

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 107 年 9 月 28 日北市勞動字第 107603983 71 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

原處分關於違反勞動基準法行為時第 24 條第 2 項規定部分之處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分；其餘訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營公寓大廈管理服務業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）107 年 7 月 17 日及 26 日實施勞動檢查，發現訴願人無採用變形工時，其與勞工約定排

班制，班次分為 6 時 30 分至 18 時 30 分及 18 時 30 分至翌日 6 時 30 分，每班中含 2 小時休息時

間，每日正常工作時間 8 小時，每日固定延長工時 2 小時，每週起迄為週一至週日，未調移國定假日，並查得：（一）訴願人未提供所僱勞工○○○（下稱○君） 107 年 1 月至 6 月份工資各項目計算方式明細，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定；（二）勞工○○○（下稱○君） 107 年 6 月份平日延長工作時數合計 36 小時，以○君薪資新臺幣（下同）2 萬 2,000 元計算，應給付平日延長工時工資 4,400 元（ $22,000/30/8*4/3*36$ ），惟訴願人僅給付 920 元，不足 3,480 元，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定；（三）勞工○君於

10

7 年 1 月 28 日休息日出勤，工作時間 10 小時，應給付休息日延長工時工資 1,650 元【（

22,

$000/30/8*4/3*2$ ）+（ $22,000/30/8*5/3*6$ ）+（ $22,000/30/8*8/3*2$ ）】，惟訴願人僅給付 826 元，不足 824 元，違反勞動基準法行為時第 24 條第 2 項規定；（四）訴願人未備

置

其所僱兼職部分工時勞工○○○（下稱○君）及○○○（下稱○君） 107 年 1 月至 6 月份出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定；（五）訴願人使勞工○君 107 年 1 月份

平

日及休息日延長工時合計 52 小時【平日（2 小時*21 日）+休息日（10 小時*1 日）】，超

過 1 個月之法定工時 46 小時上限，違反勞動基準法行為時第 32 條第 2 項規定；（六）○君

於 102 年 8 月 1 日到職，至 105 年 8 月 2 日起年資已達 3 年，依法享有 14 日特別休假；○君於

102 年 8 月 16 日到職，至 105 年 8 月 17 日起年資已達 3 年，依法享有 14 日特別休假；訴願人

與其等 2 人口頭約定無特別休假，故無○君及○君特別休假之紀錄，違反勞動基準法第 38 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃以 107 年 8 月 7 日北市勞動檢字第 10760655623 號函檢附勞動檢查結果通知書

予訴願人，命其立即改善，並敘明如有異議，應於該通知書送達後之次日起 10 日內提出書面並敘明理由；原處分機關另以 107 年 8 月 27 日北市勞動字第 1076078204 號函通知訴願

人陳述意見。經訴願人以 107 年 8 月 31 日陳述意見書向原處分機關陳述意見後，原處分機關審認訴願人為甲類事業單位，第 2 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項（第 1 次為 107 年 3 月 3

0 日北市勞動字第 10730236300 號裁處書）及第 1 次違反同法第 23 條第 1 項、行為時第 24 條

第 2 項、第 30 條第 5 項、行為時第 32 條第 2 項、第 38 條第 1 項等規定，乃依同法第 79 條第 1

項第 1 款及第 2 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 點等規定，以 107 年 9 月 28 日北市勞動字第 10760398371 號

裁處書（下稱原處分）各處訴願人 10 萬元、2 萬元、2 萬元、9 萬元、2 萬元、2 萬元罰

鍰，合計處 27 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 10 月 2 日送

達，訴願人不服，於 107 年 10 月 30 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：.....在直轄市為直轄市政府.....

。」第 23 條第 1 項規定：「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至

少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。」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、依第三十二條第四項規定，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 5 項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」行為時第 32 條第 2 項規定：「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 38 條第 1 項、第 4 項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。.....。」第 79 條第 1 項第 1 款及第 2 項

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。」「違反第三十條第五項.....規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。」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 14 條之 1 規定：「本法第二十三條所定工資各項目計算方式明細，應包括下列事項：一、勞雇雙方議定之工資總額。二、工資各項目之給付金額。三、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額。四、實際發給之金額。雇主提供之前項明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。」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。」

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：「三、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。(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（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）
11	工資之給付 ，雇主未依 約定或法定 期間定期給 付，或未提 供工資各項 目計算方式 明細者。	第 23 條第 1 項 、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條 之 1 第 1 項。	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	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：
13	延長勞工工 作時間，雇 主未依法給 付其延長工 作時間之工 資者。	第 24 條第 1 項 、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	改善；屆期未改善者 ，應按次處罰。	(1) 第 1 次：2 萬元至 萬元。 (2) 第 2 次：10 萬元至 0 萬元。
14	雇主使勞工 於勞基法第 36 條所定休 息日工作， 工作時間在 2 小時以內 者，其工資	第 24 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。		

20 |

4 |

	未按平日每			
	小時工資額			
	另再加給 1			
	又 3 分之 1 以			
	上；工作 2			
	小時後再繼			
	續工作者，			
	未按平日每			
	小時工資額			
	另再加給 1			
	又 3 分之 2 以			
	上者。			

23	雇主未置備 勞工出勤紀 錄，並保存 5 年者。	第 30 條第 5 項 、第 79 條第 2 項、第 4 項及 第 80 條之 1 第 1 項。	1. 處 9 萬元以上 45 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。	違反者，除依違規次數 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. 第 1 次：9 萬元至 27 萬 元。 ……
----	----------------------------------	--	--	--

27	雇主使勞工 延長工作時 間連同正常 工作時間， 1 日超過 12 小時，1 個 月超過 46 小	第 32 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。	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	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
----	--	--	---	--

時者。	事業主之名稱、負責	罰：
	人姓名，並限期令其	1. 甲類：
37 對繼續工作	第 38 條第 1 項	改善；屆期未改善者 (1) 第 1 次：2 萬元至
20	滿一定期間、第 79 條第 1	，應按次處罰。 萬元。
	之勞工，雇 項第 1 款、第 4
	主未給予法 項及第 80 條之	
	定特別休假 1 第 1 項。	
	天數者。	

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：由於訴願人內部人力縮減、派駐服務人員流動頻繁及對政府新修改的勞動基準法相關情事，沒有特別留意，以致誤觸法規，並非故意，訴願人已作各項改正處理；○君及○君 2 人應補給之薪資，已積極通知 2 人前來簽領，但始終聯繫不上；○君及○君 2 人為兼職人員，其工作時間係配合管委會之需求彈性安排，其出勤紀錄是放在社區辦公室，訴願人因已結束服務離場，現任管委會也不理會訴願人請求提供出勤紀錄表的事，懇請諒察；訴願人也已改正排班方式，符合勞動基準法的工時規定，懇請給予改過自新的機會，撤銷原處分。

三、原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有未提供勞工○君 107 年 1 月至 6 月份工資各項目

計算方式明細、未依法給付勞工○君 107 年 6 月份平日延長工時工資、未依法給付勞工○君 107 年 1 月 28 日休息日延長工時工資、未置備勞工○君及○君等 2 人之出勤紀錄、使
勞

工○君 107 年 1 月份平日及休息日延長工時超過 1 個月之法定工時 46 小時、未依法給予
勞

工○君及○君特別休假等違規事實，有原處分機關勞動檢查結果通知書、107 年 7 月 26 日
勞動條件檢查會談紀錄、○君 107 年 1 月份及 6 月份簽到簿、訴願人 107 年 1 月份及 6 月
份薪

津表及訴願人 107 年 7 月 27 日提供之○君及○君到職日期書面等影本附卷可稽，原處分自
屬有據。

四、至訴願人主張其因人力縮減及未留意勞動基準法修正等致誤觸法規，並非故意，且已作
改正處理；○君及○君出勤紀錄係因管委會未配合提供；請給予訴願人改過自新機會，
撤銷原處分云云。經查：

(一) 本件原處分機關 107 年 7 月 26 日訪談訴願人之受任人即副總經理○○○(下稱○君)所
製作之會談紀錄影本記載略以：「..... 問 貴事業單位勞工 107 年 1 月至 6 月之出勤紀
錄、班表、上下班時間、休息時間、休息日及例假日、每週工時、加班制度為何？及
國定假日之放假天數？是否給予特別休假及統計日數？與是否給予員工薪資明細、給
付薪資方式及給付憑證？有關勞工之請假規則？..... 是否召開勞資會議？是否使用
變形工時？『週』的定義？抽查勞工駐點：○○社區..... 答 本公司『週』
的定義為星期一至星期日為一週，自 107 年 1 月 1 日起計；本公司未曾召開勞資會議，
故未使用變形工時，也未調移國定假日；若員工有國定假日出勤，一律支付加班費（
薪資欄目『津貼加班費』）..... 有關特別休假，以到職日起計，但因○○派駐地之
○君、○君的特別休假，因 2 人到職時即已口頭約定（無書面契約）因得標價考量，
故 2 人無特別休假，且自 105 年 8 月 1 日至 107 年 6 月 30 日止，2 人無休特別休假紀錄

，也

無未休特別休假折算薪資給付紀錄；公司認為既然已與○君及○君口頭約定不給特別
休假，因薪資雙方任職時即已同意，且在職期間亦無異議。另總幹事..... ○君....
.. 及○君因為兼職，原約定工作時間 9：00-14：00（含休息 1 小時），但因 2 人無簽到
簽退紀錄、無班表、無打卡等出勤紀錄，故無法提供貴局 107 年 1 月至 6 月之上述 2 人

出

勤紀錄..... 本公司每月 10 日匯款薪轉上月員工薪資（遇假日提前），惟因未曾有員
工反應要薪資明細，故之前未曾提供○君每月薪資明細紙本或電子版，以本次抽查之

107年1月至6月資料為例，目前尚未提供○君107年1月至6月薪資明細紙本，會再以郵

寄方式提供。另○君及○君均有簽到簽退之自行出勤紀錄，2人工作為社區哨點管理人員，非保全人員，本公司也非保全公司，員工也無簽84條之1，2人班制為6：30-18：30，18：30-6：30，輪流排班排休，每月排休8天以上，每日班制內有2小時之休息時間，可自由用餐休息，時間自行調配，故1日正常工時8小時，每週工時40小時，每日固定加班2小時，加班一律支付加班費，不需申請單，加班費為薪資明細欄之『津貼加班費』，因該欄尚有國定假日出勤加班薪資，故先算國定假日加班費，剩下金額為每日延長工時加班費及休息日出勤加班費；經貴局說明後，公司會再計算並和員工協議給付……問：有關○君於107年6月出勤紀錄，其休息日及例假日合計11天，且107年6月18日國定假日放假，因出勤18天，每日加班2小時，故共延長工時36小時

，然僅支付107年6月延長工時工資920元？答：因○君當月休假11天，惟未填假單也未

扣薪資，故其加班時數當時僅920元，應尚不足額，故會再和員工協商補發。……

問：○君107年1月休假天數7天（例假及休息日），1月1日國定假日放假，1月27日休

息日出勤，故當月延長工時為22天*2小時+休息日工時10小時=52小時，已超過1個月

工時上限46小時？答：因1月為大月，且當月加班費有給足，當月超時係因排班未注意，以後會再注意。另員工○君107年1月28日為休息日出勤，○君107年5月12日為休

息日出勤，本公司因此當月未足額支付之休息日出勤費用，會再與員工協議後補給員工……。」並經○君簽名確認在案。

（二）原處分關於違反勞動基準法第23條第1項規定部分：

按雇主應提供工資各項目計算方式明細予勞工，為勞動基準法第23條第1項所明定。

本件依會談紀錄所載，訴願人直至勞動檢查當日尚未提供○君107年1月至6月薪資明細（即工資各項目計算方式明細），原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第23條第1項規定，依勞動基準法第79條第1項第1款及第80條之1第1項等規定，裁處訴願人2萬

元罰鍰及公布訴願人名稱及負責人姓名，並無違誤，此部分之原處分應予維持。

（三）原處分關於違反勞動基準法行為時第24條第1項及第2項規定部分：

1. 按雇主延長勞工工作時間者，應依規定標準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，或勞工於勞動基準法第 36 條所定休息日工作之時間；平日延長工作時間在 2 小時以內者，工資應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；休息日工作時間在 2 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；休息日工作 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；違反者，各處 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 24 條第 1 項至第 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 所明定。

2. 依卷附○君 107 年 6 月份簽到簿所載，○君 107 年 6 月份出勤 18 日，每日固定加班

2 小

時，平日延長工時共計 36 小時（18*2），依勞動基準法行為時第 24 條第 1 項規定，其延長工時工資應為 4,400 元（22,000/30/8*4/3*36）；惟訴願人給付○君 107 年 6 月份延長工時工資僅 920 元，有訴願人 107 年 6 月份薪津表影本在卷可稽；是原處分機關審認訴願人未依規定給付○君延長工時工資，第 2 次違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項規定（第 1 次為原處分機關 107 年 3 月 30 日北市勞動字第 10730236300

號裁

處書），依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項等規定，裁處訴願

人 10

萬罰鍰及公布訴願人名稱及負責人姓名，並無違誤，此部分原處分應予維持。

3. 另按行政程序法第 9 條規定：「行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意。」第 36 條規定：「行政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意。」再按行政機關依法應作成行政處分者，除有法規之依據外，應依職權調查證據，對當事人有利及不利事項須一律注意，並斟酌當事人及相關人員之陳述與調查事實及證據之結果，依論理及經驗法則判斷事實之真偽，以作為處分或其他行政行為之根據，揆諸行政程序法第 36 條及第 43 條規定之意旨自明；依○君 107 年 1 月份簽到簿所載，○君 107 年 1 月 28 日休息

日出

休

勤 10 小時，依勞動基準法行為時第 24 條第 2 項及第 3 項規定，應以 12 小時計，故其
息日之延長工時工資約計 2,139 元【 $(22,000/30/8*4/3*2) + (22,000/30/8*5/3*6) + (22,000/30/8*8/3*4)$ 】，原處分機關就本件訴願人應給付○君之休息日延長工時工資，本應依該等工資發生時之規定計算，惟其以裁處時之勞動基準法第 24 條規定計算，自有違誤；再查○君 107 年 1 月份出勤 21 日之平日延長工時工資約計

5,

134 元 $(22,000/30/8*4/3*21*2)$ ，訴願人 107 年 1 月份應給付○君平日及休息日之延長工時工資約計 7,273 元 $(2,139+5,134)$ ；惟依訴願人 107 年 1 月份薪津表所載，訴願人 107 年 1 月份僅給付○君加班費 5,960 元，雖不足約 1,313 元，惟查該加班費

足

以支付該月份之平日或休息日延長工時工資中任一項，倘原處分機關先扣除休息日延長工時工資 2,139 元，則訴願人即無違反勞動基準法行為時第 24 條第 2 項規定，惟因訴願人已有未依規定給付○君 107 年 6 月份平日延長工時工資之違規行為，原處分機關選擇先行扣除○君 107 年 1 月份平日之延長工時工資 5,134 元，此際，訴願人即有違反勞動基準法行為時第 24 條第 2 項規定，原處分機關上開選擇扣除之順序是否符合前開行政程序法第 9 條及第 36 條所規定對當事人有利及不利事項應一律注意之原則？不無疑義，容有再予詳查究明之必要。為求原處分之正確適法及維護訴願人之權益，應將原處分關於違反勞動基準法行為時第 24 條第 2 項規定部分之處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

(四) 原處分關於違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定部分：

按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年；違反者，處 9 萬元以上 45 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；揆諸勞動基準法第 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項及第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。依會談紀錄所載，○君及○君因無簽到簽

退

紀錄、無班表及打卡等出勤紀錄，故訴願人無法提供該 2 人 107 年 1 月至 6 月份之出勤

紀

錄。是訴願人未置備勞工○君及○君等 2 人出勤紀錄之違法事實，堪予認定。復按勞動基準法第 30 條第 5 項係法律明定所課予雇主應置備出勤紀錄並保存一定期間之強制規定，立法目的即在使勞工之正常工作時間及延長工作時間記錄明確化，以備作為勞資爭議之佐證。本件訴願人就其所僱用勞工○君及○君之出勤情形，本應置備出勤紀錄隨時掌握之，惟訴願人直至 107 年 7 月 26 日勞動檢查時仍無法提供該 2 人 107 年 1 月

至 6

月份出勤紀錄，難謂無過失，訴願人尚難以所服務社區之管委會未配合提供致無法提出出勤紀錄而邀免責；訴願主張，不足採據。原處分機關依勞動基準法第 79 條第 2 項及第 80 條之 1 第 1 項等規定，裁處訴願人 9 萬元罰鍰及公布訴願人名稱及負責人姓名

，
並無違誤，此部分原處分應予維持。

(五) 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，1 個月不得超過 46 小時；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、第 79 條第 1 項第 1 款

及

第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。復查雇主延長勞工工作之時間，係指每日工作時間超過 8 小時或每週工作總時數超過 40 小時部分及勞工於勞動基準法第 36 條所定休息日工作之時間，勞動基準法施行細則第 20 條之 1 定有明文。依○君 107 年 1 月份簽到簿所載

，

○君 107 年 1 月出勤 22 日（平日 21 日及休息日出勤 1 日），其平日及休息日延長工時

應

為 54 小時（平時延長工時 21*2 小時+休息日延長工時 10 小時，依行為時規定以 12 小

時

計），原處分機關依○君休息日實際出勤時間 10 小時計算其休息日之延長工時，與勞動基準法行為時第 24 條第 3 項規定不符，雖有違誤，然其少算 2 小時對○君 107 年 1 月

份

延長工時已超過 1 個月之法定工時 46 小時上限之違規事實不生影響，訴願人違反勞動基準法行為時第 32 條第 2 項規定，原處分機關依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款及第

80

條之 1 第 1 項等規定，裁處訴願人 2 萬元罰鍰及公布訴願人名稱及負責人姓名，並無違誤，此部分原處分應予維持。

(六) 原處分關於違反勞動基準法第 38 條第 1 項規定部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿 3 年以上未滿 5 年者，應給予特別休假 14 日；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；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；勞動基準法第 38 條第 1 項第 4 款、第 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第

1 項定有

明文。本件依訴願人 107 年 7 月 27 日提供之○君及○君到職日期書面影本所載，○君及

○君分別於102年8月1日及102年8月16日到職，是○君及○君分別至105年8月2日及10

5年8月17日起年資均已達3年，依法享有14日特別休假；惟訴願人與其等2人口頭約定

無特別休假，故無○君及○君特別休假之紀錄，訴願人違反勞動基準法第38條第1項規定之事實，堪予認定。訴願人雖主張其已積極通知○君及○君前來領取應補給之薪資，惟此乃訴願人事後改善行為，仍無礙其違規事實之成立；訴願主張，不足採據。

原處分機關依勞動基準法第79條第1項第1款及第80條之1第1項等規定，裁處訴願人2

萬元罰鍰及公布訴願人名稱及負責人姓名，並無違誤，此部分原處分應予維持。

五、綜上論結，本件訴願為部分無理由，部分為有理由，依訴願法第79條第1項及第81條，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 范 文 清
委員 王 韻 茹
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

中華民國 108 年 1 月 21 日

如只對本決定罰鍰駁回部分不服者，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）如對本決定駁回部分不服者，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）