

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 108 年 7 月 11 日北市勞動字第 108603353 91 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營其他綜合商品零售業，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 條之 1 規定實施四週彈性工時之行業。原處分機關於民國（下同）108 年 5 月 21 日派員實施勞動檢查，查得訴願人經勞資會議決議採用四週彈性工時制度，與勞工（專櫃人員）約定每月工資為新臺幣（下同）2 萬 9,000 元，工作時間依排班表出勤，每日正常工時 8 小時，超過正常工時即為延長工時，由訴願人自行核算延長工時及工資。並查得：

（一）勞工○○○（下稱○君）於 108 年 4 月 4 日（兒童節）、6 日、12 日、13 日、18 日、19 日、25 日及 26 日均出勤 10.5 小時（已扣除休息時間）。當月平日延長工時及國定假日出勤逾 8 小時部分，在 2 小時以內計 16 小時；再延長工時在 2 小時以內計 4 小時，惟訴願人

未給付○君延長工時工資 3,383 元【 $29,000 \text{ 元} / 240 \times (4/3 \times 16 \text{ 小時} + 5/3 \times 4 \text{ 小時})$ 】，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

（二）勞工○○○（下稱○君）於 108 年 3 月 2 日休息日出勤 6.5 小時（已扣除休息時間），惟

訴願人未給付○君休息日出勤工資 1,228 元【 $29,000 \text{ 元} / 240 \times (4/3 \times 2 \text{ 小時} + 5/3 \times 4.5 \text{ 小時})$ 】，5 年內第 2 次違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定（第 1 次經原處分機關以

10

7 年 8 月 10 日北市勞動字第 10760029131 號裁處書裁處）。

（三）勞工○君於 108 年 2 月 5 日至 7 日（春節）、28 日（和平紀念日）皆出勤，訴願人應加倍

給付○君國定假日前 8 小時之出勤工資 3,867 元（ $29,000 \text{ 元} / 30 \times 4$ ），惟訴願人僅給付

春節出勤工資（獎勵金）3,000元，違反勞動基準法第39條規定。

二、原處分機關爰以108年6月11日北市勞動字第1086063643號函檢送勞動檢查結果通知書予

訴願人，命立即改善及陳述意見。經訴願人以書面陳述意見略以，訴願人與勞工議定之每月工資包含加班費在內，故計算延長工時、休息日及國定假日出勤工資，應以扣除該加班費後之每月正常工時工資為基礎，訴願人實際給付○君及○君之加班費均優於法令規定，並無違法等語。原處分機關審認訴願人違規情事明確，且為僱用人數達100人以上之甲類事業單位，乃依同法第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、14、44及第5點等規定，以108年7月11日北市勞動字第10860335391號裁處書，就訴願人違反勞動基

礎法第24條第1項、第39條規定，5年內第2次違反勞動基準法第24條第2項規定，分別裁

處訴願人2萬元、2萬元、10萬元，合計處14萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於108年7月16日送達，訴願人不服，於108年8月1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24條第1項、第2項規定：「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……。」「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。」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。」第30條之1第1項規定：「中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制……。」第36條第1項、第2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：……三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。」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 7 條第 3 款規定：「勞動契約應依本法有關規定約定下列事項：.....三、工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法。」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。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。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 2 款規定：「紀念日如下：.....二、和平紀念日：二月二十八日。」第 3 條第 2 款規定：「前條各紀念日.....其紀念方式如下：.....二、和平紀念日：由有關機關、團體舉行紀念活動，放假一日。」第 4 條第 1 款規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：一、春節。」第 5 條第 1 項第 4 款、第 2 項規定：「下列節日，由有關機關、團體、學校舉行慶祝活動：.....四、兒童節：四月四日」「前項節日，按下列規定放假：一、兒童節：放假一日.....。」

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）77 年 7 月 15 日（

77

）台勞動二字第 14007 號函釋：「.....勞動基準法第二十四條所稱『平日每小時工資額』係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬。但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入.....。」

勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋：「.....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.....），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日，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.....。」

106 年 3 月 24 日勞動條 2 字第 1060130619 號函釋：「.....勞動基準法第 39 條規定略以

雇主經徵得勞工同意於第 37 條所定之休假日工作者，工資應加倍發給。前開規定所稱『加倍發給』係指休假日出勤工作於 8 小時以內者，除原本約定照給之工資之外，再加發 1 日工資。至於當日出勤工作逾 8 小時之部分，係屬延長工作時間，應依同法第 24 條第 1 項所列標準計給延長工時工資.....。」

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：.....3. 僱用人數達 100 人以上之事業單位（含分支機構）。」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）

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。	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。	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： (1)第 1 次：2 萬元至 20 萬元。 (2)第 2 次：10 萬元至 40 萬元。
14	雇主使勞工於勞基法第 36 條所定休息日工作，未依法給付休息日工資。	第 24 條第 2 項、第 79 條第 1 項、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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。
44	雇主未給付資；或徵得勞工同意或因季節性趕工必要經勞工或工會同意，於休假日工作，而未加倍發給工資者。	第 39 條、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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	

		名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	
--	--	-------------------------	--

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。」

臺北市府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告.....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：

- （一）勞動基準法所定加班費計算基礎「平日每小時工資額」，係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬，不包括屬加班費性質之報酬。而訴願人與勞工議定之每月工資，包含本薪、全勤獎金及已約定之加班費等內容，且每月工資項目計算方式及明細，亦於薪資條中提供予勞工。是計算延長工時、休息日及國定假日出勤工資，應以扣除該加班費後之每月正常工時工資為基礎。
- （二）○君 108 年 4 月及○君 108 年 2 月、3 月受領之工資，均包含正常工時工資 2 萬 4,100 元（含本薪 12,000 元、全勤獎金 1,000 元、交通津貼 1,000 元、績效獎金 1,000 元、銷售技
術 800 元、業績獎金 7,300 元、外勤伙食費 1,000 元）及加班費 4,900 元（108 年 2 月
訴願
人另加發○君春節出勤加班獎勵 3,000 元）。以正常工時工資 2 萬 4,100 元計算，○君
108 年 2 月延長工時 20 小時之工資為 2,813 元，○君同年 3 月休息日出勤 6.5 小時之工
資
為 1,022 元，同年 2 月國定假日出勤 4 日之工資為 3,214 元，是訴願人給付其等之加班
費
各為 4,900 元、4,900 元及 7,900 元，已優於法令規定，並無違法情事。原處分機關將
訴願人給付勞工之加班費 4,900 元併入延長工時、休息日及國定假日出勤之工資計算

基礎，顯屬違法。請撤銷原處分。

三、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述違反勞動基準法之情事，有原處分機關 108 年 5 月 21 日勞動條件檢查會談紀錄、訴願人與○君、○君簽訂之勞動契約、勞工名冊、班表、打卡紀錄、薪資清冊及轉帳紀錄等資料影本在卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其與○君、○君議定之每月工資包含加班費在內，是計算延長工時、休息日及國定假日出勤工資，應以扣除該加班費後之每月正常工時工資為基礎，訴願人實際給付之該加班費已優於法令規定云云。經查：

(一) 按勞動基準法第 24 條規定所稱計算延長工時及休息日出勤工資之「平日每小時工資額」，係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬，延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入；有前勞委會 77 年 7 月 15 日 (77) 台勞動二字第

1

4007 號函釋意旨可資參照。查本件依原處分機關 108 年 5 月 21 日訪談訴願人會計人員

○

○○ (下稱○君) 之勞動條件檢查會談紀錄略以：「..... 問：加班制度為何？.... .. 加班費如何計算？答：專櫃人員無須另行申請加班，公司依其打卡或刷卡出勤紀錄，將 1 日總工時扣除休息時數及正常工時 8 小時後即為加班時數，加班費『本薪+全勤獎金+交通津貼+績效獎金+銷售技術+業績獎金+外勤伙食費』÷240 計算每小時平均工資額..... 因公司所發給『加班費』項目已包含平日延長工資及休息日出勤工資，故..... 不再另發給平日延長工資及休息日出勤工資。..... 問：約定工資計給方式.... .. ？答：月薪制，計薪週期為 1 號到月底..... 公司與專櫃人員於到職時有以書面簽訂『勞動契約』，惟有關每月薪資部分僅以口頭方式約定每月薪資為 29000 元，並以口頭說明包含有國定假日出勤工資、平日延長工資及休息日出勤工資，但未約定各項目金額，亦未有書面約定每月薪資項目及其發放之金額..... 。另專櫃人員瞭解全勤獎金為 1000 元，若請事病假則全數扣除..... 亦清楚每月薪資 29000 元包含全勤獎金 1000 元在內。公司計算專櫃人員薪資項目是以 29000 元-全勤 1000 元-基本薪，剩餘金額 4900 元 (29000-1000-23100) 則放入『加班費』項目，但專櫃人員僅清楚每月薪資是含全勤 1000 元及加班費，惟不清楚各項目金額且公司不論每月加班時數多寡均發給定額加班費 (不論有無加班事實..... 。)」並經○君核章確認在案。

(二) 據上開會談紀錄所載，○君雖稱訴願人每月發給專櫃人員加班費 4,900 元，項目包含平日延長工時、休息日及國定假日出勤工資等，惟其亦自承訴願人與所僱專櫃人員勞工僅以口頭約定每月工資為 2 萬 9,000 元，並未約定各工資項目及金額，專櫃人員亦僅瞭解每月工資包含全勤獎金 1,000 元及加班費，而不瞭解各項目之金額；且訴願人不

論專櫃人員每月有無加班事實及加班時數之多寡，均發給定額加班費。另查訴願人雖提出○君、○君之勞動契約及記載加班費金額為 4,900 元之薪資清冊，惟該等勞動契約第 3 條有關每月工資之約定，僅記載「乙方（即○君、○君）之每月工資金額、項目、給付標準、減薪（按：○君之契約約定，○君無此約定）條件及其他相關事宜，依甲方（即訴願人）所定薪酬管理辦法辦理，並願與甲方另行簽署書面每月工資暨福利約定書以釐清確認各項報酬性質、給付條件及計算標準等相關事宜。」而無各工資項目及金額等內容，且訴願人亦未提出具體事證證明○君及○君同意上開加班費計算項目、方式及金額等內容。

（三）是訴願人既與○君及○君約定每月工資為 2 萬 9,000 元（含全勤獎金 1,000 元），復未明確約定該工資內容包含平日延長工時、休息日出勤或國定假日出勤之工資項目、金額及計算方式等，且其等勞工每月無論有無延長工時事實及時數多寡，均得領取該約定工資，則本件應認該約定工資為勞雇雙方合意勞工於正常工作時間提供勞務所得之報酬，即○君、○君每月正常工時之工資。訴願人主張該約定工資包含加班費 4,900 元，應以扣除加班費後之餘額為每月正常工時工資，尚難採憑。是本件計算訴願人應給付○君及○君之延長工時、休息日出勤及國定假日出勤工資，應以上開約定工資 2 萬 9,000 元為計算基礎，合先敘明。

（四）原處分關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 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；依勞動基準法第 30 條之 1 第 1 項第 1 款變更工作時間者，所謂延長工作時間，係指超過變

更

後工作時間之部分；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，工資應按平日每小時工資額加給三分之二以上；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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；揆諸勞動基準法第 24 條第 1 項、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 第 1 款規定自明。次按雇主經徵得勞工同意於國定假日工作者，當日出勤逾 8 小時部分，係屬延長工作時間，應依同法第 24 條第 1 項規定標準計給工資；亦有勞動部 106 年 3 月 24 日勞動條 2 字第 1060130619 號函釋意旨可資參照。

2. 查本件依上開會談紀錄所載：「……問：貴公司是否有成立勞資會議？答：有，經勞資會議同意實施四週彈性工時。問：與勞工約定每日工作時間及休息時間為何？……答：……專櫃人員依排定班表出勤，分有早、晚及全日班，休息時間每

小時

次 1 小時，若工時逾 12 時及 18 時者則休息時間為 2 次，每次 1 小時，1 日工時逾 8

部分則計給延長工時.....。」並經○君核章確認在案。

12 日

3. 次依勞工○君 108 年 4 月出勤紀錄所載，○君於 108 年 4 月 4 日（兒童節）、6 日、

月

、13 日、18 日、19 日、25 日及 26 日均出勤 10.5 小時（已扣除休息時間），○君當

平日延長工時及國定假日出勤逾 8 小時部分，在 2 小時以內計 16 小時；再延長工時在 2 小時以內計 4 小時。是訴願人應給付○君延長工時工資 3,383 元【月薪 29,000 元

/24

$0 \times (4/3 \times 16 \text{ 小時} + 5/3 \times 4 \text{ 小時})$ 】。惟依卷附○君 108 年 4 月薪資清冊及轉帳明細，訴願人除當月工資 2 萬 9,000 元外，未再另行給付○君該延長工時工資，此亦為訴願人會計人員○君於上開會談紀錄所自承。是訴願人有違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之情事，洵堪認定。

（五）原處分關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定部分：

1. 按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，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 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；違反者，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；為勞動基準法第 24 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、

第

80 條之 1 第 1 項所明定。

2. 查本件依上開會談紀錄略以：「.....問：與勞工約定每日工作時間及休息時間為何？.....答：.....專櫃人員.....如有休息日出勤則以加班費或勞工選擇補休方式辦理，若未申請加班補休，則以休息日出勤工資辦理。.....問：○○○休息日如何約定？答：○○○為專櫃人員.....3 月 2 日為休息日出勤工作.....因公司已發給 4900 元定額加班費，故不再另行發給休息日出勤工資.....。」並經○君核章確認在案。

小時

3. 另依卷附勞工○君 108 年 3 月出勤紀錄所載，○君於 108 年 3 月 2 日休息日出勤 6.5

（已扣除休息時間），是訴願人應給付○君休息日出勤工資計 1,228 元【月薪 29,000 元/240 $\times (4/3 \times 2 \text{ 小時} + 5/3 \times 4.5 \text{ 小時})$ 】。惟依卷附○君 108 年 3 月薪資清冊及

轉

帳明細，訴願人除當月工資 2 萬 9,000 元外，未再另行給付○君該休息日出勤工資，此亦為訴願人會計人員○君於上開會談紀錄所自承。是訴願人有違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定之情事，洵堪認定。

(六) 原處分關於訴願人違反勞動基準法第 39 條規定部分：

1. 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日，均應休假；春節及和平紀念日為中央主管機關規定應放假之節日；雇主經徵得勞工同意於休假日工作，於 8 小時以內者，除休假當日工資照給外，應加發 1 日工資；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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；勞動基準法第 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、紀念日及節日實施辦法第 2 條第 1 項第 2 款、

第 3 條

第 2 款、第 4 條第 1 款規定及勞動部 106 年 3 月 24 日勞動條 2 字第 1060130619 號函

釋意旨

參照。次按勞資雙方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，且應明確指明所調移國定假日之休假期日；亦有勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋意旨可資參

照

。是雇主應徵得勞工個人同意後，始得調移國定假日，使勞工於該休假日出勤工作，且須明確約定所調移之休假日與工作日，若未經與勞工協商調移該休假日，就勞工該日出勤工作 8 小時以內之部分，應加發 1 日工資。

2. 查本件依上開會談紀錄略以：「……問：國定假日休假規定？有出勤時如何計薪？答：……專櫃人員因工作性質，故於國定假日出勤時，可選擇加發 1 日工資或補休方式辦理……因公司所發給『加班費』項目已包含國定假日出勤工資，故不再另發給國定假日出勤工資，另專櫃人員於春節初一至初三出勤者，再加給 1 日 1000 元，最多 3000 元，做為獎勵金。本次抽查對象為專櫃人員。……問：○○○休息日如何約定？答：○○○為專櫃人員……2 月 5、6、7 日春節初一至初三出勤工作……因春節出勤 3 日，另加給 3000 元獎勵金。因公司已發給 4900 元定額加班費，故不再另行發給……國定假日出勤工資……。」並經○君核章確認在案。

3. 另依勞工○君 108 年 2 月出勤紀錄所載，其於 108 年 2 月 5 日至 7 日（春節）、28 日

（和

平紀念日）分別出勤 9 小時、7.5 小時、9 小時及 5.5 小時（已扣除休息時間），又訴願人並未舉證已與○君明確約定所調移之休假日與工作日，是訴願人應依勞動基準法第 39 條規定，就○君國定假日出勤 8 小時以內部分，加倍發給工資 3,867 元（月薪

29,000 元/30x4)。惟依卷附○君 108 年 2 月薪資清冊及轉帳明細，訴願人僅給付春節出勤工資（獎勵金）3,000 元，未依法定標準給付國定假日出勤工資，其違反勞動基準法第 39 條規定之違規事實，洵堪認定。

（七）綜上，原處分機關審認訴願人為甲類事業單位，違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 39 條規定，5 年內第 2 次違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定，爰依前揭規定及裁罰基準

，各處訴願人 2 萬元、2 萬元、10 萬元，合計處 14 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。

五、另本件依原處分機關卷附之資料，○君於 108 年 4 月 4 日（兒童節）出勤 8 小時以內部分

，及○君於 108 年 2 月 5 日、7 日（春節）出勤逾 8 小時部分，訴願人亦有未給付工資之情事

。惟原處分機關就該等部分是否違反勞動基準法第 39 條及第 24 條第 1 項規定未有判斷，雖不影響本件違規事實之認定，惟仍應妥予改善，併予敘明。

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 袁 秀 慧
委員 張 慕 貞
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 劉 昌 坪
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 10 月 15 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）