

」

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」	

三、本件訴願理由略以：訴願人 4 項違規事實皆因夜班警衛一直應徵不到人，乃請夜班其他 3 位警衛幫忙少休 2 天假來工作，現皆已改善。請撤銷原處分。

四、原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人使○君 106 年 9 月平日延長工時計 66 小時，又○君有 2 日休息日出勤各 11 小時，依勞動基準法行為時第 24 條第 2 項、第 3 項規定，應各以

12

小時核計延長工時及工資；○君 106 年 9 月延長工作時間合計 90 小時，已逾 46 小時，且

訴

願人未依規定完全給付○君延長工時工資；使○君於 106 年 11 月 14 日至 25 日連續出勤

12

日，未給予其每 7 日中應有 2 日之休息，1 日為例假，1 日為休息日；使○君、○君於 106 年 10 月 4 日（中秋節）、10 月 10 日（國慶日）等國定假日出勤工作，惟未加倍給付出勤工資或給予補休等違規情事，有原處分機關 107 年 1 月 10 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、攷勤表及警衛薪資表等影本附卷可稽。原處分自屬有據。

五、原處分關於違反勞動基準法行為時第 24 條規定部分：

按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時；雇主延長勞工工作時間者，應給付勞工延長工作時間之工資；所謂延長工作時間，係指勞工每日工作時間超過 8 小時或每週工作總時數超過 40 小時之部分及勞工於休息日工作之時間；延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上；再延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上；雇主使勞工於勞動基準法第 36 條所定休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作 2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上；休息日之工作時間及工資之計算，4 小時以內者，以 4 小時計；逾 4 小時至 8 小時以內者，

以

8 小時計；逾 8 小時至 12 小時以內者，以 12 小時計；休息日工資計給，按月計酬者，前

8

小時除已照給之工資外，另再加給一又三分之一或一又三分之二以上；至逾 8 小時部分，雇主須按平日每小時工資額之二又三分之二倍給付；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且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；為勞動基準法行為時第 24 條、第 30 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 20 條之 1 所明定，亦有勞動部 105 年 12 月 21 日勞動條 2

字第 1050030466 號書函可參。又勞工於平日及休息日延長工時提供勞務後，得同意選擇補休而放棄領取延長工時工資，亦有勞動部 105 年 6 月 16 日勞動條 2 字第 1050067987 號

及

106 年 5 月 3 日勞動條 2 字第 1060130937 號函釋意旨可稽。本件查：

(一) 依卷附原處分機關 107 年 1 月 10 日訪談訴願人總幹事○○○(下稱○君)之勞動條件

檢查會談紀錄略以：「……問：請問本次抽查勞工工作時間與休假？答：……

警衛人員分早班 06：30-18：30 及晚班 18：30-06：30，皆採固定班，月休 6 天，每日超過 8 小時之 4 小時薪資另發放超勤津貼，警衛每日有休息用餐時間 1 小時，亦發放薪資，現場與警衛隊長○○○通電話亦表示除用餐外皆須於警衛室待命無法自由運用……問：請問勞工○○○……超勤津貼為何？答：因為警衛人員月休 6 天每日排班 12 小時，超勤津貼 10,200 元……惟 12 小時中尚有 1 小時休息時間，依

舊

計算時數與發放超勤津貼。」會談紀錄並經○君簽名確認在案。

(二) 復依卷附○君 106 年 9 月份出勤紀錄顯示，○君於 106 年 9 月 1 日、2 日、4 日至 7

日、9

日、11日至15日、18日至22日、25日至27日、29日、30日，計有22日平日每日延長

工時3小時，計66小時（其中延長工時在2小時以內者計44小時，再延長工時在2小

時以內者計22小時）。是訴願人應給付○君平日延長工時工資1萬1,440元【28,800元/30日/8小時*[(4/3*44小時)+(5/3*22小時)]】

（三）另○君於106年9月4日至17日2週期間，有2日休息日（9月10日及16日）工作時間各

11小時，依勞動基準法行為時第24條第2項、第3項規定，工作時間及工資之計算各

應以12小時計，合計24小時。訴願人應給付○君休息日出勤延長工時工資5,600元【28,800元/30日/8小時*[(4/3*4小時)+(5/3*12小時)+(8/3*8小時)]】。

（四）是訴願人應給付○君延長工時工資（包括平日及休息日）計1萬7,040元（1萬1,440元+5,600元）。惟依卷附106年9月份警衛薪資表所載，訴願人僅給付○君定額超勤津貼1萬200元，此外亦無○君選擇補休而放棄領取延長工時工資之事證。訴願人有未依規定給付○君延長工時工資，違反勞動基準法行為時第24條規定之事實，洵堪認定。本件原處分以○君休息日2日各延長工時11小時合計22小時，核算訴願人應給付之休息日工資，所憑理由雖有不當；惟訴願人未完全給付○君106年9月延長工時工資，違反同法行為時第24條規定，應依同法第79條第1項第1款、第80條之

1第

1項及裁罰基準第4點項次13等規定，處訴願人罰鍰並公布其名稱及負責人姓名之結果，並無二致。從而，依訴願法第79條第2項：「原行政處分所憑理由雖屬不當，但依其他理由認為正當者，應以訴願為無理由。」之規定，此部分原處分仍應予維持。

六、原處分關於違反勞動基準法行為時第32條第2項規定部分：

按雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1個月不得超過46小時；雇主使勞工於休息日工作之時間，除天災、事變或突發事件外，應按勞動基準法行為時第24條第3項之計算方式，計入同法行為時第32條第2項所定每月延長工作總時數；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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；觀諸勞動基準法行為時第32條第2項、行為時第36條第3項、第79條第1項第1款、第80條之1第1項、同法施行細則第20條之1規定自明。本

件依○君出勤紀錄所示，○君於 106 年 9 月平日延長工時 66 小時，另有 2 日休息日出勤

,

扣除休息時間每日工作時間計 11 小時，依勞動基準法行為時第 24 條第 3 項規定，以 12

小

時計算延長工時。○君 106 年 9 月延長工時計 90 小時（即平日 66 小時+休息日 24 小時）

,

是訴願人使○君 106 年 9 月延長之工作時間已超過 46 小時，其有違反勞動基準法行為時第 32 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。

七、原處分關於違反勞動基準法行為時第 36 條第 1 項規定部分：

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；原則上勞工不得連續工

作逾 6 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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；為勞動基準法行為時第 36 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項所明定；亦有勞動部 105 年 9

月 10 日勞

動條 3 字第 1050132134 號令釋意旨可資參照。本件查：

（一）依原處分機關 107 年 1 月 10 日訪談訴願人總幹事○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：

「……問：請問是否實施變形工時及有勞資會議相關資料？答：無實施變形工時也並未有勞資會議相關資料……問：請問勞工○○○是否 106 年 11 月 14 日至 25

日

連續工作 12 天？答：是。問：請問警衛人員是否依規定排定例假日與休息日？答：無……不清楚休息日相關規定……。」會談紀錄並經○君簽名確認在案。

（二）次依卷附○君 106 年 11 月出勤紀錄所示，○君 106 年 11 月 14 日至 25 日連續 12 日皆有出

勤紀錄。是訴願人有未給予○君每 7 日中有 1 日之休息作為例假，違反勞動基準法行為時第 36 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

八、原處分關於違反勞動基準法第 39 條規定部分：

（一）按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假；10 月 4 日（中秋節）為應放假之民俗節日；10 月 10 日（國慶日）為應放假之紀念日；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；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；勞動基準法行為時第 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1

第 1 項

及紀念日及節日實施辦法第 2 條第 1 項第 8 款、第 4 條第 4 款定有明文。另勞動基準

法

第 37 條規定之應放假日，均應予勞工休假；雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應加倍發給；勞資雙方得協商約定將國定假日調移至其他工作日實施，調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數；亦有前勞委會 87 年 2 月 16 日(87)臺勞動二字第 005056 號、勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋意旨可

資參

照。本件查：

- (二) 依原處分機關 107 年 1 月 10 日訪談訴願人總幹事○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：
「……問：請問……勞工○○○於 106 年 10 月 4 日、10 日 2 天國定假日出勤是

否

加發工資？答：無。問：請問貴單位是否調移國定假日並有相關書面資料佐證？答：
：無……。」會談紀錄並經○君簽名確認在案。

- (三) 次依○君及○君出勤紀錄所示，○君及○君於 106 年 10 月 4 日（中秋節）、10 月 10

日

（國慶日）均有出勤工作紀錄。又依 106 年 10 月份警衛薪資表所示，並無加倍發給○君及○君國定假日出勤薪資之記載，訴願人亦無法具體指出經○君及○君同意調移至其他工作日休假之日期。是訴願人有未依同法第 39 條規定加倍發給工資之情事，洵堪認定。

綜上，訴願人有違反勞動基準法行為時第 24 條、行為時第 32 條第 2 項、行為時第 36 條

第

1 項及第 39 條規定之情事，洵堪認定。另本件縱果如訴願人所述，現況皆已改善，惟屬事後改善行為，不得作為本件免責之依據。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，各處訴願人 2 萬元，合計處 8 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

九、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第 79 條第 1 項、第 2 項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧
委員 張 慕 貞
委員 柯 格 鐘
委員 范 文 清
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍

委員 盛 子 龍

委員 劉 建 宏

委員 劉 昌 坪

中華民國 107 年 6 月 4 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧決行

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）