

訴 願 人 ○○大學

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 113 年 6 月 19 日北市勞動字第 11360297971 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人為大專校院，為適用勞動基準法之行業。原處分機關通知訴願人攜帶相關資料於民國（下同）113 年 1 月 12 日至本市萬華區○○○○○○號○○樓原處分機關勞動權益中心實施勞動檢查，查得訴願人與所僱勞工○○○（下稱○君）約定出勤時間為 8 時至 17 時（彈性上下班 1 小時），中間休息時間為 12 時 30 分至 13 時 30 分；1 日正常工時為 8 小時，每月 15 日發給上月薪資，未實施任何變形工時制度，每 7 日工作週期為週一至週日，週六為休息日，週日為例假，並查得：

（一）訴願人與○君約定月薪新臺幣（下同）3 萬 7,000 元，扣除勞保 878 元及健保 592 元，應於 110 年 7 月 15 日發給○君 110 年 6 月份薪資 3 萬 5,530 元，惟訴願人遲至 110 年 8 月 12 日始發給；另應於 110 年 8 月 15 日發給○君 110 年 7 月份薪資 3 萬 5,530 元，惟訴願人遲至 110 年 10 月 6 日始發給，亦無○君同意延後發薪之證明，110 年 6 月至 10 月有相同情事，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

（二）○君分別於 112 年 7 月 20 日、8 月 7 日寄發電子郵件及 8 月 9 日寄發存證信函請求訴願人以電子郵件方式提供任職期間工資各項目計算方式明細，惟訴願人受檢時自承因○君有諸多訴求，原欲透過勞資爭議調解處理，故至勞動檢查日仍未提供發給○君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。

（三）訴願人使○君於 110 年 6 月 24 日延長工時 10 時 10 分、6 月 25 日延長工時 11 時 10 分、6 月 28 日延長工時 7 時 40 分、6 月 29 日延長工時 8 時 5 分、6 月 30 日延長工時 1 時 20 分，應給付○君延長工時工資 9,392 元〔月薪 37,000 元／30／8／60*（560*4／3+1745*5／3）〕

=9391.32]，惟訴願人遲至 110 年 12 月 14 日始發給，亦無○君同意延後發薪之證明，110 年 9 月份亦有相同情事，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

(四) 訴願人使○君於 110 年 6 月 24 日自 8 時出勤至翌日 3 時 10 分，扣除中午及正常工時結束休息時間 1 小時及 30 分鐘，當日總工時達 17 時 40 分，逾法定 1 日正常工作時間連同延長之工作時間 12 小時之上限，110 年 6 月 25 日亦有相同情事，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定。

(五) 訴願人使○君於 110 年 6 月 21 日至 7 月 2 日間連續工作逾 6 日以上，未給予勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。

(六) ○君自 109 年 12 月 27 日到職，至 110 年 6 月 26 日工作年資滿 6 個月，取得 3 日特別休假之權利，因訴願人與○君協商約定以勞工受僱當日起算，每 1 週年之期間行使特別休假之權利，故自 110 年 6 月 27 日至 110 年 12 月 26 日（契約終止）可排定特別休假 3 日，惟○君於上開期間均未排定特別休假，訴願人應於契約終止時折算發給○君 3 日應休未休之特別休假工資 3,700 元（月薪 37,000 元／30*3=3700），然訴願人僅折算發給 3,580 元（月薪 37,000 元／31*3=3580），不足 120 元，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。

(七) 110 年 5 月 1 日（勞動節）因適逢○君休息日，訴願人自承於 110 年 4 月 30 日排定○君勞動節補假，惟仍使○君於 110 年 4 月 30 日勞動節補假日出勤，應加給○君國定假日出勤工資 1,234 元（月薪 37,000 元／30*1=1233.33），惟訴願人遲至 110 年 12 月 14 日始發給，亦無○君同意延後發薪之證明，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關乃以 113 年 2 月 1 日北市勞動字第 1136054768 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知訴願人陳述意見，經訴願人以 113 年 2 月 19 日書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違規事證明確，違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 1 項、第 24 條第 1 項、第 32 條第 2 項、第 36 條第 1 項、第 38 條第 4 項及第 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、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、15、17、30、39、46、48 等規定，以 113 年 6 月 19 日北市勞動字第 11360297971 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 14 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 113 年 6 月 24 日送達，訴願人不服，於 113 年 7 月 18 日向本府提起訴願，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 22 條第 2 項規定：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」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。」第 24 條第 1 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。……。」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……。」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 38 條第 1 項第 1 款、第 4 項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，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。」「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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」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、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。」
- 勞動基準法施行細則第 9 條規定：「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。」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。」第 22 條之 3 規定：「本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，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 1 第 2 項規定：「本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。（三）勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。二、發給工資之期限：（一）年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給。（二）契約終止：依第九條規定發給。」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。」紀念日及節日實施辦法第 5 條規定：「下列節日，由有關機關、團體、學校舉行慶祝活動：……五、勞動節：五月一日。……前項節日，按下列規定放假：……二、勞動節：勞工放假。……」

勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋（下稱 104 年 4 月 23 日函釋）：「……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，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日期，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。……。」

106 年 3 月 3 日勞動條 3 字第 1060047055 號函釋（下稱 106 年 3 月 3 日函釋）：「……二、依勞動基準法第 38 條規定，特別休假期日由勞工依其意願決定之。雇主可提醒或促請勞工排定休假，但不得限制勞工僅得一次預為

排定或於排定於特定期日。至因年度終結或契約終止而未休之特別休假日數，不論未休原因為何，雇主均應發給工資。」

106 年 3 月 24 日勞動條 2 字第 1060130619 號函釋（下稱 106 年 3 月 24 日函釋）：「……說明：……三、……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。……」

111 年 3 月 14 日勞動條 2 字第 1110140080 號函釋（下稱 111 年 3 月 14 日函釋）：「主旨：有關勞動基準法（以下簡稱本法）第 22 條第 2 項…規定適用疑義……。說明：一、查本法第 22 條第 2 項規定所規範者，係工資應全額、直接給付，爰凡雇主於勞動契約約定之日期未給付或未全額給付勞工工資，縱於事後補給，不論是否為全額或差額，均應以違反該項規定論處。……」

111 年 7 月 28 日勞動條 2 字第 1110140678 號函釋（下稱 111 年 7 月 28 日函釋）：「……說明：……三、次查雇主延長勞工工作時間或徵得勞工同意於休假日工作者，其延長工作時間工資或休假日出勤加倍工資，本應於勞工提供勞務之事實發生後最近之工資給付日或當月份發給。依所附資料，事業單位受檢時自陳係因（HR 系統）設定誤差，未併彙整勞工請領加班費之時數，致 110 年 11 月薪資給付日未併結付當月之加班費，以違反本法第 24 條規定論處為妥。……」

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）。……」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(勞基法)	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	工資未全額直接給付勞工者。	第 22 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	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
15	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。		

17	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。	2 分之 1。 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。	善者，應按次處罰： 1.甲類： (1)第 1 次：2 萬元至 20 萬元。……
30	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。		
39	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。		
46	勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主未發給工資者；或經勞資雙方協商遞延特別休假至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止時仍未休之日數，雇主未發給工資者。	第 38 條第 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。		
48	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 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公告『工會法等 15 項中央法規』所定臺北市政府（以下簡稱本府）有關裁處權限事項，自中華民國 113 年 1 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 15 項中央法規』所定本府有關裁處權限事項委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附件：工會法等 15 項中央法規裁處權限委任勞動局辦理事項表（節錄）

項次	法規名稱	委任事項
8	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：

- (一) 原處分機關就訴願人遲延給付○君月薪、延長工時薪資及國定假日出勤工資分別裁罰，惟遲延發給薪資為違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定之法律上一行為，原處分機關實有重複處罰之違法。
- (二) ○君於雙方契約關係結束後 1 年餘方請求工資明細，○君已非訴願人僱員，且其透過勞資爭議調處時應已詳為了解權益，訴願人未能給予○君工資明細，於其權益無影響。
- (三) ○君薪資發放需經繁複行政核銷流程，僱用○君係執行教育部勞務採購案，經費表無○君加班費及國定假日出勤費預算項目，○君逕自加班後請求加班費及國定假日加班工資，訴願人只得挪用其他項目因應，核銷作業更形複雜。
- (四) 逾法定 1 日正常工作時間連同延長之工作時間 12 小時上限、未給予勞工每 7 日中有 2 日休息，係○君值疫情期間自動加班，事後向訴願人報銷時數時，訴願人方始知情，無惡意使○君違法加班甚明。
- (五) 特別休假未休折算工資短少 120 元，係因採大小月之分，差額甚少亦不致影響○君生計，大可由訴願人補償之即可。
- (六) 考察個案情節，原處分機關科予訴願人 14 萬元罰鍰，對訴願人實屬過重，原處分應有比例原則之違法。

三、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 113 年 1 月 12 日訪談受訴願人委託之○○○（下稱○君）、○○○（與○君下合稱○君等 2 人）之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、分錄轉帳傳票、匯款清單、匯款委託書（證明聯）/取款憑條、○君 109 年 12 月至 110 年 12 月簽到（退）及工作紀錄表、○君 112 年 7 月 20 日、8 月 7 日寄發電子郵件及 8 月 9 日寄發存證信函等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

- (一) 按除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外，工資應全額直接給付勞工；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、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；為勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 之 1 第 1 項所明定。次按雇主於勞動契約約定之日期未給付或未全額給付勞工工資，縱於事後補給，不論是否為全額或差額，均應以違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定論處；復有勞動部 111 年 3 月 14 日函釋意旨可參。

- (二) 依原處分機關 113 年 1 月 12 日訪談受訴願人委託之○君等 2 人之會談紀錄影本記載略以：「……問貴單位與勞工○員約定之薪資結構為何？每月薪資為何？……勞工○員薪資計薪週期及發薪日為何？給付薪資方式及給付憑證為何？答勞工○員薪資為按月計酬，薪資結構為月薪新臺幣（下同）37,000 元……本單位與勞工○員約定之薪資為月薪，計薪週期為每月之 1 日至每月之月底，發薪日為次月之 15 日，給付薪資之方式以金融機構轉帳給付……」並經○君等 2 人簽名確認在案。
- (三) 次查訴願人依約定期日應於 110 年 7 月 15 日發給○君 110 年 6 月份薪資、110 年 8 月 15 日發給○君 110 年 7 月份薪資，惟依卷附匯款清單、匯款委託書（證明聯）／取款憑條等影本所示，訴願人於 110 年 8 月 12 日始發給○君 110 年 6 月份薪資、110 年 10 月 6 日始發給○君 110 年 7 月份薪資，亦無○君同意延後發薪之證明，是訴願人未依與○君約定之日期給付○君工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。又訴願人未給付薪資、延長工時薪資、國定假日出勤之工資等，違犯之法條、行為不同，自應分別處罰，並無訴願人所主張重複處罰之情事。訴願主張，不足採據。

五、原處分關於違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定部分：

- (一) 按雇主應提供工資各項目計算方式明細予勞工；雇主提供之工資各項目計算方式明細，包括勞雇雙方議定之工資總額、工資各項目之給付金額、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額、實際發給之金額；雇主提供上開明細，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；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、負責人姓名等；勞動基準法第 23 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 14 條之 1 定有明文。
- (二) 依卷附原處分機關 113 年 1 月 12 日訪談受訴願人委託之○君等 2 人之會談紀錄影本記載略以：「……問○員是否於 112 年 8 月 9 日以存證信函、112 年 7 月 20 日及 8 月 4 日以電子郵件請求貴單位……任職期間每月工資計算方式明細（下稱工資明細）？○員是否於 112 年 8 月 9 日勞資爭議調解申請時及 112 年 9 月 6 日臺北市政府勞動局勞資爭議調解時請求貴單位……任職期間每月工資明細？貴單位是否有提供○員上述每月工資明細？若有，則提供憑證為何？（請提供相關證明）。答○員有於 112 年 7 月 20 日及 8 月 4 日以電子郵件請求本單位提供○員任職期間每月工資明細。○員有於 112 年 8 月 9 日以存證信函、同日勞資爭議調解申請

時及 112 年 9 月 6 日臺北市政府勞動局勞資爭議調解時請求本單位提供○員任職期間每月工資明細。○員雖有上述所述事實請求本單位提供其任職期間工資計算方式明細，但因本單位因○員有許多訴求，本單位原欲經過調解程序併同處理○員相關訴求，故截至目前為止本單位仍未寄送或提供上述工資計算方式明細（含加班費）影本予○員。……」並經○君等 2 人簽名確認在案。是訴願人未提供○君任職期間工資各項目計算方式明細予○君，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。訴願人既為雇主，依法即負有提供工資各項目計算方式明細予勞工之義務，是尚難以○君已非其僱員或對○君權益無影響等為由，冀邀免責。訴願主張，不足採據。

六、原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

- (一) 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，包含勞工每日工作時間超過 8 小時之部分；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 3 分之 1 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 3 分之 2 以上；違反者，處 2 萬元以上 100 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、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；勞動基準法第 24 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項、同法施行細則第 20 條之 1 第 1 款定有明文。
- (二) 依卷附原處分機關 113 年 1 月 12 日訪談受訴願人委託之○君等 2 人之會談紀錄影本記載略以：「……問……勞工○員薪資計薪週期及發薪日為何？給付薪資方式及給付憑證為何？答……本單位與勞工○員約定之薪資為月薪，計薪週期為每月之 1 日至每月之月底，發薪日為次月之 15 日，給付薪資之方式以金融機構轉帳給付，加班費計算週期及給付日亦同薪資發放作業。……問貴單位勞工○員任職期間出勤情形為何？是否有加班情形？其加班時間合計為何？如何處理其加班？答……以○員 110 年 6 月出勤為例，依出勤紀錄（簽到表）顯示○員分別於 112 年 6 月 24 日、6 月 25 日 6 月 28 日 6 月 29 日 6 月 30 日平日延長工時各 11 小時、12 小時、8 小時、9 小時、2 小時該月平日延長工時共計 42 小時，因本單位此採購案並無○員加班費及國定假日出勤費之預算項目……為了於此採購案預算中其他項目挪用經費支應，故遲至 110 年 12 月 14 日始給付上述 110 年 6 月份加班費……」並經○君等 2 人簽名確認在案。
- (三) 次依卷附匯款委託書（證明聯）／取款憑條及○君 110 年 6 月簽到（退）

及工作紀錄表等影本所示，○君於 110 年 6 月 24 日延長工時 10 時 10 分、6 月 25 日延長工時 11 時 10 分、6 月 28 日延長工時 7 時 40 分、6 月 29 日延長工時 8 時 5 分、6 月 30 日延長工時 1 時 20 分，然訴願人未於原約定工資給付日（110 年 7 月 15 日）發給○君 110 年 6 月延長工時工資，遲至 110 年 12 月 14 日始發給，亦無○君同意延後發薪之證明，是訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

- （四）又按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間工資，本應於勞工提供勞務之事實發生後最近之工資給付日或當月份發給；有前揭前勞動部 111 年 7 月 28 日函釋意旨可資參照。本件訴願人既未提出就○君延長工時有為反對之意思表示或防止措施之具體事證，自難以○員逕自加班後請求工資及加班費核銷作業繁複等為由，冀邀免責。訴願主張，不足採據。

七、原處分關於違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定部分：

- （一）按雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1 日不得超過 12 小時；違反者，處 2 萬元以上 100 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、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；勞動基準法第 32 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項定有明文。
- （二）依卷附原處分機關 113 年 1 月 12 日訪談受訴願人委託之○君等 2 人之會談紀錄影本記載略以：「……問貴單位勞工○員是否有加班情形？若有，每日及每月加班總時數為何？答本單位勞工○員有加班情形。以勞工○員 110 年 6 月份出勤為例，依出勤紀錄（簽到表）顯示，○員 6 月 24 日簽到時間為 08：00，簽退時間為翌日（25 日）03：10，扣除休息時間 1.5 小時（含 17：00 後之 30 分鐘休息），當日○員實際出勤工時共計 17.5 小時，○員一日正常工作時間加計延長工作時間超過 12 小時。○員 6 月 25 日至 6 月 29 日亦有相同情事。……」並經○君等 2 人簽名確認在案。
- （三）次依卷附○君 110 年 6 月簽到（退）及工作紀錄表等影本所示，○君 110 年 6 月 24 日自 8 時出勤至翌日 3 時 10 分，扣除中午及正常工時結束休息時間 1 小時及 30 分鐘，當日總工時達 17 時 40 分，逾法定 1 日正常工作時間連同延長之工作時間 12 小時之上限，110 年 6 月 25 日亦有相同情事，訴願人使○君 1 日延長工作時間連同正常工作時間超過法定 12 小時上限，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。雖訴願人主張係○君值疫情期間自動加班，事後向訴願人報銷時數始知情，惟本件經原處分機關陳明，依○君所附與訴願人委託之○君通訊軟體對話紀錄影本所示，

訴願人事前即已知悉○君於 110 年 6 月底被指派超量之業務並限期完成，對○君超時工作表示同意，並有上開對話紀錄影本在卷可稽。訴願主張，委難採憑。

八、原處分關於違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定部分：

(一) 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；雇主除依勞動基準法第 36 條第 4 項及第 5 項規定調整例假者外，不得使勞工連續工作逾 6 日；違反者，處 2 萬元以上 100 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、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；勞動基準法第 36 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 22 條之 3 定有明文。

(二) 依卷附原處分機關 113 年 1 月 12 日訪談受訴願人委託之○君等 2 人之會談紀錄影本載以：「……問貴單位勞工○員任職期間出勤情形如何？是否有連續出勤情形？答經查，以勞工○員 110 年 6 月至 7 月出勤為例，○員於 110 年 6 月 21 日至 7 月 2 日連續出勤 12 日（參出勤紀錄，簽到表），本單位未使勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日。……」並經○君等 2 人簽名確認在案，其等自承訴願人使○君連續工作。另依卷附○君 110 年 6 月及 7 月簽到（退）及工作紀錄表影本顯示，○君於 110 年 6 月 21 日至 7 月 2 日間連續工作逾 6 日以上。是訴願人有未依法給予勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

九、原處分關於違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定部分：

(一) 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作 6 個月以上 1 年未滿者，應給予特別休假 3 日；勞工之特別休假，因契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，並按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其 1 日工資計發；所定 1 日工資，為勞工之特別休假於契約終止前 1 日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為契約終止前最近 1 個月正常工作時間所得之工資除以 30 所得之金額；於契約終止時，雇主應即結清工資給付勞工；違反者，處 2 萬元以上 100 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、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；勞動基準法第 38 條第 1 項第 1 款、第 4 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 9 條、第 24 條之 1 第 2

項定有明文。次按勞動基準法第 38 條所定之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，不論未休原因為何，雇主均應發給工資；亦有勞動部 106 年 3 月 3 日函釋意旨可資參照。

(二) 依卷附原處分機關 113 年 1 月 12 日訪談受訴願人委託之○君等 2 人之會談紀錄影本載以：「……問貴單位特別休假採何種制度（週年制【從員工『到職日』開始計算年資，當滿一定年資時（半年、1 年……等），即享有法令規定的特休天數權益】或歷年制【雇主和員工約定每年 1 月 1 日至 12 月 31 日作為固定計算區間，再按照員工年資比例換算特休天數】）？是否有特別休假遞延制度？答本單位特別休假採週年制，特別休假不採遞延制度，勞工未休畢特休日數則給付特休未休工資。問貴單位勞工○員特別休假未休工資如何計給？○員任職期間特別休假如何處理及處理情形？答……○員到職日為 109 年 12 月 27 日，其至 110 年 6 月 26 日年資累計 6 個月，有 3 天特休天數【 $(3 \times 8 = 24)$ 小時），無特休遞延，請休期限 110 年 6 月 27 日至 110 年 12 月 26 日】，上述特休日數○員未申請特別休假，本單位認為○員 110 年 12 月份離職，且此月亦為年度終結月，故以 110 年 11 月份之工資 37,000 元計算特休未休工資，本單位財務單位以 110 年 12 月之日數（31 日）計算，僅給付其特休未休工資為 3,580 元【 $37,000 / 31 \times 3$ 】……」並經○君等 2 人簽名確認在案。

(三) 查訴願人係以勞工到職日為特休年度起始日，○君於 109 年 12 月 27 日受僱到職，至 110 年 6 月 26 日工作年資滿 6 個月，依規定享有 3 日特別休假，因訴願人與○君協商約定以勞工受僱當日起算，每 1 週年之期間行使特別休假之權利，故○君自 110 年 6 月 27 日至 110 年 12 月 26 日（契約終止）可排定特別休假 3 日，惟○君於上開期間均未排定特別休假，依勞動基準法施行細則第 9 條、第 24 條之 1 第 2 項規定，訴願人應於契約終止時折算發給○君 3 日應休未休之特別休假工資 3,700 元（月薪 37,000 元／ $30 \times 3 = 3700$ ），然訴願人僅折算發給 3,580 元（月薪 37,000 元／ $31 \times 3 = 3580$ ），不足 120 元，是訴願人違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定之事實，洵堪認定。訴願人尚難以差額甚少不致影響○君生計及由訴願人補償即可等主張，據以減免本件違規責任。

十、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日，均應休假；勞動節為中央主管機關規定勞工應放假之節日；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，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；勞動基準法第 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項、紀念日及節日實施辦法第 5 條第 2 項第 2 款定有明文。又依勞動基準法第 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。所謂「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；亦有前揭勞動部 104 年 4 月 23 日、106 年 3 月 24 日函釋意旨可資參照。

（二）依原處分機關 113 年 1 月 12 日訪談受訴願人委託之○君等 2 人之會談紀錄影本記載略以：「……問貴單位勞工○員國定假日（休假日）出勤工資如何計給？110 年國定假日（休假日）出勤情形及貴單位如何處理？答本單位……依政府行政機關辦公日曆表排班及出勤（未經勞資會議同意決議採用 8 週變形工時），110 年 5 月 1 日……為勞動節，適逢○員之休息日，故本單位與○員協商以 4 月 30 日作為○員勞動節（參簽到表 4 月份出勤有經○員簽名），排定勞工○員於 110 年 4 月 30 日（勞動節）出勤，出勤時間為 08：20 至 17：30 至（扣除休息時間 1 小時），○員該日出勤 8 小時，因本單位此採購案並無○員加班費及國定假日出勤費之預算項目，而○員於上述事實發生後向本單位要求加班費及國定假日出勤費，本單位為了於此採購案預算中其他項目挪用經費支應，故遲至 110 年 12 月 14 日始給付上述國定假日加倍工資……」並經○君等 2 人簽名確認在案。

（三）次依卷附○君 110 年 4 月簽到（退）及工作紀錄表影本所示，○君於 110 年 4 月 30 日出勤工作，訴願人既排定 110 年 4 月 30 日為○君之勞動節補假，仍使○君於該補假日出勤，應加給○君國定假日出勤工資 1,234 元（月薪 37,000 元／30×1=1233.33），惟訴願人遲至 110 年 12 月 14 日始發給，亦無○君同意延後發薪之證明，違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。

十一、至訴願人主張 14 萬罰鍰過重一節，經查本件原處分機關業審酌訴願人為甲類事業單位及本件違規情節，且其係第 1 次被查獲違規，爰依勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 1 項、第 24 條第 1 項、第 32 條第 2 項、第 36 條第 1 項、第 38 條第 4 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，各處訴願人法定最低額 2 萬元，合計處 14 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，並無違誤，尚無違反比例原則。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。

十二、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 連 堂 凱
委員 張 慕 貞
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
委員 宮 文 祥

中 華 民 國 113 年 10 月 11 日

本案依分層負責規定授權人員決行

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）