

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 109 年 10 月 27 日北市勞動字第 10960674021 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營保全服務業，為適用勞動基準法之行業；其相關人員為同法第 84 條之 1 規定之工作者，並派員於本市提供勞務。經原處分機關於民國（下同）108 年 8 月 19 日、23 日及 26 日實施勞動檢查，發現勞工○○○（下稱○君）於 107 年 11 月 3 日到職，嗣訴願人與○君簽有勞動基準法第 84 條之 1 規定之勞動約定書，並以 108 年 3 月 4 日天管字第 10800006 號函請桃園市政府勞動局核備，經桃園市政府以 108 年 3 月 13 日府勞條字第 1080058251 號函核備在案；是○君 107 年 11 月至 108 年 2 月工時及工資之計算，應依勞動基準法一般工時及工資規定辦理；又經訴願人 108 年 8 月 29 日補充說明，工資項目有薪資、服勤加給、加班工資及貼班費等項，其中服勤加給乃不論其加班時數為何皆係每月固定給予之金額，應計入正常工時工資，加班工資計為延長工時工資，貼班費則為國定假日出勤之總額。經原處分機關查得訴願人違反法令共計 6 項：

- (一) ○君與訴願人於 107 年 11 月約定月薪為新臺幣（下同）2 萬 9,453 元（薪資 23,100 元+服勤加給 6,353 元），該月平日共出勤 19 日，107 年 11 月 24 日為選舉日出勤，每日延長工時 3 小時，○君該月平日及投票日合計延長工時 60 小時，訴願人應至少給付○君延長工時工資 1 萬 636 元【（薪資 23,100 元+服勤加給 6,353 元）/（30x8）x（4/3x40+5/3x20）】，惟訴願人僅給付 6,160 元，尚不足 4,476 元，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。
- (二) 訴願人使○君於 107 年 11 月 13 日及 30 日休息日各出勤 11 小時，惟未依法給付出勤工資 5,073 元【（薪資 23,100 元+服勤加給 6,353 元）/

(30x8) x [(4/3x2x2) + (5/3x2x6) + (8/3x2x3)]】，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

- (三) ○君 107 年 11 月共出勤 22 日，其中該月平日 19 日每日延長工時為 3 小時、2 日休息日各為 11 小時，○君 107 年 11 月延長工作時間計 79 小時【(19 日 x3 小時) + (2 日 x11 小時)】，訴願人使勞工延長之工作時間連同正常工作時間，單月超過法令上限，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定。
- (四) ○君 107 年 11 月 24 日選舉日出勤工作，訴願人應加倍給予○君出勤工資計 982 元【(薪資 23,100 元+服勤加給 6,353 元)/30】，惟訴願人僅給予 891 元貼班費，尚不足 91 元。108 年 1 月 1 日、2 月 5 日、2 月 6 日、2 月 7 日、2 月 28 日、4 月 4 日亦有使○君於國定假日出勤卻未依法加給工資之情事，違反勞動基準法第 39 條規定。
- (五) ○君於 107 年 11 月 3 日到職，至 108 年 7 月 20 日離職，訴願人應給予○君自 108 年 5 月 4 日起年資滿半年之特別休假 3 日。惟訴願人至 108 年 8 月 26 日經原處分機關勞動檢查後始給予○君差額，有未依規定給予特別休假未休工資之情事，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。
- (六) ○君 107 年 12 月 29 日至 108 年 1 月 7 日連續出勤 10 日，訴願人未給予○君每 7 日有 2 日之休息日作為例假日及休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃以 108 年 9 月 20 日北市勞動字第 1086092889 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命其立即改善，並請訴願人陳述意見，惟未獲回應。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 2 項、第 32 條第 2 項、第 36 條第 1 項、第 38 條第 4 項、第 39 條規定，且為甲類事業單位，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 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、行為時第 4 點項次 13、14、26、35、42、44 等規定，以 109 年 2 月 20 日北市勞動字第 10960257221 號裁處書（下稱 109 年 2 月 20 日裁處書），各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 12 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。訴願人不服，向本府提起訴願，經本府審認原處分機關業以 109 年 6 月 29 日北市勞動字第 10960856921 號函通知訴願人並副知本府，自行撤銷 109 年 2 月 20 日裁處書關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 2 項、第 32 條第 2 項、第 36 條第 1 項及第 39 條規定部分之處分，乃作成 109 年 8 月 24 日府訴二字第 1096101454 號訴願決定：「原

處分關於違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定部分，訴願駁回；其餘訴願不受理。」在案。

三、其間，原處分機關復於 109 年 8 月 14 日派員實施勞動檢查，查認訴願人有前開事實一之（一）、（二）、（三）之情事，並查認事實一之（四）僅有○君 107 年 11 月 24 日選舉日出勤工作，訴願人應加倍給予○君出勤工資計 982 元【（薪資 23,100 元+服勤加給 6,353 元）/30】，惟訴願人僅給予 891 元貼班費，尚不足 91 元，違反勞動基準法第 39 條規定；事實一之（六）○君除 107 年 12 月 29 日至 108 年 1 月 7 日連續出勤 10 日外，108 年 2 月 4 日至 2 月 21 日連續出勤 18 日，訴願人未給予○君每 7 日有 2 日之休息日作為例假日及休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定之情事；乃以 109 年 10 月 16 日北市勞動字第 1096111254 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命其立即改善，並請訴願人陳述意見，惟未獲回應。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、第 2 項、第 32 條第 2 項、第 36 條第 1 項及第 39 條規定，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項、裁罰基準第 3 點、行為時第 4 點項次 13、14、26、35、44 等規定，以 109 年 10 月 27 日北市勞動字第 10960674021 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 10 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 109 年 10 月 27 日送達，訴願人不服，於 109 年 11 月 25 日經由原處分機關向本府提起訴願，12 月 24 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按勞動基準法第 2 條第 3 款規定：「本法用辭定義如左：……三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」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 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，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，……」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 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。」行為時第 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。」第 84 條之 1 規定：「經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。」

勞動基準法施行細則第 5 條第 1 項規定：「勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。」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……。二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」第 22 條之 3 規定：「本法第三十六條第一項、……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。」第 24 條之 3 規定：「本法第三十九條所定休假日，為本法第三十七條所定休假及第三十八條所定特別休假。」第 50 條之 1 第 3 款規定：「本法第八十四條之一第一項第一款、第二款所稱監

督、管理人員、責任制專業人員、監視性或間歇性工作，依左列規定：……三、監視性工作：係指於一定場所以監視為主之工作。……」

第 50 條之 2 規定：「雇主依本法第八十四條之一規定將其與勞工之書面約定報請當地主管機關核備時，其內容應包括職稱、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、例假、休假、女性夜間工作等有關事項。」

勞動部 107 年 11 月 8 日勞動條 3 字第 1070131460 號公告：「主旨：訂定『指定總統副總統選舉罷免投票日、公職人員選舉罷免投票日及公民投票日為勞動基準法第三十七條第一項所定應放假日』，並自即日生效。依據：勞動基準法第三十七條第一項。公告事項：訂定『指定總統副總統選舉罷免投票日、公職人員選舉罷免投票日及公民投票日為勞動基準法第三十七條第一項所定應放假日』。」

108 年 3 月 4 日勞動條 2 字第 1080130118 號書函釋：「……二、查保全業之保全人員前經本部改制前行政院勞工委員會核定公告為得適用勞動基準法第 84 條之 1 規定之工作者，雇主可依勞動基準法第 84 條之 1 規定，與該等工作人員另行約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作，經報請當地主管機關核備後，得不受第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條、第 49 條規定之限制。上開規定係指可不受休假日應於當日放假規定之限制，惟尚非可使勞工完全無休假，又使勞工於休假日出勤者，雇主應依勞動基準法第 39 條規定，給付加倍工資。三、次查總統、副總統、各類公職人員選舉罷免投票日及公民投票日（以下簡稱投票日），業依勞動基準法第 37 條規定指定為應放假日，凡具有投票權且該日有工作義務之勞工應放假 1 日，工資照給；原毋庸出勤者，不另給假。所稱放假，指午前零時至午後 12 時連續 24 小時。雇主徵得勞工同意於該日出勤者，應依勞動基準法第 39 條規定，加給該工作時間之工資，且應不妨礙其投票。前開所稱『工作時間』，係指勞工於該日午前零時至午後 12 時連續 24 小時中『原約定之正常工作時段』。爰勞工工作時間於『原約定之正常工作時段』者，應加給該『工作時間』之工資……。」

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。 3. 僱用人數達 100 人以上之事業單位（含分支機構

)。』行為時第 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是業主之名稱、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。 ……
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 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。		
26	雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間或雇主使勞工在正常工作時間以外延長工作之時間，違反勞基法第 32 條第 2 項規定之時數。	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。		
35	雇主未使勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日者。	第 36 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。		
44	雇主未給付勞工例假日、休息日、休假或特別休假日之工資；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。		

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
----	------	------

二、本件訴願理由略以：

原處分之事實認定及法律適用顯有違法不當，請撤銷原處分：

- (一) 訴願人於○君受僱之初，即要求其提出身分證件以利後續配合主管機關核備事宜，惟其遲不提供；又原處分機關應自保全業者取得核備函後，溯自僱用日期起適用勞動基準法第 84 條之 1 之規定，而非以主管機關核備約定書之日期起算適用；且訴願人與○君既於 108 年 2 月 11 日簽署約定書，訴願人亦憑以送請核備，顯見雙方早已有適用第 84 條之 1 之約定，當然應自○君受僱之日即 107 年 11 月 3 日起適用該規定。
- (二) 依訴願人與○君約定書內容，約定薪資為 2 萬 3,100 元，每日正常工時 10 小時，延長工時不得超過 2 小時，每月正常工時上限為 240 小時，每月延長工時上限為 48 小時，每月總工時不超過 288 小時。○君 107 年 11 月出勤 22 日，休假 6 日，正常工時 220 小時，延長工時 22 小時，依勞動部網站計算公式，當月應得薪資為 2 萬 8,811 元，然訴願人實際給付○君 3 萬 6,504 元，超出○君應得薪資，原處分機關認訴願人違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定，顯係誤解。
- (三) 勞動基準法第 84 條之 1 業明定保全人員不受第 36 條之限制，訴願人自得依約定書於 14 日內安排○君 2 日休假，查○君 107 年 11 月勤務統計表，13 日及 30 日並非○君之休假日，自無須依該法第 24 條第 2 項給付出勤工資。
- (四) 訴願人使○君 107 年 11 月 24 日選舉日出勤工作，固應給付加倍工資 982 元，惟訴願人給付○君 107 年 11 月薪資為 3 萬 6,504 元，超出本應得工資 7,693 元，原處分機關認訴願人違反勞動基準法第 39 條規定，認定實屬有誤。
- (五) 勞動基準法第 84 條之 1 業排除第 32 條第 2 項規定之適用，訴願人僅使○君 107 年 11 月延長工時 22 小時，未超出勞動基準法第 32 條第 2 項規定之上限。
- (六) 勞動基準法第 84 條之 1 業排除第 36 條第 1 項規定之適用，雙方約定書已載明 2 週內安排 2 日之休息作為例假，訴願人排定 107 年 12 月 27、28 日、108 年 1 月 8 日作為○君休假；108 年 2 月 9 日至 22 日，○君計有 4 日休假，原處分機關自不得以訴願人違反該法第 36 條第 1 項規定予以裁罰。

三、查本件原處分機關派員實施勞動檢查，查得如事實欄所述違反勞動基準法之事實，有原處分機關 108 年 9 月 20 日及 109 年 8 月 14 日勞動檢查結果通知書、108 年 8 月 19 日、23 日、26 日及 109 年 8 月 14 日勞動條件檢查會談紀錄、107 年 11 月至 108 年 7 月勤務統計表及○君薪資明細說明等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張原處分之事實認定及法律適用顯有違法不當云云。經查：

(一) 依 108 年 8 月 26 日勞動條件檢查會談紀錄及○君勞動契約終止聲明函所示，勞工○君係於 107 年 11 月 3 日到職，至 108 年 7 月 20 日離職；訴願人依勞動基準法第 84 條之 1 規定與○君簽訂之保全人員約定書，經桃園市政府 108 年 3 月 13 日府勞條字第 1080058251 號函准予核備在案。是○君 107 年 11 月至 108 年 2 月工時及工資之計算，依勞動基準法第 84 條之 1 第 1 項規定及勞動部 108 年 3 月 4 日勞動條 2 字第 1080130118 號書函釋示，未採用變形工時，應依勞動基準法一般工時及工資規定辦理。訴願人主張原處分機關應於保全業者取得核備函後，溯自僱用日期起適用勞動基準法第 84 條之 1 之規定一節，不足採據。

(二) 原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

1. 按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，超過部分屬延長工作時間；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；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；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、負責人姓名等；揆諸勞動基準法第 24 條第 1 項第 1 款、第 30 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 20 條之 1 第 1 款等規定自明。
2. 依卷附○君 107 年 11 月份薪資明細說明記載：「……11 月 3 日報到，上班 22 天（工時 264 小時），休假 6 天；薪資 36,504 元……」並經訴願人加蓋公司大小章確認在案。次依 108 年 8 月 19 日、同年 8 月 26 日、109 年 8 月 14 日勞動條件檢查會談紀錄分別載以：「……請問貴公司……保全員之出勤紀錄、班表、上下班時間、休息日及例假日、每周工時、加班制度為何？特休制度？及國定假日是否調移？……答 ……保全的薪資是 23,100 元 + 服勤加給 6,353 = 29,453 元，……保全員的國定假日工資依送核的約定書……出勤

者原則上加倍發給工資，……每日正常工時為 10 小時，每月上限為 240 小時，白班 7：00-19：00，夜班 19：00-翌日 7：00……每 4 小時都至少可休 0.5 小時，故每班均可休 1 小時，每日正常工時時間為 10 小時，加班 1 小時，但公司都給 2 小時的加班費。加班時數計每月 48 小時。……問 請問○員都有固定班別嗎？答 ○員都值白班 7：00-19：00……問 請問『加班工資』為何？答 是第 11、12 小時的工資，是 29,453（正常工時工資）去算出來的（48 小時 x 96.25）x 4/3 = 6160……問 107 年 11 月○員的出勤及薪資如何計算？答……公司就以保全員的方式計算工時及薪資，所以排休 6 天，出勤 22 天，每日加班 2 小時，當月加班總時數為 2x22=44 小時。……」、「……問：○員 107 年 11 月至 108 年 7 月排休天數都是排休 6 或 7 天？各月的休息日及例假日為何日？答：……107 年 11 月的休息日是 11 月 13 日及 11 月 30 日是休息日出勤。該月貼班費 6,187 元為休息日及平日加班費……」、「……問……○員……上欄的執勤時間都是 0700 至 1900，……如何知道他每天都是 07 00 至 1900 準時上下班？答 勤務工作日誌都是保全員自行填寫，……○員都上 7：00-19：00 問……依貴公司 108 年 8 月 19 日會談提供的勤務統計表，是有排班，該表是否為實際班表？經查上述日期均未提供出勤紀錄，是否已找到？上述日期○員如有出勤，實際工作時間為何？答 108 年 8 月 19 日本公司於會談日提供的『勤務統計表』是實際的。○員係自行排班的。他都固定上 7：00-19：00 的班，……每天一定有休息 1 小時，……每天實際工作 11 小時。……」上開談話紀錄各經訴願人之代表人○○○、訴願人之副總經理○○○（下稱○君）簽名確認在案。再依卷附 107 年 11 月份勤務統計表，○君排休日為 107 年 11 月 6 日、7 日、14 日、19 日、23 日、27 日。○君 107 年 11 月份薪資明細影本，加班工資及貼班費分別 6,160 元及 891 元。是○君平日出勤 19 日，109 年 11 月 13 日、30 日為休息日出勤，109 年 11 月 24 日為國定假日選舉日出勤，平日及選舉日延長工時均為 3 小時，共計延長工時為 60 小時。依勞動基準法第 24 條第 1 項規定，其延長工時工資應為 1 萬 636 元【（薪資 23,100 元+服勤加給 6,353 元）/（30x8）x（4/3x40+5/3x20）】；惟訴願人給付○君 107 年 11 月延長工時工資僅 6,160 元，不足 4,476 元，有 107 年 11 月薪資明細影本在卷可憑；訴願人違

反勞動基準法第 24 條第 1 項之事實，堪予認定。訴願主張實際給付○君 3 萬 6,504 元，超出○君應得薪資，然此係訴願人主張之計算標準，與勞動基準法第 84 條之 1 約定書核備前，應依勞動基準法規定計算延長工時工資之規定不同所致，尚不足採。

(三) 原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定部分：

1. 按雇主使勞工於休息日工作，為延長勞工工作之時間；休息日延長工作時間在 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；且公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名等；揆諸勞動基準法第 24 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 規定自明。
2. 依前揭 108 年 8 月 26 日勞動條件檢查會談紀錄及卷附 107 年 11 月份勤務統計表，○君 107 年 11 月 13 日及 30 日確有休息日出勤之紀錄；是訴願人應給付○君休息日出勤工資 5,073 元【(薪資 23,100 元 + 服勤加給 6,353 元) / (30x8) x [(4/3x2x2) + (5/3x2x6) + (8/3x2x3)]】。又依○君 107 年 11 月薪資明細說明，訴願人未依法定標準給付○君休息日出勤工資；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。訴願主張其得依與○君約定書安排之休息日為據，107 年 11 月 13 日及 30 日並非約定之休息日，不足採據。

(四) 原處分關於違反勞動基準法第 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；公職人員選舉罷免投票日及公民投票日為中央主管機關指定應放假日；所稱放假，指午前零時至午後 12 時連續 24 小時，雇主徵得勞工同意於該日出勤者，應加倍發給該工作時間之工資；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、負責人姓名等；揆諸勞動基準法第 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項、勞動部 107 年 11 月 8 日勞動條 3 字第 1070131460 號公告及 108 年 3 月 4 日勞動條 2 字第 1080130118 號書函釋示自明。
2. 依卷附○君 107 年 11 月份薪資明細影本，貼班費為 891 元。次依 108 年 8 月 26 日勞動條件檢查會談紀錄載以：「……問：請問……貼

班費是給國定假日出勤工資及加班費、還有特休未休工資？答：貼班費第一順位是扣抵國定假日出勤加給工資，第 2 順位是扣抵加班費，……第 3 順位是折特休未休工資……」該談話紀錄經○君簽名確認在案。再依卷附 107 年 11 月份勤務統計表，○君 107 年 11 月 24 日確有選舉日出勤之紀錄。是○君 107 年 11 月 24 日選舉日出勤，訴願人未依規定給付○君國定假日出勤工資 982 元，僅給付 891 元貼班費，尚不足 91 元，違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。訴願人主張業給付○君超出應得工資等語，不足採據。

(五) 原處分關於違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定部分：

1. 按雇主延長勞工之工作時間，1 個月不得超過 46 小時，但雇主經工會或勞資會議同意後，延長之工作時間，1 個月不得超過 54 小時，每 3 個月不得超過 138 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；上開雇主延長勞工工作時間包含每日工作時間超過 8 小時或每週工作總時數超過 40 小時部分，及於休息日工作之時間；為勞動基準法第 32 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項及勞動基準法施行細則第 20 條之 1 所明定。
2. 依前揭 108 年 8 月 26 日勞動條件檢查會談紀錄及卷附 107 年 11 月份勤務統計表，○君 107 年 11 月 3 日至 5 日、8 日至 13 日、15 日至 18 日、20 日至 22 日、24 日至 26 日、28 日至 30 日等共計 22 日出勤，其中平日共 19 日出勤、13 日及 30 日為休息日出勤、24 日為選舉日出勤。是○君於 107 年 11 月共出勤 22 日（工時 264 小時），平日出勤 19 日，均延長工時 3 小時，109 年 11 月 13 日、30 日休息日出勤延長工時 11 小時，共計延長工作時間計 79 小時【=（19 日 x3 小時）+（2 日 x11 小時）】，是訴願人使勞工延長之工作時間，業超過 1 個月不得超過 46 小時之上限。訴願人有違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定之情事，洵堪認定。訴願主張應依與○君約定書為據，認定訴願人僅使○君 107 年 11 月延長工時 22 小時，不足採據。

(六) 原處分關於違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定部分：

1. 按雇主原則上不得使勞工連續工作逾 6 日；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；如非因勞動基準法第 40

條所列天災、事變或突發事件等法定原因，縱使勞工同意，雇主亦不得使勞工在例假日工作；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；勞動基準法第 36 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 22 條之 3 定有明文。

2. 依卷附 108 年 8 月 26 日、109 年 8 月 14 日勞動條件檢查會談紀錄分別載以：「……問：○員……各月的休息日及例假日為何日？……
答：……108 年 1 月 1 日國定假日出勤，1/3 是休息日出勤，1/4 是例假日出勤。……」、「……問 ○員 108 年 1 月 2 日、1 月 3 日、……經查上述日期均未提供出勤紀錄，是否已找到？上述日期○員如有出勤，實際工作時間為何？答 ……8/19 會談時漏印勤務工作日志，今天都補上了，包含 1 月 2 日、1 月 3 日……。1 月 3 日接班時間是 07 時 00，是接班人員……寫錯時間……」上開談話紀錄經○君簽名確認在案。再依卷附 107 年 12 月及 108 年 1 月份勤務統計表，○君 107 年 12 月 29 日至 108 年 1 月 7 日連續出勤 10 日；是訴願人未給予勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，其違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。訴願人尚難以○君於 107 年 12 月 27、28 日、108 年 1 月 10 日已排休等語主張免責。
3. 再查○君 108 年 2 月勤務統計表，○君 108 年 2 月排休日為 108 年 2 月 9 日至 11 日，惟查原處分事實二之（五）記載「……108 年 2 月 4 日至 2 月 21 日連續出勤 18 日……」，訴願人未給予勞工每 7 日有 2 日之休息日及例假日，該部分顯與上開勤務統計表內容不符，則該部分原處分所憑理由縱有不當，惟訴願人使○君 107 年 12 月 29 日至 108 年 1 月 7 日連續出勤 10 日，未給予勞工每 7 日中應有 2 日之休息之事實業如前述，其違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定屬實，應依同法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人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，此部分原處分應予維持。

（七）綜上所述，訴願人違規事實明確，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、第 2 項、第 32 條第 2 項、第 36 條第 1 項及第 39 條規定，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項、裁罰基準第 3 點、行為時第 4 點項次 13、14、26、35、44 等規定，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 10 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、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 王 韻 茹
委員 王 曼 萍
委員 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽
委員 郭 介 恒

中華民國 110 年 3 月 16 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）