

訴 願 人 臺北市○○補習班

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9月4日北市勞動字第10860313371號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營課業、升學及就業補習教育服務業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）108年 5月22日、6月17日及7月8日實施勞動檢查，查得：

- （一）訴願人因業務緊縮，於108年3月6日依勞動基準法第11條第2款規定與所僱勞工○○○（下稱○君）終止勞動契約，未依規定提前預告，亦未給付預告期間工資，違反勞動基準法第16條第 3項規定。
- （二）訴願人與○君約定採月薪制，薪資結構由底薪、業績獎金、職務加給及全勤獎金組成，○君於108年3月1日出勤至3月6日契約終止日，訴願人應給付○君 108年3月份工資新臺幣（下同）6,040元【（底薪24,200+職務加給6,000）/30*6=6,040，無業績及全勤獎金】，惟訴願人僅給付4,840元（底薪24,200/30*6=4,840），短少給付1,200元，違反勞動基準法第22條第 2項規定。
- （三）訴願人與所僱時薪制勞工○○○（下稱○君，裁處書事實欄誤植為部分工時勞工部分，經原處分機關以108年10月21日北市勞動字第10860957002號函更正）約定週一（公休日）出勤時間為15時至22時、週二出勤時間為18時至22時、週三至週五出勤時間為15時至22時、週六至週日出勤時間為13時至22時，每班休息時間為 0.5小時。○君於108 年3月2日、3日、9日、10日、16日、17日、23日、24日、30日、31日各延長工時0.5小時，延長工時共計5小時，訴願人應給付○君延長工時工資1,000元【 $150 * (5 * 4 / 3) = 1,000$ 】，惟訴願人僅給付 750元（ $150 * 5 = 750$ ），短少給付250元，違反勞動基準法第24條第 1項規定。
- （四）訴願人與○君約定月排休 6日，每週起訖為週二至下週一，未實施任何變形工時制度。○君108年3月19日至25日間出勤達6日，於108年3月25日休息日出勤4小時，訴願人應給付○君休息日出勤工資900元【 $150 * (2 * 4 / 3 + 2 * 5 / 3) = 900$ 】，惟訴願人僅給付600元（ $150 * 4 = 600$ ），短少給付300元，違反勞動基準法第24條第2項規定。
- （五）○君於108年1月15日至2月3日間，連續20日皆有出勤紀錄；訴願人未給予勞工每 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）訴願人與○君約定特別休假為週年制，○君106年9月21日到職，至107年3月21日工作年資滿半年，自107年3月21日至同年9月21日期間應給予3日之特別休假，惟○君未有請休特別休假之紀錄，訴願人亦未給付○君特別休假應休未休之工資3,926元【107年8月薪資：（底薪24,200+業績獎金2,031+帶班加給4,800+職務加給6,000+全勤1,000+其餘獎金1,222）/30*3=3,926】，違反勞動基準法第38條第4項規定。
- （七）○君於 108年2月28日（和平紀念日）國定假日出勤6.5小時，訴願人應加倍給付○君國定假日出勤 6.5小時工資1,950元（ $150 * 6.5 * 2 = 1,950$ ），惟訴願人僅依實際時數計算工資，未加倍給付，違反勞動基準法第39條規定。

二、原處分機關乃以 108年8月2日北市勞動字第1086081336號函檢附勞動檢查結果通知書通知訴願人，命立即改善，並通知訴願人陳述意見。訴願人以108年8月12日書面陳述意見，原處分機關審認訴願人係乙類事業單位，違反勞動基準法第16條第3項、第22條第2項、第24條第1項、第2項、第36條第1項、第38條第4項及第39條等規定，乃依同法第79條第1項第1款、第3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點項次5、10、13、14、35、42、44等規定，以108年9月4日北市勞動字第10860313371號裁處書，各處訴願人2萬元罰鍰，合計處14萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於108年9月5日送達，訴願人不服，於108年10月3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11條第2款規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：……二、虧損或業務緊縮時。」第16條第1項、第3項規定：「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。」「雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」第22條第2項前段規定：「工資應全額直接給付勞工。」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之日，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。」「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、第3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……第三十四條至第四十一條……規定。」「違反……第十六條……規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。」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。」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。」

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：……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）76年9月25日（76）台勞動字第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。」

81年4月6日（81）台勞動2字第09906號函釋：「……勞工於工作場所超過工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資。」

101年5月30日勞動2字第1010066129號函釋：「……說明：……三、……勞工於工作場所超過工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間即應認屬工作時間，並依勞動基準法計給延時工資。勞雇雙方縱有約定延時工作需事先申請者，惟因工作場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責，其稱載具所示到、離職時間非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責。」

勞動部103年5月8日勞動條2字第1030061187號函釋：「……說明：……三、事業單位如於工作規則內規定勞工延長工時應事先申請，經同意後其工作時間始准延長，該工作規則如無其他違反強制禁止規定等情事，應無不可。惟勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未於當場為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資。又勞動基準法第30條第5項規定，雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。爰勞工延長工作時間提供勞務，雇主尚不得謂不知情而主張免責。」

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.....。」

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）。（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）

1 3 5 7 9 違規事件	法 條 依 據 (法定罰鍰額度(新臺幣：元)或其他處罰 動 基 準 法)	統一裁罰基準(新臺幣：元)
5 7 9 雇主依勞基法第11條或第13條但書規定 5 終止勞動契約，未依法定期間預告且未 給付預告期間工資者。	第 1 6 條 第 3 7 9 條 第 3 項 及 第 8 0 1. 處2萬元以上30萬元以下罰鍰，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2分之1條。 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：2萬元至15萬元。

	條之1第1項。	
1 0 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。	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： …… 2. 乙類： (1)第1次：2萬元至15萬元。 ……
1 3 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 4	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 8 0 條 之 1 第 1 項。		
3 僱 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 3 6 條 第 1 項、 第 7 9 條 第 1 項 第 1 款、 第 4 項 及		

	第80條之1第1項。	
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； 4或經勞資雙方協商遞延特別休假至次一 2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。	

4 4 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
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）訴願人實施變形工時制度，○君每日正常工時未超過10小時，每週工作總時數未超過48小時上限，未有延長工時之情事，自無違反勞動基準法第24條第 1項規定。

- (二) 訴願人實施變形工時制度，○君3月25日上班亦無違反勞動基準法第24條第2項規定。
- (三) 訴願人作業規章第四章第六條規定：「加班應事先填寫『加班申請單』，說明事由並註記『加班時數』，經部門主管簽核可後.....」，108年 1月21日（星期一）及1月28日（星期一）皆係○君未填寫加班申請單並經部門主管同意下，自行留置在辦公處所加班，並非訴願人要求○君加班、剝奪其休息，原處分機關僅依刷卡紀錄認定訴願人使○君於該日延長工作時間，並非妥適。
- (四) 訴願人實施變形工時制度，雙方合意月休 6日，已有雙方協商同意將國定假日與其他工作日對調之約定，調移後之原休假日（即108年2月28日）已成為工作日，○君於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題，自無違反勞動基準法第39條規定，請撤銷原處分。

三、原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關勞動檢查結果通知書、108年6月17日、7月8日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、勞動檢查結果通知書、訴願人勞工出勤紀錄、薪資清冊等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其實施變形工時制度；○君未有延長工時之情事；在制度上設有加班申請制度，○君未填寫加班申請單並經部門主管同意下，自行留置在辦公處所加班云云。查本件：

(一) 關於違反勞動基準法第16條第 3項規定部分：

1. 按雇主依勞動基準法第11條規定終止勞動契約，勞工繼續工作3個月以上1年未滿者，應於10日前預告；繼續工作1年以上3年未滿者，應於20日前預告；繼續工作 3年以上者，應於30日前預告；雇主未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資；又依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；違者，處 2 萬元以上30萬元以下罰鍰，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；揆諸勞動基準法第16條第1項、第3項、第79條第3項、第80條之1及同法施行細則第 9條等規定自明。
2. 查○君於106年9月21日到職，而訴願人於108年3月28日勞資爭議調解時主張：「1. 同意表一所列勞方 3人之到職日、離職日、擔任職務及約定薪資。2. 因業務緊縮，終止與勞方等人之勞動契約，有關勞方之主張，資方願依法給付.....。」有勞資爭議調解紀錄影本附卷可稽。另依原處分機關 108年7月8日訪談○君所製作之會談紀錄影本略以：「.....問：請問貴公司與○○○108年3月28日勞資爭議調解紀錄中調解方案1、勞資雙方同意依勞基法第11條第2款之規定終止勞動契約，資方並同意開立非自願離職證明書，請說明。答：○○○和其他2名員工在108年 3月29日有到公司領非自願離職證明書，跟老闆請示後，老闆（○○○）說此 3名員工為留職停薪，故無法開立非自願離職證明書、給付資遣費及預告工資。.....」該會談紀錄亦經○君簽名確認在案。是訴願人於108年3月6日依勞動基準法第11條第2款規定與○君終止勞動契約，○君於會談紀錄表示訴願人以○君為留職停薪為由，未發給預告期間工資。是訴願人並未依規定提前預告，亦未給付預告期間工資，有違反勞動基準法第16條第 3項規定之情事，洵堪認定。

(二) 關於違反勞動基準法第22條第 2項規定部分：

1. 按除法令另有規定或勞雇雙方另有約定者外，工資應全額直接給付勞工；違者，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；雇主依本法終止勞動契約時，應即結清工資給付勞工。揆諸勞動基準法第22條第 2項、第79條第1項第1款、第80條之1及同法施行細則第9條等規定自

明。

2. 依原處分機關108年6月17日訪談○君所製作之會談紀錄影本略以：「……問：請問貴公司與○○○約定薪資為何？答：月薪制，底薪+業績獎金+職務加給+全勤獎金，業績獎金為招生、學生留班之獎金，職務加給為○○○擔任組長6000元，1月份代理主任+2000元，共8000元，108年3月份也是組長，全勤則是全勤就有，每個月1000元。問：請問○○○108年3月份薪資如何計算？答：底薪 $24200 \div 30 \times 6 = 4840$ 元。……」該會談紀錄經○君簽名確認在案。
3. 訴願人與○君約定採月薪制，薪資結構由底薪、業績獎金、職務加給及全勤獎金組成，○君於108年3月1日出勤至3月6日契約終止日，訴願人應給付○君108年3月工資6,040元【(底薪24,200+職務加給6,000)/ $30 \times 6 = 6,040$ ，無業績及全勤獎金】惟訴願人僅給付○君108年3月工資4,840元(底薪24,200/ $30 \times 6 = 4,840$)，短少給付1,200元；是訴願人未全額給付勞工工資，違反勞動基準法第22條第2項規定之情事，洵堪認定。

(三) 關於違反勞動基準法第24條第1項、第2項規定部分：

1. 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；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；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；為勞動基準法第24條第1項、第2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所明定。
2. 查本件依原處分機關108年6月17日訪談○君之會談紀錄影本載以：「……問：貴公司每日正常出勤時間為何？休假制度為何？答：每週一公休，只排值班人員出勤(15:00~22:00)，週二18:00~22:00，週三至週五15:00~22:00，週六、週日13:00~22:00，都會安排員工提早1小時開門，會算值星加給，每班會休息0.5小時，月休6日(包含每週一)，國定假日直接休假，若有出勤，會給加倍薪資。問：請問單週起訖為何？是否使用變形工時？答：週二至週一，未使用變形工時。……問：請問貴公司加班制度為何？答：按排班出勤，未有加班制度，每天工時超過8小時，可以寫申請單，用積假方式，沒有特別算加班費給員工。……問：請問○○○108年3月份薪資如何計算？答：○○○108年1月至4月薪資為時薪制，時薪150元，○○○108年3月份出勤扣休息時間共179.5小時 $\times 150$ 元+勞健保1261=28186元。問：請問○○○108年3月5日至11日，19日至25日單週區間，僅休息3月11日及3月20日，是否給予休息日出勤工資？答：3月5日至11日不知休息日為何日，3月19日至25日，休息日為3月25日，會給積假，不會給加班費。……」該會談紀錄經○君簽名確認在案。次依卷附○君108年3月刷卡紀錄所示，其於該月2日、3日、9日、10日、16日、17日、23日、24日、30日、31日各延長工時0.5小時，延長工時共計5小時，訴願人依法應給付○君108年3月延長工時工資1,000元【 $150 \times (5 \times 4/3) = 1,000$ 】，惟訴願人僅給付750元($150 \times 5 = 750$)，仍短少給付250元；○君於108年3月25日休息日出勤4小時，訴願人應給付○君休息日出勤工資900元【 $150 \times (2 \times 4/3 + 2 \times 5/3) = 900$ 】，惟訴願人僅給付600元($150 \times 4 = 600$)，仍短少給付300元，違

反勞動基準法第24條第1項、第2項規定之違規事實，洵堪認定。

3. 至訴願人主張其實施變形工時制度，○君每日正常工時未超過10小時，每週工作總時數未超過48小時上限，未有延長工時一節；查本件○君於108年6月17日受檢時自承訴願人未採用變形工時，訴願人亦未提出勞資會議紀錄中經勞資會議同意採用變形工時制度之決議供核，是原處分機關審認訴願人未採用變形工時制度，並無違誤。訴願主張，不足採據。

（四）關於違反勞動基準法第36條第 1項規定部分：

1. 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；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，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款及第80條之1第1項定有明文，並有前勞委會76年9月25日（76）台勞動字第1742號函釋意旨可資參照。
2. 查本件依原處分機關108年6月17日訪談○君之會談紀錄影本載以：「……問：請問○○○108年1月15日至31日出勤為何？答：○○○108年1月15日至31日皆出勤，有幾次忘打卡。……」該會談紀錄經○君簽名確認在案。次依卷附○君107年8月份至108年3月份刷卡紀錄所示，○君自108年1月15日至2月3日連續出勤20日，訴願人對此亦不爭執。是訴願人有使○君連續出勤，未依勞動基準法第36條第 1項規定，給予其每7日中有2日之休息作為例假及休息日之事實，洵堪認定。
3. 至訴願人主張設有加班申請制度，○君未填寫加班申請單並經部門主管同意下，自行留置在辦公處所加班一節；按勞動基準法第36條第 1項規定，係為保障勞工依法休假之權益與身心健康之強制規定，如非因同法第40條所列天災、事變或突發事件等法定原因，雇主縱經勞工同意，並給予勞工加班費或補休，亦不得違反該強制規定。雇主違反上開法令規定，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。又雇主對工作場所及勞工於工作時間內所為之勞務行為，本有監督管理之權，勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論是基於雇主明示的意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下之工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對的意思而予以受領，則應認勞動契約雙方當事人已就延長工時達成合致的意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞動基準法規定給付延長工作時間工資之義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同。且勞雇雙方縱有約定延長工時須事先申請者，惟因工作場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責，其稱非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責。準此，依前勞委會76年 9月25日（76）台勞動字第1742號、81年4月6日（81）台勞動2字第09906號、101年5月30日勞動2字第1010066129號、勞動部103年5月8日勞動條2字第 1030061187號函釋意旨，訴願人雖主張其採加班申請制，○君未依規定申請加班，惟仍不影響○君於正常工作時間後提供勞務之事實，要難以勞工未申請加班為由，而規避勞動基準法規定。又訴願人主張○君自行留置在辦公處所加班，並非訴願人要求○君加班、剝奪其休息等語。惟○君既為訴願人僱用之勞工，於訴願人之指揮監督下提供勞務，故○君提供勞務之內容、時間、地點，均受訴願人之指示支配，訴願人尚不得以勞工自行留置在辦公處所加班為由而主張免責。

（五）關於違反勞動基準法第38條第 4項規定部分：

1. 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满6個月以上1年未滿者，每年應給予特別

休假 3 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，並按未休日數，乘以其 1 日工資計發；所定 1 日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前 1 日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最近 1 個月正常工作時間所得之工資除以 30 所得之金額；如係契約終止者，雇主應即結清勞工特休未休之工資給付勞工；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；揆諸勞動基準法第 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 及同法施行細則第 9 條、第 24 條之 1 第 2 項等規定自明。

2. 依原處分機關 108 年 6 月 17 日訪談○君所製作之會談紀錄影本略以：「……問：○○○107 年 9 月 20 日年資滿 1 年，在 108 年 9 月 20 日前有 7 天特別休假，是否有休或給予不休假工資？答：○○○107 年 3 月 20 日滿半年的 3 天及滿 1 年的 7 天特別休假都沒有休，都還在累積中，還沒給不休假薪資。……」該會談紀錄經○君簽名確認在案。查○君 106 年 9 月 21 日到職，至 107 年 3 月 21 日工作年資滿半年，自 107 年 3 月 21 日至同年 9 月 21 日期間訴願人應給予 3 日特別休假，或於契約終止時發給未休日數折算之工資。惟訴願人未提供○君於勞動契約終止時已休畢 3 日特別休假，或已給付○君特別休假未休日數折算之工資之相關事證以供調查核認，且○君於上開會談紀錄亦已自承訴願人未給付○君特別休假未休日數折算之工資。是訴願人有違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定之事實，洵堪認定。

（六）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；和平紀念日為紀念日，應放假一日；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；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 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 條及第 3 條第 2 款所明定。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；調移後之國定假日當日成為正常工作日，被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，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者，工資應加倍發給。
2. 查本件依原處分機關 108 年 6 月 17 日訪談○君之會談紀錄影本載以：「……問：貴公司每日正常出勤時間為何？休假制度為何？答：每週一公休，只排值班人員出勤（15：00~22：00），週二 18：00~22：00，週三至週五 15：00~22：00，週六、週日 13：00~22：00，都會安排員工提早 1 小時開門，會算值星加給，每班會休息 0.5 小時，月休 6 日（包含每週一），國定假日直接休假，若有出勤，會給加倍薪資。……問：請問○○○108 年 2 月 28 日出勤，是否給予加倍薪資？答：沒有……」該會談紀錄經○君簽名確認在案。次依卷附○君 108 年 2 月份刷卡紀錄所示，○君 108 年 2 月 28 日和平紀念日有 6.5 小時之出勤紀錄，依勞動基準法第 39 條規定，訴願人應加倍給付○君國定假日出勤工資計 1,950 元（150*6.5*2=1,950），惟○君自承訴願人僅依實際時數計算工資，未加倍給付。是訴願人違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。至訴願人主張雙方已協商同意將國定假日與其他工作日對調，原

休假日（即108年2月28日）已成為工作日一節，惟訴願人並未指明其108年2月28日
國定假日究調移至何日，亦未提出具體事證供核，自難對其為有利之認定。

五、綜上，本件訴願人有違反勞動基準法第16條第3項、第22條第2項、第24條第1項、第2項、第36條第1項、第38條第4項及第39條等規定之事實，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 2萬元罰鍰，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。

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（公出）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 12 月 19 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）