

訴 願 人 ○○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 107 年 9 月 20 日北市勞動字第 107603950 71 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營一般廣告服務業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）107 年 6 月 25 日派員實施勞動檢查，發現訴願人與所僱勞工約定出勤時間分為 9 時至 18 時、1

1 時至 20 時，中午休息時間 1 小時，下班後即算加班，最小計算單位為 0.5 小時，未實施任何變形工時制度，每週起訖為週一至週日，週一固定為例假日，月休 8 日，並查得：

（一）勞工○○○於 107 年 4 月份均正常出勤，並未請事假，惟訴願人卻將該月份工資扣除事假 1 日工資新臺幣（下同）700 元，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。

（二）勞工○○○（下稱○君）於 107 年 2 月 2 日及 2 月 25 日分別延長工時 0.5 小時及 2 小時，訴

願人應給付之平日延長工時工資計 348 元【 $25000 \text{ 元} / 30 \text{ 日} / 8 \text{ 小時} \times (2.5 \times 4 / 3) \approx 347.22$ 】，惟訴願人僅給付 325 元，尚不足 23 元；勞工○○○於 107 年 4 月 7 日、4 月 14 日

、4

月 18 日休息日出勤工作，延長工時分別為 8 小時、8 小時、8.5 小時，訴願人應給付之休息日延長工時工資計 3,688 元{ $(22,000 + 500) / 30 \text{ 日} / 8 \text{ 小時} * [(4/3 * 6 \text{ 小時}) + (5/3 * 18 \text{ 小時}) + (8/3 * 0.5 \text{ 小時})] \approx 3,687.5$ }，惟訴願人僅給付 3,065 元，尚不足 623 元；訴願人未全額給付勞工平日及休息日之延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 2 項規定。

（三）訴願人對於勞工○○○（下稱○君）之出勤紀錄，107 年 3 月 22 日、28 日未記載實際下班時間，107 年 3 月 4 日、6 日、13 日、14 日、17 日、18 日、24 日、30 日未記載實際上班

時間，107年3月3日、7日至10日、11日、20日、21日、25日、29日未記載實際上、下

班時間，亦未有其他書面資料可資證明其實際出勤時間，訴願人未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，違反勞動基準法第30條第6項規定。

(四) 訴願人未經勞資會議同意使勞工○○○於正常工作時間以外延長工作時間，違反勞動基準法第32條第1項規定。

(五) 訴願人使勞工○○○107年4月平日及休息日、國定假日延長工時合計48.5小時(按：應係58小時)，超過1個月之法定延長工時46小時，違反勞動基準法第32條第2項規定

。

(六) 訴願人使勞工○○○於107年4月4日(兒童節)及4月5日(民族掃墓節)等國定假日

出勤工作，應給付其加倍工資計3,200元【 $(45,000+3,000)/30 \times 2 = 3,200$ 】，惟僅給付1,000元，違反勞動基準法第39條規定。

二、原處分機關乃以107年7月4日北市勞動檢字第10760508372號函檢附勞動檢查結果通知書

通知訴願人，命其即日改善。嗣原處分機關另以107年7月27日北市勞動字第1076064109

號函通知訴願人陳述意見，經訴願人於107年8月7日以書面陳述意見表示略以，勞工○○○不足700元之工資業已補發；勞工○君等3人月薪22,000元，勞工○○○等2人月薪

2

2,500元，加班費均以每小時130元計算，並無短發加班費；出勤記錄漏載部分以補充完整；有關未給付○○○等延長工時工資部分業已補發；另訴願人已召開勞資會議通過平日及休息日加班；並已補發國定假日加倍給付之差額部分；又107年4月18日為星期三，是正常上班日，○○○當日為正常上班，原處分機關誤將其列為延長工時8.5小時，顯然錯誤($53.5-8=45.5$ 小時)，該勞工○○○107年4月延長工時為45.5小時，並未逾越法律規定46小時上限等語。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第22條第2項、第24條第1項、第2項、第30條第6項、第32條第1項、第2項、第39條規定，且為乙類

事業單

位，乃依勞動基準法第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10、13、14、24、26、27、

42 等規定，以 107 年 9 月 20 日北市勞動字第 10760395072 號函檢送同日期北市勞動字第 107

60395071 號裁處書，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計 14 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 107 年 9 月 25 日送達，訴願人不服，於 107 年 10 月 22 日向本府提起

訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願書雖載明係對原處分機關 107 年 9 月 20 日北市勞動字第 10760395072 號函不服，

惟該函僅係檢送同日期北市勞動字第 10760395071 號裁處書等予訴願人，揆其真意，訴願人應係對該裁處書不服，合先敘明。

二、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 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 5 項、第 6 項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」「前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」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 32 條之 1 規定：「雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。」第 36 條第 1 項、第 3 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。」「雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。……。」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。中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。」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、第三十條.....第六項.....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 21 條規定：「本法第三十條第五項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。前項出勤紀錄，雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提出。」

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 2 款、第 5 款規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：.....二、民族掃墓節。.....五、農曆除夕。」第 5 條第 1 項第 4 款、第 2 項第 1 款規定：第 5 條

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。兒童節與民族掃墓節同一日時，於前一日放假。但逢星期四時，於後一日放假。.....。」

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） 87 年 9 月 14 日台

（

87) 勞動二字第 039675 號函釋：「勞動基準法第 39 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 1 日工資，此乃因勞工於假日工作，即使未滿 8 小時，亦已無法充分運用假日之故，與同法第 32 條延長每日工時應依第 24 條按平日每小時工資額加成或加倍發給工資，係於正常工作時間後再繼續工作，其精神、體力之負荷有所不同.....超過八小時部分，應依同法第二十四條規定辦理。」

89 年 10 月 21 日 (89) 臺勞動二字第 0041535 號函釋：「.....說明：.....二、事業單位.....若依同法第三十九規定，經徵得勞工同意於休假日（第三十七條之休假及第三

十八條之特別休假)工作者,該日工作於正常工作時間以內者,其工作之時數不得計入同法第三十二條第一、二項所稱之每月延長工作總時數內,若該日工作超過正常工作時間者,則該超過正常工時之時數,仍應受同法第三十二條所定每日延長工時時數之限制,並應計入該條所定每月延長工時時數之內.....。」

勞動部 105 年 12 月 21 日勞動條 2 字第 1050030466 號書函釋:「主旨:所詢休息日工資計

給

疑義.....說明:.....二、立法院於 105 年 12 月 6 日三讀通過勞動基準法部分條文修正案,依新修正之勞動基準法第 24 條第 2 項修正條文規定略以:『...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 1 又 2/3 以上。』按月計酬者,前 8 小時除已照給之工資外,另再加給 1 又 1/3 或 1 又 2/3 以上;至逾 8 小時部分,雇主須按平日每小時工

資

額之 2 又 2/3 倍給付。」

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: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。」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)

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)
10	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二分之一。	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. 乙類: (1) 第 1 次:2 萬元至 15 萬元。
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。	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。	

14	雇主使勞工	第 24 條第 2 項		
	於勞基法第	、第 79 條第 1		
	36 條所定休	項第 1 款、第 4		
	息日工作，	項及第 80 條之		
	工作時間在	1 第 1 項。		
	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。			
24	雇主置備之	第 30 條第 6 項		
	出勤紀錄，	、第 79 條第 1		
	未逐日記載	項第 1 款、第 4		
	勞工出勤情	項及第 80 條之		
	形至分鐘為	1 第 1 項。		
	止者。……			
	。			
26	雇主未經工	第 32 條第 1 項		
	會同意；無	、第 79 條第 1		
	工會者未經	項第 1 款、第 4		
	勞資會議同	項及第 80 條之		

	意，使勞工	1 第 1 項。		
	延長工作時			
	間者。			
<hr/>				
27	雇主使勞工	第 32 條第 2 項		
	延長工作時	、第 79 條第 1		
	間連同正常	項第 1 款、第 4		
	工作時間，	項及第 80 條之		
	1 日超過 12	1 第 1 項。		
	小時，1 個			
	月超過 46 小			
	時者。			
<hr/>				
42	雇主未給付	第 39 條、第 79		
	勞工例假、	條第 1 項第 1 款		
	休息日、休	、第 4 項及第 8		
	假或特別休	0 條之 1 第 1 項		
	假之工資；	。		
	及徵得勞工			
	同意或因季			
	節性趕工必			
	要經勞工或			
	工會同意，			
	使勞工於上			
	述休假日工			
	作，而未加			
	倍發給工資			
	者。			

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	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

三、本件訴願理由略以：原處分機關以 107 年 7 月 4 日北市勞檢字第 10760508372 號函檢送勞動

檢查結果通知書通知訴願人就其所有違反法令事項即日改善，訴願人已依規定立即改善，已達原處分機關行政指導之目的，原處分機關應參酌上情而為不罰或減罰之行政處分，方符正理，原處分機關仍裁處訴願人 14 萬元罰鍰，斷非依法行政，明顯違法。

四、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 107 年 6 月 25 日勞動條件檢查會談紀錄、○君等人攷勤表、薪資表及勞動檢查結果通知書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張原處分機關函送勞動檢查結果通知書通知訴願人就其所有違反法令事項即日改善，訴願人已依規定立即改善，已符合其行政指導之目的，原處分機關應為不罰或減罰之行政處分，方符正理，原處分機關裁處訴願人 14 萬元罰鍰，違反依法行政云云。

經查：

（一）按工資應全額直接給付勞工；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，係指勞工每日工作時間超過 8 小時或每週工作總時數超過 40 小時之部分；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，按平日每小時工資額加給三分之二以上；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；雇主使

勞

工於休息日工作，為延長勞工工作之時間，其工作時間在 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；次按雇主應置備逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄；雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主應經工會同意，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；雇主延長勞工之工作時間，1 個月不得超過 46 小時；雇主使勞工於休息日工作之時間，除天災、

延
事變或突發事件外，應依勞動基準法第 36 條第 3 項規定，計入同法第 32 條第 2 項所定

長工作總時數，而雇主使勞工於同法第 37 條之休假日工作者，該日工作於正常工作時間以內者，其工作之時數不得計入同法第 32 條第 1 項、第 2 項所稱每月延長工作總時數內，若該日工作超過正常工作時間者，則該超過正常工時之時數，仍應受同法第 32 條所定每日延長工時時數之限制，並應計入該條所定每月延長工時時數之內。另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之日，均應休假；民族掃墓節、兒童節，均得放假 1 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 22 條第 2 項、第 24 條第 1 項、第 2 項、第 30 條第 5 項、第 6 項、第 32 條第 1 項、第 2 項

、第 36 條第 1 項、第 3 項、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、同法施行細則第 20 條之 1 第 1 款前段等規定及前勞委會 89 年 10 月 21 日 (89) 台勞動

二字第 0041535 號函、勞動部 105 年 12 月 21 日勞動條 2 字第 1050030466 號書函釋意旨自

明。本件查：

(二) 依原處分機關 107 年 6 月 25 日訪談訴願人代表人○○○(下稱○君)之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問 請問貴公司工時制度？休息時間？發薪日？有無使用變形工時？答 每週一為例假，上班時間為 09：00 至 18：00 或 11：00 至 20：00，中午休息 1 小時，由勞工自行調配，一日工時 8 小時，彈性上、下班，國定假日出勤給予一日 1000 元，每月 10 日發上月工資，匯款發給，如遇假日延至工作日發給，以週一至周日為一週起迄。未採用變形工時，每位勞工一週至少會有一日休假(週一為店休日，例假)，月休 8 日。問 請問貴公司加班制度為何？答 勞工如有加班事實，當日填寫紙本加班單，一律給予加班費，下班後即算加班，最小計算單位為 0.5 小時，加班費併當月工資發給。……問 請問如何計給勞工○○○ 107 年 4 月事假一日扣 700 元？答 與勞工約定月休 8 日，於 107 年 4 月 2、3、9、10、16、17、23、24、30 日休 9 日，超休

1 日

，扣 1 日薪 $22000 \div 30 = 733$ ，誤算成 700 元。問 請問如何計給勞工○○○107 年 4 月 4

日

、5 日國定假日工資？答 於 107 年 4 月工資給予清明節出勤，無法確認當日出勤時數，

因該員為業務，僅於事後填寫何時至哪個客戶拜訪，未填寫實際出勤時間，未給予 107 年 4 月 4 日國定之工資，僅給予 4 月 5 日工資 1000 元。問：請問勞工之加班費顯示於工

資清冊上之何項欄位？答：餐費為每月之加班費。……問：請問勞工有延長工時之情況，例如：○○○、○○○，是否有經勞資會議同意？答：否，未有勞資會議同意。……問：請問勞工○○○107 年 4 月例假日及休息日為何？答：例假日為 107 年 4 月 2、9、16、23、30 日及休息日為 13、14、7、18 日。當月休 6 日，給予少休 2 日之金

額共 3000 元。……」並經○君簽名確認在案。

(三) 復依勞工○○○107 年 4 月攷勤表及薪資表所載，○○○107 年 4 月均正常出勤，並未請事假，惟訴願人將該月份工資扣除事假 1 天工資 700 元之理由為其與勞工約定月休 8 天，○○○於 107 年 4 月 2、3、9、10、16、17、23、24、30 日休假 9 日，超休 1 日，乃扣 1 日薪約 700 元；然查訴願人與其勞工約定週一固定為例假日，月休 8 日，因 107 年 4 月有

5 週，4 月 30 日適逢週一為訴願人公司之固定例假日，訴願人扣除 1 日之工資，即與其勞僱約定不合。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。

(四) 再依勞工○君 107 年 2 月攷勤表及薪資表所載，○君 107 年 2 月 2 日及 2 月 25 日平日延長工

時分別為 0.5 小時及 2 小時，訴願人應給付延長工時工資計 348 元【 $25,000 \text{ 元} / 30 \text{ 日} / 8 \text{ 小時} \times (2.5 \times 4 / 3) \approx 347.22$ 】，惟訴願人僅給付 325 元，尚不足 23 元，是訴願人未全額給付○君平日延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

(五) 而依○○○107 年 4 月攷勤表、薪資表及上開會談紀錄所載，○○○於 107 年 4 月 7 日、4 月 14 日、4 月 18 日休息日出勤工作，延長工時分別為 8 小時、8 小時、8.5 小時。訴願

人應給付○○○休息日延長工時工資計 3,688 元{ $(22,000 + 500) / 30 \text{ 日} / 8 \text{ 小時} * [(4 / 3 * 6 \text{ 小時}) + (5 / 3 * 18 \text{ 小時}) + (8 / 3 * 0.5 \text{ 小時})] \approx 3,687.5$ }，惟訴願人僅給付○○○3,065 元，尚不足 623 元，且未提出○○○於延長工作時間後，有同意選擇補休之事證供核，是訴願人未全額給付勞工○○○休息日延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

(六) 次依○君 107 年 3 月攷勤表所載，○君 107 年 3 月 22 日、28 日未記載實際下班時間，
107

年 3 月 4 日、6 日、13 日、14 日、17 日、18 日、24 日、30 日未記載實際上班時間，
107 年

3 月 3 日、7 日至 10 日、11 日、20 日、21 日、25 日、29 日未記載實際上、下班時間，
亦

未有其他書面資料可資證明其實際出勤時間，是訴願人之出勤紀錄未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。

(七) 另查訴願人未經勞資會議同意使勞工○○○於正常工作時間以外延長工作時間，是訴願人違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定。

(八) 又依○○○107 年 4 月攷勤表所載，○○○於 107 年 4 月 1 日、4 日（國定假日）、7 日（

休息日出勤）、10 日、11 日、12 日、14 日（休息日出勤）、15 日、17 日、18 日（休

息日出勤）、19 日、20 日、21 日、22 日、24 日、25 日、26 日、27 日、29 日之平日及休

息日、國定假等之日延長工時分別為 3 小時、2 小時（已扣除國定假日之 8 小時）、8 小時

（休息日）、3 小時、2.5 小時、3.5 小時、8 小時（休息日）、0.5 小時、1.5 小時、8.

5 小時（休息日）、1 小時、2.5 小時、2 小時、1 小時、2 小時、2 小時、3 小時、1.5

小時、2.5 小時，合計 58 小時，超過 1 個月法定延長工時 46 小時；是訴願人違反勞動基

準法第 32 條第 2 項規定之事證明確，堪可認定。惟查本件原處分機關以○○○於 107 年 4

月份之延長工時合計為 48.5 小時之計算雖有錯誤，惟其結果並不影響訴願人違反勞動

基準法第 32 條第 2 項規定之事實認定。

(九) 查○○○107 年 4 月攷勤表及薪資表影本所示，訴願人使勞工○○○於 107 年 4 月 4 日

（兒童節）及 4 月 5 日（民族掃墓節）等國定假日出勤工作，應給付其加倍工資計 3,200 元【 $(45,000 + 3,000) / 30 \times 2 = 3,200$ 】，惟訴願人僅給付 1,000 元，亦未提出○○○有另行補休之證據，是訴願人違反勞動基準法第 39 條規定。

(十) 基上，訴願人有違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 24 條第 1 項、第 2 項、第 30 條第 6 項、

第 32 條第 1 項、第 2 項及第 39 條等規定之事實，洵堪認定。縱訴願人有所改善行為

,

亦不影響本件違規事實之成立。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關審酌訴願人為乙類事業單位，第 1 次違反勞動基準法上開規定，乃依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第 3 點、第 4 點項次 10、13、14、24、26、27、42 等規

定，各處訴願人法定最低額 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，揆諸前揭規定及函釋意旨，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
委員 張 慕 貞
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 1 月 18 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）