臺北市政府 108.07.08.　府訴一字第 1086102964 號訴願決定書

訴　　願　　人　〇〇股份有限公司
代　　表　　人　〇〇〇
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 2 月 15 日北市勞動字第 10860092512 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營不動產管理業，為適用勞動基準法之行業，且係經中央主管機關指定，得依同法第 30 條第 3 項規定實施八週彈性工時之行業，指派勞工於本市提供勞務。原處分機關於民國（下同） 107 年 12 月 17 日派員實施勞動檢查，查得訴願人經勞資會議決議採行八週彈性工時；與勞工〇〇〇（下稱〇君）約定每日工作時間為 9 時至 18 時，中午休息 1 小時，每月給付工資新臺幣（下同）6 萬元，包含約定薪資 3 萬 5,000 元、週休 2 日及年度例假之每月平均加班費 2,394 元、服務品質獎金 2 萬 2,606 元；工作規則訂有加班申請制度，以 30 分鐘為計算單位，自 18 時 30 分起算延長工作時間。並查得：

（一）〇君 107 年 1 月 4 日、9 日、17 日及 25 日，出勤時間分別為 8 時 47 分至 19 時 2 分、8 時 59 分至 20 時 8 分、8 時 45 分至 19 時、8 時 52 日至 19 時 1 分，各延長工時 0.5、1.5、0.5、0.5 小時，合計該月份延長工時在 2 小時以內者，計 3 小時。訴願人應付〇君延長工時工資 960 元〔（約定薪資 35,000+服務品質獎金 22,606）/30 日/8 小時×4/3×3〕，惟未給付，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

（二）〇君於 107 年 2 月 11 日至 17 日期間，107 年 2 月 11 日至 15 日計出勤 5 日，16 日及 17 日休假未出勤。惟 107 年 2 月 15 日至 17 日係農曆除夕及春節，係應放假之民俗節日，〇君於 107 年 2 月 16 日及 17 日未出勤，屬國定假日之休假，而非例假日之休息。訴願人雖經勞資會議決議採行八週彈性工時，惟仍應給予勞工每 7 日中至少有 1 日之例假。訴願人未給

予〇君每 7 日至少 1 日之例假，違反勞動基準法第 36 條第 2 項規定。

（三）〇君於 107 年 1 月 1 日（元旦）、2 月 15 日及 18 日（農曆除夕及春節初三）、 2 月 28 日（

和平紀念日）、4 月 4 日（兒童節）、5 月 1 日（勞動節）、 6 月 18 日（端午節）等日皆

出勤，依法應加倍給付國定假日出勤工資 1 萬 3,441 元〔（約定薪資 35,000+服務品質獎金 22,606）/30 日× 7〕，惟訴願人僅給予國定假日每日加班費 1,167 元（約定薪資 35,000/30 日），計給付 1 萬 503 元，短少給付 2,938 元，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關爰以 108 年 1 月 3 日北市勞動檢字第 10860011572 號函檢附勞動檢查結果通知書

通知訴願人，命即日改善。嗣另以 108 年 1 月 17 日北市勞動字第 1086012767 號函通知訴願

人陳述意見，經訴願人以 108 年 1 月 25 日書面陳述意見略以，〇君未提出加班申請，下班逗留未執行工作延後打卡，勞資會議通過休息日於 8 週內挪移，加班費為國定假日不休假工資及月休 8 日出勤之加班費等語。原處分機關審認訴願人為資本額為 1,000 萬元以上之甲類事業單位，5 年內第 3 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定（第 1 次為原處分機關 105 年 4 月 27 日北市勞動字第 10530357000 號裁處書，第 2 次為原處分機關 106 年 3 月 16 日北市

勞動字第 10630213800 號裁處書）、第 1 次違反第 36 條第 2 項及第 39 條規定，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、35、42、第 5 點規定，以 108 年 2 月 15 日北市勞動字第 10860092512 號裁處書，各處訴願人 30 萬元、2 萬元、2 萬元

罰鍰，合計處 34 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 2 月 21 日

送達，訴願人不服，於 108 年 3 月 6 日經由原處分機關向本府提起訴願，4 月 24 日補充訴願

資料，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按勞動基準法行為時第 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 1 款規定：「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。」第 30 條第 1 項、第 3 項、第 4 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。」「第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。」「前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業.....。」第 36 條第 1 項、第 2 項第 2 款規定：「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：.....二、依第三十條第三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，每八週內之例假及休息日至少應有十六日.....。」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 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 2 條第 1 項第 1 款、第 2 款規定：「紀念日如下：一、中華民國開

國紀念日：一月一日。二、和平紀念日：二月二十八日。」第 3 條第 1 款規定：「前條各紀念日，全國懸掛國旗，其紀念方式如下：一、中華民國開國紀念日、國慶日：中央及地方政府分別舉行紀念活動，各機關、團體、學校亦得分別舉行紀念活動，放假一日。二、和平紀念日：由有關機關、團體舉行紀念活動，放假一日。」第 4 條規定：「下列

民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：一、春節.....三、端午節.....五、農曆除夕.....。」

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）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正常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，其提供勞務之時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資.....。」

88 年 7 月 26 日（88）台勞動二字第 0034088 號函釋：「指定市場及展示場管理業〔按：參考行政院主計總處第 6 次（85 年）及第 7 次（90 年）修訂分類系統對照表，原『68（中類）不動產業』下之『6820（細類）市場及展示場管理業』，修訂為『66（中類）不動產業』下之『 6691（細類）不動產管理業』〕為勞動基準法第 30 條之 1 之行業及第 32 條第 2 項所稱特殊之行業。」

92 年 3 月 31 日勞動二字第 0920018071 號函釋：「指定『適用勞動基準法之行業』為適用同法第 30 條第 2 項規定之行業；指定『製造業』及『經本會指定適用該法第 30 條之 1 之行業』為適用該法第 30 條第 3 項規定之行業.....。」

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.....。」

103 年 2 月 6 日勞動 2 字第 1030051386 號函釋：「.....說明：.....復查勞動基準法第 37 條暨同法施行細則第 23 條所定之應放假之日（即通稱之『國定假日』），均應休假，惟各該『國定假日』得經勞雇雙方協商同意與其他工作日對調。調移後之原『國定假日』當日已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發工資問題。.....因勞動契約之當事人為雇主與個別勞工雙方，爰有關雇主如擬將『國定假日』調移至其他工作日實施放假者，應徵得個別勞工同意，並非徵得工會或勞資會議同意即可實施，亦不得任雇主逕自為之.....。」

勞動部 103 年 3 月 11 日勞動條 2 字第 1030054901 號函釋：「.....說明：.....三、....

..勞工如確有延長工作時間者，雇主尚不得以勞工延長工作時間未依工作規則規範為由，拒絕給付延長工時工資或促使勞工拋棄該項請求權或延長工時換取補休之權利.....。」

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：「.....說明：.....二、.....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.....。」

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）

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	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	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

		之 1 第 1 項。	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。	、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 萬元至 40 萬。 (3)第 3 次：30 萬元至 60 萬元。 ……
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 條之 1 第 1 項。		
42	雇主未給付勞工例假、休息日、休假或特別休假之工資；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。	第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。		

」

第 5 點規定：「前點違規次數之計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯五年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。」

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」

二、本件訴願理由略以：

（一）勞工應提出加班申請並經主管核可，始得加班。○君未提出加班申請，亦無主管同意或要求其加班，下班後逗留未執行工作而延後打卡，應不得將該時段列入出勤時數。

（二）訴願人為適用八週變形工時之行業，並經勞資會議同意，勞工 7 日至少應有 1 日例假，○君單週出勤並未逾 6 日。

（三）○君薪資 6 萬元，其中加班費乃現場工作人員國定假日不休假工資及月休 8 日出勤之加班費。月休 8 日，年度例假 12 日未休，則全年加班 20 日，平均每月加班費 2,394 元，計

算式 35,000/30×12/12+[35,000/30/8×（1.33×2+1.66×6）] ×8/12＝2,394，訴願人未違反勞動基準法規定。請撤銷原處分。

三、原處分機關查認訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 107 年 12 月 17 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、裁罰查詢畫面列印及〇君 107 年 1 月至 8 月之簽到簿、107 年 1 月至 9 月薪資明細表等影本附卷可稽。原處分自屬有據。

四、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，雇主延長勞工工作時間者，應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，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 1 款、第 30 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項所明定。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；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，其稱非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責；雇主尚不得以勞工延長工作時間未依工作規則規範為由，拒絕給付延長工時工資或促使勞工拋棄該項請求權或延長工時換取補休之權利；亦有前勞委會 81 年 4 月 6 日（81）台勞動 2 字第 0

9906 號、101 年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129 號函、勞動部 103 年 3 月 11 日勞動條 2 字第 1

030054901 號及 103 年 5 月 8 日勞動條 2 字第 1030061187 號等函釋意旨可資參照。本件查：

（一）依原處分機關 107 年 12 月 17 日訪談訴願人處長〇〇〇（下稱〇君）之勞動條件檢查會談紀錄略以：「.....問：請問與〇員約定工作時間為何？答：.....103 年 12 月 1 日至 107 年 9 月 30 日，約定工作時間 0900~1800，中午休息 1 小時.....問：有關〇員月工

資 60,000 元，包含之細項及出勤狀況為何？答：〇員.....103 年 12 月 1 日後.....採

月休 8 日，月工資 60,000 元包含約定薪資 35,000 元+加班費 2,394 元+服務品質獎 22,606

元.....加班費 2,394 元乃現場工作人員國定假日不休假工資及月休 8 日之休息日出勤之加班費，與平日是否有延長工作時間無涉，本公司訂有加班申請制度（以 30 分鐘為計算單位），勞工如有延長工作時間需填寫加班申請表繳回公司，以〇員 107 年 1 月 4

日、9 日、10 日、11 日、12 日、17 日、25 日為例下班時間分別為 1902、2008、1844、1

851、1858、1900、 1901 但因未申請加班，故未額外給予加班費.....。」並經〇君簽名確認在案。

（二）依〇君 107 年 1 月份簽到簿所載，107 年 1 月 4 日、9 日、17 日及 25 日，各延長工作時間 0

.5、1.5、0.5、0.5 小時，合計 3 小時，訴願人應給付延長工時工資 960 元〔（35,000+22,606）/30/8/4×/3×3〕，惟卷附〇君 107 年 1 月至 9 月薪資明細表，並無給付此部分延長工時工資之記載，且訴願人於 108 年 1 月 25 日陳述意見之書面亦表示每月給付之加班費 2,394 元係週休 2 日及年度例假 12 日未休之全年加班 20 日，並未包含平日延長工

時工資。是訴願人有未依規定給付〇君 107 年 1 月平日延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

（三）雖訴願人主張〇君並未提出加班申請，亦無主管同意或要求其加班，下班後逗留未執行工作而延後打卡云云。查本件〇君於 107 年 1 月 4 日、9 日、17 日、25 日超過正常工作

時間提供勞務，因工作場所係訴願人指揮監督範圍，訴願人未於當場為反對之意思表示或防止之措施，復未能舉證〇君未實際提供勞務。依上開函釋意旨，仍屬工作時間，訴願人應依勞動基準法相關規定給付平日延長工時工資，尚不得以勞工延長工作時間未依工作規則規範為由，拒絕給付延長工時工資或促使勞工拋棄該項請求權或延長工時換取補休之權利。訴願主張，不得採據。

五、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 36 條第 2 項規定部分：

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；又經中央主管機關指定

為適用勞動基準法第 30 條第 3 項規定之行業，勞工每 7 日中至少應有 1 日之例假；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，為勞動基準法第 36 條第 1 項、第 2 項第 2 款

、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項所明定。又同法施行細則第 22 條之 3 並規定，同

法第 36 條第 1 項、第 2 項第 2 款所定之例假，以每 7 日為一週期，依曆計算；且按勞資雙方

得就「國定假日與工作日對調實施」進行協商，惟該協商仍應徵得勞工「個人」之同意，並應確明所調移國定假日之休假日期，復有前勞委會 103 年 2 月 6 日勞動 2 字第 10300513

86 號及勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號等函釋意旨可參。查本件訴願人

營業項目為公寓大廈管理服務業，屬不動產管理業，係經中央主管機關指定得適用勞動基準法第 30 條第 3 項規定實施八週彈性工時之行業，有經濟部商業司商工登記公示資料查詢服務、經濟部公司行號及有限合夥營業項目代碼表檢索系統查詢等畫面列印、前勞委會 88 年 7 月 26 日（88）台勞動二字第 0034088 號、92 年 3 月 31 日勞動二字第 0920018071

號等函釋在案。

（一）依原處分機關 107 年 12 月 17 日訪談訴願人處長〇君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「.....問：請問貴公司有經勞資會議同意採變形工時？答：本公司經勞資會議同意採八週變形工時，惟週期並未擬定.....故每週日至每週六為一週期，未特別約定例假及休息日。.....問：有關〇員.....出勤狀況為何？答：〇員.....103 年 12 月 1 日後.....採月休 8 日，.....107 年 1 月 14 日至 20 日、1 月 21 日至 27 日、2 月 18 日至 2 月 24

日等週期.....，惟 2 月 11 日至 17 日此一週期勞工雖僅上班 5 日，然 2 月 15 日至 17 日為

國定假日，故本週期未給予〇員例假.....。」並經〇君簽名確認在案。

（二）依上開會談紀錄所載，訴願人處長〇君自陳業經勞資會議同意，實施八週彈性工時，惟未擬定彈性工時週期，有訴願人 106 年 11 月 27 日勞資會議紀錄附卷可稽。又依〇君 107 年 2 月簽到簿所載，107 年 2 月 11 日至 15 日計出勤 5 日，2 月 16 日至 17 日休假屬農曆春

節休假非例假日休息，另訴願人復未能提供〇君國定假日調移同意書或補休證明，且訴願人處長〇君亦於上開會談紀錄陳明，該週未給予〇君例假。是訴願人有未給予〇君每 7 日中至少應有 1 日之例假，違反勞動基準法第 36 條第 2 項規定之事實，洵堪認定

。訴願主張，不足採據。

六、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 39 條規定部分：

按工資係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；另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；除夕、

農曆春節、和平紀念日為應放假 1 日之節日及紀念日；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；為勞動基準法行為時第 2 條第 3 款、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

項及紀念日及節日實施辦法第 3 條第 2 款、第 4 條第 1 款、第 5 款所明定。本件查：

（一）依原處分機關 107 年 12 月 17 日訪談訴願人處長〇君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「.....問：有關〇員月工資 60,000 元，包含之細項及出勤狀況為何？答：〇員.....103 年 12 月 1 日後.....採月休 8 日，月工資 60,000 元包含約定薪資 35,000 元+加班費 2,

394 元+服務品質獎 22,606 元.....加班費 2,394 元乃現場工作人員國定假日不休假工資及月休 8 日之休息日出勤之加班費.....另有關〇員於 107 年 1 月 1 日（元旦）、2 月 1

5 日（農曆春節）、2 月 28 日（和平紀念日）、4 月 4 日（兒童節）、5 月 1 日（勞動節）

、 6 月 18 日（端午節）等 7 日皆出勤，因工資中每月皆以給予加班費 2,394 元，故未再

額外給予國定假日出勤工資.....。」並經〇君簽名確認在案。

（二）依卷附〇君 107 年簽到簿所載，〇君於 107 年 2 月 15 日及 18 日（農曆除夕及春節初三）

、 2 月 28 日（和平紀念日）均有出勤紀錄。訴願人亦未能提供〇君將該等國定假日調移至其他工作日休假之同意書或補休證明。是訴願人即應依法給付〇君該月份國定假日 3 日之出勤工資 5,760 元〔（約定薪資 35,000+服務品質獎金 22,606）/30×3〕。惟依卷附訴願人自行提供之〇君 107 年 2 月之工資明細表所示，訴願人僅以加班費名義另給付 2,394 元。又訴願人處長〇君亦於上開會談紀錄陳稱「未再額外給予國定假日出勤工資」。是訴願人有未依規定給付〇君國定假日出勤工資，違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。

（三）至訴願人主張〇君薪資其中之加班費乃現場工作人員國定假日不休假工資及月休 8 日出勤之加班費，其薪資已含加班費云云。惟依卷附〇君 107 年 1 月至 9 月之工資明細表所示，其中「約定薪資」、「服務品質獎」等項目，係訴願人按月固定以 3 萬 5,000 元、2 萬 2,606 元發給之經常性給與，係〇君因工作而獲致之報酬，即屬行為時勞動基準法第 2 條第 3 款規定之工資。故均應列入計算國定假日出勤工資，有如前述。訴願人僅以約定薪資 3 萬 5,000 元計算〇君國定假日出勤工資，洵屬誤解法令，不足採據。本件

原處分機關以訴願人未足額給付〇君 107 年 1 月至 6 月國定假日出勤工資 2,938 元，所憑理由雖有不當，惟訴願人未依法定標準計給〇君國定假日出勤工資，違反勞動基準法第 39 條規定，應依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，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。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，原處分此部分仍應予維持。

七、綜上所述，原處分機關審酌訴願人前開違規情節，且為甲類事業單位，5 年內第 3 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 1 次違反第 36 條第 2 項及第 39 條規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準行為時第 3 點、行為時第 4 點項次 13、35、42、第 5 點規定，各處訴願人 30 萬元、2 萬元、2 萬元，合計處 34 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。

八、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（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）