

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 3月28日北市勞動字第10860094571號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營餐食攤販業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同） 107年12月20日、12月27日、108年1月15日派員實施勞動檢查發現：

- （一）訴願人勞工○○○（下稱○君） 107年11月平日延長工時計67.5小時，其中延長工時在2小時以內計28小時；再延長工時在2小時以內計39.5小時，以○君該月工資新臺幣（下同）2萬8,000元（基本薪資26,000+全勤獎金1,000+勤勞獎金1,000）計算，訴願人依法應給付○君該月平日延長工時工資1萬2,037元【 $28,000 \div 240 \times (4/3 \times 28 + 5/3 \times 39.5)$ 】，惟訴願人僅給付9,730元，短少給付2,307元（12,037-9,730），違反勞動基準法第24條第 1項規定。
- （二）○君107年11月1日、13日及20日休息日延長工時計19.5小時，其中延長工時在 2小時以內計6小時、再延長工時在2小時以內計13.5小時，訴願人依法應給付○君該月休息日延長工時工資3,559元【 $28,000 \div 240 \times (4/3 \times 6 + 5/3 \times 13.5)$ 】，惟訴願人僅給付1,120元，短少給付2,439元（3,559-1,120），違反勞動基準法第24條第2項規定。
- （三）○君107年11月延長工時計87小時；且於107年11月2日、3日、7日、8日每日出勤時間均超過12小時；訴願人使勞工1個月延長工時逾46小時；1日正常工時連同延長工時合計逾12小時，第 2次違反勞動基準法第32條第2項規定（第1次經原處分機關106年9月25日北市勞動字第 10636032900號裁處書裁處在案）。
- （四）訴願人表示經勞資會議決議採用2週變形工時制度，○君於107年7月4日至 7月14日連續出勤11日，訴願人未依規定給予勞工每7日中至少應有 1日之例假，每2週內之例假及休息日至少應有4日，違反勞動基準法第36條第2項規定。
- （五）○君於107年9月24日中秋節出勤5.5小時，以○君該月工資2萬6,000元（基本薪資24,000+全勤獎金1,000+勤勞獎金1,000）計算，訴願人應依法加倍發給○君工資867元（ $26,000 \div 30$ ），惟訴願人僅給付 781元（ 142×5.5 ），短少給付86元，違反勞動基準法第39條規定。

二、原處分機關乃以 108年1月28日北市勞動檢字第10860137333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108年 2月27日北市勞動字第10860294321號函通知訴願人陳述意見，訴願人於108年3月14日以書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違規事證明確，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）行為時第3點、行為時第4點項次13、14、27、35、42等規定，以 108年3月28日北市勞動字第10860094571號裁處書，各處訴願人2萬元、2萬元、10萬元、2萬元及2萬元罰鍰，合計處18萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 108年4月1日送達，訴願人不服，於 108年4月26日向本府提起訴願，4月30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 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、第2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。」「前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。」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，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，每三個月不得超過一百三十八小時。」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：一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日.....。」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。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64條第 3 項規定：「本章規定，於事業單位之養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術性質相類之人，準用之。」第65條規定：「雇主招收技術生時，須與技術生簽訂書面訓練契約一式三份，訂明訓練項目、訓練期限、膳宿負擔、生活津貼、相關教學、勞工保險、結業證明、契約生效與解除之條件及其他有關雙方權利、義務事項，由當事人分執，並送主管機關備案。前項技術生如為未成年人，其訓練契約，應得法定代理人之允許。」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。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。」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。」

紀念日及節日實施辦法第1條規定：「紀念日及節日之實施依本辦法之規定。」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

。」

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）76年 9月25日（76）臺勞動字第1742號函釋：「一、勞動基準法第36條規定：『勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假』，此項例假依該法規定，事業單位如非因同法第40條所列天災、事變或突發事件等法定原因，縱使勞工同意，亦不得使勞工在該假日工作。二、事業單位違反上開法令規定，除應依法處理並督責改進外，如勞工已有於例假日出勤之事實，其當日出勤之工資，仍應加倍發給。」

87年 9月14日臺（87）勞動二字第039675號函釋：「勞動基準法第三十九條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給。所稱『加倍發給』，係指假日當日工資照給外，再加發一日工資……。」

勞動部 104年4月23日勞動條1字第1040130697號函釋：「……說明：……二、……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，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……。」臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準行為時第 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。（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」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（節錄）」

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）
1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	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：10萬至40萬元。 ……

		項。		
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。	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。		
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小時者。	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	雇主依勞基法第30條第2項、第3項及第30條之1規定，採行二週、八週及四週變形工時時，未依規定安排勞工例假或休息日者。	第36條第2項、第79條第1項第1款、第4項及第80條		

務，而由他方給付報酬之契約；勞工在從屬關係下為雇主提供勞務，從屬性乃勞動契約之特徵；就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：（一）人格上從屬性，即勞工在雇主企業組織內，於明示、默示或依勞動本質在相當期間內，對於作息時間及勞務給付內容不能自行支配，而係從屬於雇主決定之，並有接受懲戒或制裁之義務。（二）經濟上從屬性，即勞工並不是為自己之營業勞動，而是從屬於雇主，為雇主之目的而勞動。（三）組織上從屬性，即納入雇主生產組織體系與生產結構之內等特徵；有司法院釋字第740號解釋、最高法院96年度臺上字第2630號、103年度臺上字第2465號及104年度臺上字第1294號判決，及前勞委會97年6月10日勞資2字第0970125625號函釋意旨可資參照。次依勞動基準法第64條第3項規定，於事業單位之養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人準用勞動基準法第8章技術生之規定。同法第65條規定，雇主招收技術生時，須與技術生簽訂書面訓練契約一式3份，訂明訓練項目、訓練期限、膳宿負擔、生活津貼、相關教學、勞工保險、結業證明、契約生效與解除之條件及其他有關雙方權利、義務事項，由當事人分執，並送主管機關備案。

- （二）另依原處分機關108年5月10日檢送之答辯書陳明略以：「.....事業單位如果僅為配合學生實習學習技能者，應按照最初與學校單位之契約約定辦理，並落實學習指導之機制以及結業考核，實習生於實習機構實習期間，應以學習為主要目的，應無從事學習訓練課程以外勞務提供或工作事實，事業單位不得指派實習生單獨從事與一般勞工相同之工作內容，或是將內部的管理辦法全數套用於實習生，若否，且實習機構提供實習學生工資者，則實習學生與實習機構間主管機關（教育部）會認定成為僱傭關係，並適用勞動基準法之相關規範。惟實習與工作之間的區別至少應有以下兩大要件：1. 不為雇主提供勞務，2. 不替代既有的僱傭勞工。具體言之，事業單位應為實習生設計明確的學習規劃與課程，因此事業單位有義務建設完善的企業內職業訓練制度，才能夠讓實習生學到企業運作與職業內容的相關知識；再者，實習生所從事的所有學習活動，只為獲得屬於自己的知識與技能而做。只要實習生從事的活動能夠為事業單位營利，同時產出的商品或服務能夠被事業單位出賣而獲致利潤，實習生與兼職員工、工讀生或其他勞工就再無差別，其所提供的勞務、其所應獲得的勞動保障都應符合法律規範。依勞動基準法.....第2條第1款規定，勞工為受雇主僱用從事工作獲致工資者，而適用勞動基準法之行業，其僱用之勞工，與事業單位既已成立勞動契約關係，即受勞動基準法約束.....。」經核其答辯理由與法並無不合。

- （三）本件依原處分機關107年12月20日、27日、108年1月15日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：

1. 「問：.....3. 公司是否有企業工會？4. 公司是否有依勞動基準法使用變形工時變更勞工工作時間？若有，其種類為何？是否有經勞資會議同意？5. 公司與勞工約定之每7日之週期起訖日為何？6. 公司與勞工約定之正常出勤時間為何？休息時間為何？.....7. 公司與勞工約定之薪資、計薪週期及發薪日為何？.....8. 公司與勞工約定之例假、休息日如何安排？如有調移請檢附勞工個別同意書。9. 公司與勞工約定之國定假日如何安排？如有調移請檢附勞工個別同意書。..... 答：.....3. 公司無企業工會。4. 公司表示有使用變形工時（四週變形）；然公司雖有召開勞資會議（106年9月5日）但會議中係採雙週變形工時。至於107年1月1日『人事公告』所載採四週變形工時，係公司內部會議決議後公告，尚未採勞資會議之程序決議。公司表示雖採雙週變形工時，但每日勞工工作時數仍固定為8小時，並未調移。5. 公司表示每7日之週期為週二至下週週一，週二為例假日，7日內再排定一日為休息

日。6. 公司表示原則上攤販營業為9個小時，由1位員工顧攤，員工於營業時間工作8小時，1小時為休息時間，休息時間由員工自行安排時間均不固定.....均由員工安排上班時段及日期，若無員工安排上班之日或時段，則公司就該攤位以休攤處理。員工於攤販待滿9個小時，雖期間有1小時休息，公司仍以 9小時計算時薪工資予員工（.....實習生月薪2.4萬）；9個小時之後計算加班時數.....7.....實習生每月2.4萬元.....。8. 例假日為每週星期二，休息日由員工於 2週內自行安排2天，兼職及實習生均相同。前述例休假排定後則固定無調移，若員工排定後請假，而該時段則以休攤處理。9. 公司國定假日依政府行事曆安排辦理，若員工於國定假日安排上班，則公司以雙倍薪給付，若國定假日無員工安排上班，則公司以休攤處理，故無調移之問題.....。」

2. 「.....問：公司攤位分為幾種？工作人數分別為幾人？休息情形為何？答：(1) 公司攤位分為『○○』及『○○號』2攤位。(2)『○○號』為 1人顧攤，『○○』為2人顧攤。(3)『○○號』休息方式在工作時間8小時內，休息1小時，由員工自行安排時間休息，休息方式係員工掛上『暫時離開』之告示標後，自行至店鋪後方休息或外出上洗手間及吃飯等；『○○』休息方式係員工於 4個小時內自行安排休息半小時，由雙方輪流休息，互相支援休滿半小時。問：員工○○○（下稱○員）於公司實際職務及工作情形為何？答：(1)○員於107年 6月擔任『○○號』之部分工時（工讀生）職務，因○員為○○大學（下稱○○）之學生，故公司與○○簽訂實習合約，但以全職人員方式僱傭○員月薪24000元。(2)○員與其他 2位員工○○○及○○○（下稱○員及○員）自107年6月起即自行排班，於排班時段由一人看僱『○○號』之攤位，上下班均須打卡，遲到超過30分鐘，扣薪1分鐘/元，曠職即取消全勤獎金（每月固定1000元）及勤勞獎金（每月固定1000元），事假扣全新，病假扣半薪。○員若有曠職公司亦可回報學校扣課程分數。(3)自107年10月起因○員及○員均離職，公司亦找不到其他人手，故○員自10月起執行『○○號』攤位所有之營業班次，每天一人顧攤約9個小時。(4)因○○人手不足，○員於 7月起，除於『○○號』（下稱○○號）顧攤外亦支援○○之工作。問：公司薪資明細中之薪資結構為何？答：.....(2)全職（例如○○○）員工為基本薪資，全勤獎金及勤勞獎金，基本薪資為24,000元，全勤獎金定義同上述，然金額每月固定為1000元，勤勞獎金是符合全勤外，每日提早5分鐘打卡及下班晚5分鐘打卡，公司每月固定給付1000元之工資。『勞動加給』部分為加班費之名目。問：公司國定假日員工出勤方式及工資給付情形為何？答：(1) 國定假日由員工自行排班，若該日員工出勤則公司給付雙倍薪水。(2)經查107年 6月至11月只有.....○員有國定假日出勤情形，端午、中秋及雙十節公司均有給付雙倍薪.....問：公司實施 2週變形工時，每週二固定為例假公休， 2週內再由員工自行安排2日之休息日，檢視員工7月至11月之出勤表是否符合？答：經檢視.....○員出勤表，○員.....11月之 6日、13日、20日.....之例假亦出勤，公司未給員工例假.....。」
3. 「.....問：請補充說明 107年12月27日會談中有關員工國定假日出勤有給付雙倍薪之依據。答：經抽查員工.....○員107年 9月24日中秋節出勤5.5小時，公司給付781元（計算式：142×5.5）.....問：○員107年11月○○加班公司各給付○員多少元之加班費？答：一、公司表示○員加班時公司以小時計算每小時以 140元計算加班費。二、○員○○11月 1日休息日加班8小時，公司給付1,120元加班費（計算式：140×8）；○員○○11月平日延長工時為 58.5小時，公司給付加班費為9,730元〔註：公司表示○員○○11月加班費時數計算錯誤，計為 77.5小時，故140×

77.5=10,850元，再扣除休息日（11/1：8 小時）給付1,120元，故公司給付○員平日延長工時11月○○部分為 9,730元〕.....。」

- （四）本件原處分機關審認訴願人與○君之實習契約簽約日為107年6月12日（時間自107年7月31日起至108年6月30日止共計11個月），惟訴願人遲至108年4月26日始將其與○君之實習契約送原處分機關備查。另○君於○○號攤位與其他 2位勞工均自行排班，自行排班時段均由其本人看顧攤位，○君上下班均須打卡，遲到超過30分鐘則扣薪 1分鐘1元，○君曠職則取消全勤獎金及勤勞獎金；事假扣全薪、病假扣半薪，且107年10月起由○君 1人執行○○號攤位之所有營業班次，另亦支援○○攤位業務。是本件○君按排定之班別、時間內於訴願人指定之工作地點為訴願人提供勞務，為訴願人公司組織之一部，與訴願人其他勞工工作內容並無不同；且須打卡，遲到須扣薪，曠職則取消全勤及勤勞獎金，訴願人係以月薪計算給付○君工資，○君與訴願人具有人格上、經濟上及組織上從屬性；雙方應成立勞動契約關係，適用勞動基準法相關規定。

五、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，應依勞動基準法之規定計給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小時之部分；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；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；觀諸勞動基準法第24條第1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等規定自明。
- （二）查本件訴願人採2週變形工時制度，每7日之週期為週二至下週週一，週二為例假日，員工於前述7日內再排定1日為休息日。原處分機關審認訴願人2週之週期為107年10月23日（星期二）至11月5日（星期一）、11月6日（星期二）至11月19日（星期一）、11月20日（星期二）至12月 3日（星期一）；○君107年11月6日、13日、20日有出勤紀錄；於11月6日至12日有2日之休息（11月9日及12日），11月13日至19日有1日之休息（11月19日）；11月20日至26日有 1日之休息（11月26日）。原處分機關爰審認○君除於11月1日休息日出勤8小時外，11月13日及20日為○君之休息日，○君於該 2日分別出勤 5.5小時及6小時，○君107年11月延長工時共計87小時，扣除上開休息日延長工時計 19.5小時，平日延長工時計67.5小時，其中延長工時在2小時以內者計28小時；再延長工時在2小時以內者計39.5小時；以○君107年11月工資2萬8,000元（基本薪資 26,000+全勤獎金1,000+勤勞獎金1,000=28,000）計算，訴願人依法應給付○君該月平日延長工時工資 1萬2,037元【 $28,000 \div 240 \times (4/3 \times 28 + 5/3 \times 39.5)$ 】，惟訴願人僅給付○君9,730元，短少給付2,307元（12,037-9,730），其違反勞動基準法第24條第 1項規定，洵堪認定。

六、關於違反勞動基準法第24條第 2項規定部分：

- （一）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24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）查○君107年11月1日、13日及20日休息日延長工時計19.5小時，其中延長工時在 2小時以內計6小時、再延長工時在2小時以內計13.5小時，訴願人應至少給付○君該月休息日延長工時工資3,559元【 $28,000 \div 240 \times (4/3 \times 6 + 5/3 \times 13.5)$ 】，惟訴願人僅給

付1,120元，短少給付2,439元（3,559-1,120），其違反勞動基準法第24條第2項規定，洵堪認定。

七、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；延長之工作時間，1個月不得超過46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，1個月不得超過54小時，每3個月不得超過138小時；勞動基準法第32條第1項、第2項定有明文。
- （二）查○君107年11月延長工時計87小時，其中休息日延長工時為19.5小時，平日延長工時為67.5小時，訴願人使勞工1個月延長工時逾1個月46小時；雖訴願人檢附106年12月19日勞資會議通過延長工時1個月不得超過54小時，每3個月不得超過138小時，惟○君107年11月延長工時共計87小時，仍超過54小時，且○君於107年11月2日、3日、7日、8日各該日於○○號及○○攤位均有出勤，11月2日出勤時間為6時53分至21時42分；11月3日出勤時間為7時53分至21時35分、11月7日出勤時間為6時52分至21時37分；11月8日出勤時間為6：53至21：55，扣除休息時間1小時，訴願人使勞工各該日1日正常工時連同延長工時合計逾1日12小時，違反勞動基準法第32條第2項規定，洵堪認定。

八、關於違反勞動基準法第36條第2項規定部分：

- （一）按雇主得經工會或勞資會議同意，將其2週內2日之正常工作時數，分配於其他工作日；依前開規定變更正常工作時間者，勞工每7日中至少應有1日之例假，每2週內之例假及休息日至少應有4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，應按次處罰；勞動基準法第30條第2項、第36條第2項第1款、第79條第1項第1款及第80條之1第1項及同法施行細則第22條之3定有明文。
- （二）查○君於107年7月4日至7月14日連續出勤11日，縱訴願人經勞資會議同意採2週變形工時，惟訴願人未依規定給予勞工每7日中至少應有1日之例假，每2週內之例假及休息日至少應有4日，違反勞動基準法第36條第2項規定，洵堪認定。

九、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；中秋節放假1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、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37條、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4條第4款定有明文；所稱加倍發給，係指假日當日工資照給外，再加發1日工資；又勞資雙方雖得就國定假日與工作日對調實施進行協商，然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。且須明確約定所調移之休假日與工作日；亦有前勞委會87年9月14日臺（87）勞動二字第039675號、勞動部104年4月23日勞動條1字第1040130697號函釋意旨可參照。
- （二）查○君於107年9月24日中秋節出勤5.5小時，以○君該月工資2萬6,000元（基本薪資24,000+全勤獎金1,000+勤勞獎金1,000）計算，訴願人應加倍發給○君國定假日工資867元（26,000÷30），惟訴願人僅給付○君781元（142×5.5=781），短少給付86元，訴願人受檢時自承國定假日係由勞工自行排班，若該日勞工出勤，訴願人給付雙倍薪資，並未表示有與○君約定調移國定假日，訴願人提起訴願時檢附之○君調移國定假日同意書並未載明調移國定假日之確切休假日期，與勞動部104年4月23日勞動條

1 字第1040130697號函釋意旨不符；其違反勞動基準法第39條規定，洵堪認定。

十、綜上，本件訴願人有違反勞動基準法第24條第1項、第2項、第32條第2項、第36條第2項、第39條規定之事實，業論述如上。訴願理由，核不足採。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、2萬元、10萬元、2萬元及2萬元罰鍰，合計處18萬元罰鍰，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。

十一、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（請假）
	委員	張	慕貞（代行）
	委員	范	文清
	委員	吳	秦雯
	委員	王	曼萍
	委員	陳	愛娥
	委員	洪	偉勝
	委員	范	秀羽

中華民國 108 年 7 月 8 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）