

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 107 年 6 月 21 日北市勞動字第 10760024091 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營航空貨運承攬業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）

107 年 2 月 26 日、3 月 8 日、3 月 19 日、3 月 23 日及 4 月 30 日實施勞動檢查，發現：

（一）訴願人提具之 105 年 2 月份至 106 年 2 月份出勤月報表中，勞工○○○（下稱○君）及○

○○有多日出勤逾 1 日法定工時 8 小時之事實，惟薪資明細表中均無給付延長工時工資之紀錄。訴願人使勞工延長工作時間未依法給予延長工時工資，違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項規定。

（二）訴願人與所僱勞工○○○（下稱○君）約定出勤時間為週一至週五 9 時至 18 時，每日工時 8 小時，週六為休息日，週日為例假日。訴願人自承於 107 年 2 月 10 日 18 時 18

分起

由通訊軟體 LINE 交辦勞工○君製作並提供財務報表予其直屬主管，致勞工提供勞務直至 2 月 11 日 1 時 55 分由 E-MAIL 回覆，於休息日工作合計 8 小時，惟訴願人未有給付休息

日延長工時工資，違反勞動基準法行為時第 24 條第 2 項規定。

（三）訴願人提具之 105 年出勤月報表中，勞工○君於 4 月 1 日等多日未有到退勤時間之記載，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。

（四）訴願人自承 105 年度未經勞資會議同意實施延長工時，惟查訴願人之勞工有多名均有申請延長工時之紀錄，違反勞動基準法行為時第 32 條第 1 項規定。

（五）據訴願人提具之出勤月報表，勞工○君分別於 105 年 2 月至 8 月有多日正常工時連同延長工時逾 1 日 12 小時之情事，另○君於 105 年 12 月間延長工時合計已達 49 小時，業已逾

法定 1 個月延長工時總數 46 小時之限制，違反勞動基準法行為時第 32 條第 2 項規定。

(六) 訴願人自承勞工○君於 107 年 1 月 2 日提出欲於 2 月 21 日及 2 月 22 日使用特別休假，惟訴

願人均以人力吃緊且屬查帳繁忙期間等因應企業經營需求為由拒絕申請，違反勞動基準法行為時第 38 條第 2 項規定。

(七) 訴願人與勞工○君之勞雇關係於 107 年 3 月 3 日以連續曠職為由終止，依法應折算勞工應休未休之特別休假天數工資，惟訴願人於實施勞動檢查時均未給付，違反勞動基準法行為時第 38 條第 4 項規定。

(八) 勞工○君出勤月報表中，105 年 2 月 29 日（2 月 28 日國定假日補假日）、5 月 2 日（5 月 1

日國定假日補假日）、9 月 28 日（孔子誕辰紀念日）、10 月 10 日（國慶日）、10 月 25

日（臺灣光復節）、10 月 31 日（先總統蔣公誕辰紀念日），以及 106 年 1 月 27 日（除夕

）、2 月 1 日（春節初二補假日）有出勤之紀錄，惟薪資明細表中無給付紀錄，訴願人自承未依法給予國定假日出勤工資，違反勞動基準法第 39 條規定。

(九) 訴願人自承 105 年度未經勞資會議同意女性夜間工作，惟查提具之出勤月報表中，勞工○君於 105 年 2 月 1 日出勤至 23 時 37 分；勞工○○○於 105 年 2 月 1 日出勤至 23 時 5 分，

2 人均尚有多日逾法定女性勞工禁止於 22 時出勤之限制，違反勞動基準法第 49 條第 1 項

規定。

二、原處分機關分別於 107 年 2 月 26 日、3 月 8 日、3 月 19 日、3 月 23 日及 4 月 30 日訪談訴願人之

受任人等並製作勞動條件檢查會談紀錄及談話紀錄；其間，以 107 年 4 月 24 日北市勞動檢字第 10732109101 號及 107 年 5 月 11 日北市勞動檢字第 10766233152 號函檢附勞動檢查結果

通知書予訴願人，命其即日改善；另以 107 年 5 月 15 日北市勞動字第 1076024316 號函通知

訴願人陳述意見，訴願人提出 107 年 5 月 28 日陳述意見書；嗣原處分機關審認訴願人違規屬實，且屬甲類事業單位，乃以 107 年 6 月 21 日北市勞動字第 10760024091 號裁處書（

下稱原處分），就違反勞動基準法行為時第 24 條第 2 項、第 30 條第 6 項、行為時第 32 第

1 項

及行為時第 38 條第 2 項、第 4 項規定部分，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 14、24、26、38、40 規定，各處訴願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰，合計處 10 萬元罰鍰；違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項、行為時第 32 條第 2 項、第 39 條及第

49 條第 1 項規定部分，審酌訴願人於工時制度上，因內部規範未給予所僱勞工取得法定權益保障，顯有應作為而不作為之故意或重大過失，影響勞工權益甚鉅，違反行政法上義務行為之受責難程度較高，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、27、42、48 規定，各處訴願人 20 萬元罰鍰，合計處 80

萬元罰鍰；共計處訴願人 90 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名。訴願人不服，向本府提起訴願，經本府審認訴願人提起訴願已逾 30 日之法定不變期間，原處分業已確定，乃作成 107 年 10 月 11 日府訴三字第 1072091558 號訴願決定：「訴願不受理。」在案。

訴

願人不服，向臺北高等行政法院（下稱北高行）提起行政訴訟，經北高行審認訴願人提起訴願並未逾期，乃以 108 年 3 月 28 日 107 年度訴字第 1616 號判決：「訴願決定撤銷

.....

..。」本府爰依上開判決意旨為本件訴願決定，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.....。」行為時第 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。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。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。」行

為時第 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。」行為時第 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。」行為時第 38 條第 1 項第 1 款、第 2 款、第 2

項

及第 4 項前段規定：「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。二、一年以上二年未滿者，七日。……」「前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。」「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。」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 49 條第 1 項規定：「雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。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，且符合下列各款規定者，不在此限：一、提供必要之安全衛生設施。二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。」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、第四十九條……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。」第 84 條之 1 規定：「經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。」

行政罰法第 18 條第 1 項規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」

勞動基準法施行細則第 5 條規定：「勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計算。」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。」行為時第 23 條規定：「本法第三十七條規定應放假之紀念日如左：……四、孔子誕辰紀念日（九月二十八日）。五、國慶日（十月十日）。六、先總統 蔣公誕辰紀念日（十月三十一日）。……八、行憲紀念日（十二月二十五日）。本法第三十七條所稱勞動節日，係指五月一日勞動節。本法第三十七條所稱其他由中央主管機關規定應放假之日如左：一、中華民國開國紀念日之翌日（元月二日）。二、春節（農曆正月初一至初三）。三、婦女節、兒童節合併假日（民族掃墓節前一日）。四、民族掃墓節（農曆清明節為準）。五、端午節（農曆五月五日）。六、中秋節（農曆八月十五日）。七、農曆除夕。八、台灣光復節（十月二十五日）。九、其他經中央主管機關指定者。」第 50 條之 1 規定：「本法第八十四條之一第一項第一款、第二款所稱監督、管理人員、責任制專業人員、監視性或間歇性工作，依左列規定：一、監督、管理人員：係指受雇主僱用，負責事業之經營及管理工作，並對一般勞工之受僱、解僱或勞動條件具有決定權力之主管級人員。二、責任制專業人員：係指以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之工作者。三、監視性工作：係指於一定場所以監視為主之工作。四、間歇性工作：係指工作本身以間歇性之方式進行者。」第 50 條之 2 規定：「雇主依本法第八十四條之一規定將其與勞工之書面約定報請當地主管機關核備時，其內容應包括職稱、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、例假、休假、女性夜間工作等有關事項。」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 條規定：「紀念日如下：……二、和平紀念日：二月二十八日。……七、孔子誕辰紀念日：九月二十八日。八、國慶日：十月十日。……」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。五、農曆除夕。……」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。……」第 5 條之 1 規定：「紀念日及節日之放假日逢例假日應予補假。例假日為星期六者於前一個上班日補假，為星期日者於次一個上班日補假。但農曆除夕及春節放假日逢例假日，均於次一個上班日補假。」

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）103 年 5 月 21 日勞

動

條 3 字第 1030130894 號函釋：「依勞動基準法（以下稱本法）第 37 條及本法施行細則第

2

3 條第 3 項第 9 款規定，指定本法第 37 條及本法施行細則第 23 條規定應放假日，適逢本

法

第 36 條規定之例假或其他無須出勤之休息日，應於其他工作日補休。」

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.甲類： （1）第 1 次：2 萬元至 20 萬元。 ……
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。	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。	
24	雇主置備之出勤紀錄，未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止者。雇主拒絕勞工申請其出勤紀錄副本或影本者。	第 30 條第 6 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。		
26	雇主未經工會同意；無工會者未經勞資會議同意，使勞工延長工作時間者。	第 32 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。		
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。		
38	勞工之特別休假期日，除雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素與他方協商調整外，未由勞工自行排定。	第 38 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。		
40	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。	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。		
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。		
48	雇主未經工會同意，若無工會者未經勞資會議同意，或雖經同意但未提供必要之安全衛生設施，且未於無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍，而使女工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作者。	第 49 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。		

」

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) ○君與○○○為訴願人之經理人，為責任制專業人員，每日出勤工時，得由其等與各該主管自行安排協調，原則上並不會對於是否少於每日應出勤工時 8 小時同經理人額外確認；其等延長工時工資與例假日、休假日、國定假日出勤工資部分，採用員工紅利、三節獎金等之名目給予員工報酬，其內容包含具勞務性之延長工時工資和例假日、休假日、國定假日出勤工資以及具獎勵性之獎金。
- (二) 由於訴願人鼓勵經理人自我管理，因此疏未打卡，並不會對該未記載之到退勤時間去斟酌；另勞資爭議調解會上雖受勞工家屬要求提供○君在職近 5 年之出勤紀錄，依據勞動基準法第 30 條規定，於 104 年 6 月 3 日公布修正，並自 105 年 1 月 1 日施行，雖修正後規定，雇主備置勞工出勤紀錄，並保存 5 年，但修正前規定，雇主置備勞工簽到簿或出勤卡，此項簿卡應保存 1 年。
- (三) 訴願人雖未有經勞資會議同意之書面紀錄，仍依據 104 年尚在核備中之工作規則第 19 條規定，於休假日及每日工作時間外，經員工半數以上之同意，依事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項得派員值勤，且依據公司規定，各該人員如有需要延長工時之需求，都需提交書面之加班申請，主任級以下者（即非責任制）所指涉員工 3 人等，皆有提交加班申請單表示其加班之意願與換取加班費之同意；另所提及非主任級以下者（即責任制），如前所述，由於管理人員可以自主管理其上下班時間，這部分在晉升面談考核時兩造雙方已明確表達並理解。
- (四) 對經理人而言，實質任務為帶領團隊達成目標。○君與○○○所屬部門為客服部門，客服人員的職務特性是製單完成 95% 後，尚須等待實體貨物送到機場過磅，最終將重量輸入至系統，故有很長一段時間是在等單並非提供勞務。
- (五) 關於女性夜間工時，基於安全考量，訴願人以往在每位新人到任時，告知員工若有狀況需於晚間 8 點後離開辦公室，務必搭乘訴願人簽約的計程車車隊，相關費用由訴願人負擔。
- (六) ○君所稱 107 年 2 月 10 日（星期六）晚上 6 時應其直屬主管之要求製作財務報表，按其製作財務報表的工作，早於平日上班時間即已分配，並非於所稱星期六非上班時間才分配予其本人；又其依照直屬主管工作交代完成時間點為 107 年 2 月 12 日（星期一）繳交予相關主管，○君因其個人原因於平日上班時間內未完成相關工作，因此於 107 年 2 月 10 日（星期六）晚上 6 時主動以 LINE 聯絡並尋求其主管之協助。

(七) ○君提出休假時間除 107 年 2 月 21 日及 2 月 22 日 2 日特休外，自 2 月 23 日繼續請假至 3 月 2

日止，前後共計連續 7 個工作日；○君所屬部門為財務部，日程上早已排定農曆年後進行會計師查帳作業，另因部門同事於同段期間因公須至海外出差，故所屬主管與○君協調另覓妥適期間行使其特休權利。

(八) 訴願人於終止勞雇關係 5 日內送出存證信函重申立場並表示請○君前來辦理工資結算手續，此工資涵蓋特休未休工資 2 日和休假日、例假日、國定假日工資 3 日，然未獲得○君任何形式之回應。

(九) 訴願人為第 1 次違反前開規定，並非有多次違反情況，並非所稱故意或重大過失，請撤銷原處分。

三、查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 9 項違反勞動基準法規定之情事，有原處分機關 107 年 2 月 26 日、3 月 8 日、3 月 19 日、

3 月 23 日、4 月 30 日勞動條件檢查會談紀錄、107 年 3 月 22 日、3 月 23 日、4 月 30 日談話紀錄

、107 年 4 月 24 日、5 月 11 日勞動檢查結果通知書、○君及○○○之 105 年 2 月至 106 年 2 月

出勤月報表及薪資明細表、○君之 107 年 1 月至 2 月出勤月報表、休假申請書 (Annual Leave-Seek For Your Acceptance)、薪資明細表、員工卡、加班申請單、LINE 對話截圖及 107 年 1 月 30 日調解紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、關於違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項規定部分：

(一) 按勞動基準法行為時第 24 條第 1 項及同法施行細則第 20 條之 1 規定，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；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，為雇主延長勞工工作之時間。查本件依原處分機關於 107 年 3 月 23 日訪談訴願人副理○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）及專員○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）（下稱○君等 4 人）之勞動條件檢查會談紀錄及談話紀錄略以：「…… 問 貴單位提供勞保局申請勞工○○○職災所附出勤紀錄（105 年 9 月至 106 年 2 月）與提供本局檢查之出勤紀錄 105 年 9 月至 106 年 2 月其中遲到及

加班欄位數據不相同……？勞工○○○工作時間以 8：30 至 17：30 設定為主還是工作時間為 9：00 至 18：00？其出勤紀錄中工時及加班欄位計算邏輯請詳細說明。答 ..
.... 由於○○○屬主管職，其上下班時間乃其個人彈性安排，並無一般雇員實際排班

之列，只確認其出勤紀錄之上下班時間有 8 小時即可..... 事業單位受訪者表示勞工加班須填寫加班單（未找到相關申請辦法），主任級以下者若有延長工時加班須請領加班費即填寫加班申請單，亦可自行選擇加班時數採補休時數以請假單填寫為主，主任級以上者有延長工時的情形統一給予補休時數。.....」、「..... 問 請提供 105 年經勞動局完成核備之工作規則（含核備函）及差勤管理辦法說明加班申請制度？是否此次抽檢 5 名勞工中有勞動基準法第 84 條之 1 責任（任）制工作者？答 105 年未有

經

勞動局完成核備之工作規則尚在修正相關法條階段，之前多以 E-mail 方式告知勞工加班申請方式，未有留存相關紀錄，抽檢勞工○○○及○○○為內部定義管理人員或責任制專業人員，但未依勞動基準法第 84 條之 1 責任制工作者另行約定書送呈勞動局核備。..... 問 勞工○○○105 年 2 月 1 日..... 前述日期其一日正常工時及延長工時是否超過 12 小時？105 年 12 月整月延長工時是否超過 46 小時？答 勞工○○○ 105 年 2

月 1

日..... 前述日期正常工時及延長工時皆有 1 日超過 12 小時之情事，105 年 12 月勞工

○

○○整月延長工時確有超過 46 小時之情形.....。」該會談紀錄及談話紀錄經○君等 4 人簽名確認在案。

- （二）次依卷附訴願人加班申請單中載明加班申請適用對象為「主任級以下者（即：非責任制）」，另於週日及例國定假日之加班申請單中記載「主任級（含）以上人員（即責任制），不需打卡，亦不得申報加班費，但若因特殊需要，週六、週日依實際上班時數於一週內申請補休」，而依○君 105 年 2 月至 106 年 2 月出勤月報表所示，○君有多

日

出勤逾 1 日法定工時 8 小時及整月延長工時超過 46 小時之事實，亦為○君等 4 人於上

開

會談紀錄及談話紀錄所自承。雖訴願人稱○君及○○○係屬其內部自行定義管理人員或責任制專業人員，惟未依勞動基準法第 84 條之 1 責任制工作者另行約定書送呈原處分機關核備，故其工作時間仍受每日法定工時不得逾 8 小時之限制。然上述延長工時皆因訴願人之制度而限縮身為其所稱之管理人員或責任制專業人員身分之○君及○○○依法申請延長工時工資之權利，已違反勞動基準法所定之強制規定，且○君薪資明細表中之薪資給付項目未有給付延長工時工資之紀錄，訴願人違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

五、關於違反勞動基準法行為時第 24 條第 2 項規定部分：

- （一）按雇主使勞工於休息日工作，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 1 又 3 分之 1 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

1 又 3 分之 2 以上；為勞動基準法行為時第 24 條第 2 項所明定。

(二) 依原處分機關 107 年 4 月 30 日訪談○君、○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問 勞工○○○每日工作、休息時間為何？定義一週（每 7 天）起訖日為何？其每 7 天中休息日及例假日是否固定？……於 107 年 2 月 10 日○○○是否被直屬主管以 LINE

通

知要求製作並提供財務報表？直至 2 月 11 日凌晨 1：55 完成並 e-mail 回復主管，其延長

工時工作是否核發加班費？請提供勞工○○○107 年 2 月工資及加班費核發紀錄，並說明 2 月工資計算邏輯為何？其固定經常所得薪項為何？答 ……勞工○○○一週（週一至週日做為每 7 天之週期）固定工作日為週一至週五，每日工作時間為上午 9：00 至下午 18：00，固定週休二日（週六為休息日及週日為例假日）……補充工作時間可彈性調整上班提前 1 小時（8：00）或延後 1 小時（9：00）故下班即可提前至 17：00（8：00 上班者）及延後 1 小時（19：00 下班者為 10：00 上班），中午休息時間原則為 1 小時（12：30 至 13：30），每日正常工時為 8 小時。另外針對 107 年 2 月工資計算為

月

薪 45000（本薪 42600+伙食津貼 2400）為固定經常性所得，核算 2/1 至 2/20 工資

45000/

30（x20）=30000（本薪 28400 及伙食津貼 1600）扣 2/6 病假 2.5 小時工資 234 及勞保

96

2 及健保 644 及福利金 150，故實發金額為 30000-1990=28010，另外針對 2/24、2/25、2/28 工資，本薪 42600/30x3+伙食津貼 2400/30x3=本薪 4260 及伙食津貼 240 及特別休

假

剩餘 2 天工資 45000/30x2=3000 元尚未給付。另外針對 107 年 2 月 10 日加班費公司願意

給

付但需○○○釐清加班時數及請求金額，但多次聯絡○○○要給付工資事宜皆聯絡未果，針對短少給付工資 7500 元扣勞保 96 及福利金 23 應發 7381 元已於 107 年 3 月 29 日

調解

後開立支票，每月發薪日為次月 5 號轉帳匯款。」該會談紀錄並經○君、○君簽名確認在案。

(三) 次依卷附○君與其直屬主管 107 年 2 月 10 日 LINE 對話紀錄影本載以：「……（直屬主

管) Actual performance 可以先傳一版給我嗎?..... (○君)..... 我想檢查一下再傳..... (直屬主管) 重點是星期一 MNC AR report 你能交的出來嗎?..... (直屬主管) Actual performance 到現在還沒交 星期一還有 monthly management review PPT 你確定做的完 (○君) 正要 email 給您.....」及○君於 107 年 2 月 11 日 E-mail

其

直屬主管繳交工作報告之電子郵件影本附卷可稽；○君有因主管由 LINE 通訊軟體交辦業務事項致有於 107 年 2 月 10 日 (星期六) 至 2 月 11 日 (星期日) 休息日提供勞務製

作

財務報表之情事，○君、○君亦於會談紀錄自承於確認延長工時時數後即會給付休息日出勤工資；是訴願人未完全給付○君休息日延長工時工資，違反勞動基準法行為時第 24 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。

六、關於違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定部分：

(一) 按勞動基準法第 30 條第 6 項明定，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。查本件依原處分機關於 107 年 3 月 23 日訪談○君等 4 人之談話紀錄略以：「..... 問 勞工○○○105 年 4 月 1 日、4

日是

月 2 日值班，4 月 6 日..... 出勤紀錄是否完整登載至分鐘？106 年 1 月 13 日及 1 月 23

未請假

否有請假單資料？答 勞工○○○105 年 4 月 1 日、4 月 2 日值班及 4 月 6 日至 4 月 7 日

紀錄，

106 年 1 月 13 日及 1 月 23 日○○○未有請假紀錄。..... 問 勞工○○○身亡後，家屬

請

律師發函貴公司及 107 年 1 月 30 日勞資爭議調解會議要求資方提供○○○最近 5 年就

職

期間之出勤資料影本，是否已提供？答..... 資方依法令告知當時只規定出勤紀錄保存 1 年，故無法提供○○○家屬 5 年出勤紀錄，亦至 107 年 3 月 23 日勞動檢查日止未再

收

到家屬書面提出出勤紀錄之申請，故目前亦未提供家屬○○○105 年 2 月至 106 年 2 月

期

間 1 年之出勤紀錄。」該談話紀錄經○君等 4 人簽名確認在案。

(二) 次依卷附○君 105 年 2 月至 106 年 2 月出勤月報表，其於 105 年 6 月 21 日、8 月 2 日、10 月

19 日未有上班時間之紀錄、105 年 4 月 1 日及 4 月 2 日值班、於 105 年 4 月 6 日至 4 月 7 日、10

6 年 1 月 13 日、1 月 23 日未有請假之紀錄，而出勤月報表中亦無到退勤時間之記載；
況

勞動基準法第 30 條第 6 項於 104 年 6 月 3 日修正後，自 105 年 1 月 1 日施行起，雇主
即負有

須保存勞工之 5 年出勤紀錄，且不得拒絕勞工申請出勤紀錄之副本或影本之義務。惟
○君於 92 年 8 月 5 日到職，於 106 年 2 月 11 日死亡，其繼承人於 106 年委託律師發函
並於

107 年勞資調解會中要求訴願人提供勞工○君在職期間近 5 年之出勤紀錄（102 年至 106
年），縱訴願人於 105 年 1 月 1 日上開規定修正施行前保存出勤紀錄之義務僅為 1 年抑
或

對於受委託律師之授權有所疑義，惟遲於 107 年勞資爭議調解時，仍須依法提供所保
存之○君 105 年 1 月份至 107 年 2 月 11 日之出勤紀錄影本。訴願人於已知悉勞工依法提
出

申請出勤紀錄影本之請求，卻以超過法定保留時效拒絕提供，其違反勞動基準法第 30
條第 6 項規定事實明確；訴願人所訴，不足採據。

七、關於違反勞動基準法行為時第 32 條第 1 項規定部分：

(一) 按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；勞動基準法行為時第 32 條第 1 項
定有明文。依原處分機關 107 年 3 月 8 日訪談○君、○君（下稱○君等 2 人）及 23 日訪
談

○君等 4 人之勞動條件檢查會談紀錄及談話紀錄略以：「…… 問 貴單位提供勞資
代表名冊是否為初次報送勞動局備查紀錄？抽檢 105 年 2 月至 106 年 2 月空運出口服務
處

勞工是否實施變形工時（如二週、四週或八週）？請提供 105 年經勞資會議同意實施
變形工時、延長工時、女性夜間工作之勞資會議紀錄。 答 無法確認勞資代表名冊是
否為初次報送勞動局，需要再洽人事經理確認，至 107 年 3 月 8 日勞動檢查日無法出據
105 年勞資會議同意實施變形工時、延長工時及女性夜間工作紀錄需再確認相關資料
補提供說明。 問 勞工人數超過 30 人以上，貴單位工作規則是否報送勞動局核備並揭
示於何處？請提供 105 年度核備揭示工作規則資料。 答 目前提供檢查工作規則資料為

府勞資字第 10434336900 號修訂工作規則函及北市勞資字第 10639593200 號工作規則核備函，於 107 年 3 月 8 日勞動檢查日尚無法提供 105 年度核備工作規則及公開揭示資料。

……」，「……問 請提供 105 年度經勞資會議同意實施延長工時、女性夜間工作及變形工時議題之勞資會議紀錄（含勞資代表名冊及備查函）。答 105 年度未有經勞資會議同意實施延長工時、女性夜間工作及變形工時議題亦未有勞資代表名冊及備查函，於 106 年 12 月 14 日臺北市政府勞動局發函核備勞資代表名冊並於 106 年 10 月 2

日召

開勞資會議同意延長工時、女性夜間工作及工作時間界定。……」該會談紀錄及談話紀錄分別經○君等 2 人及○君等 4 人簽名確認在案。

（二）次依卷附○君、○○○等人 105 年 2 月至 106 年 2 出勤月報表及加班申請單，有多日出勤

逾 1 日法定工時 8 小時之事實，惟訴願人自承於 106 年 10 月 2 日始召開勞資會議決議同意

延長工時並送原處分機關核備，其違反勞動基準法行為時第 32 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

八、關於違反勞動基準法行為時第 32 條第 2 項規定部分：

（一）按勞動基準法行為時第 32 條第 2 項明定，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。依原處分機關 107 年 3 月 23 日訪談○君等 4 人之談話紀錄略以：「……問 勞工○○○105 年 2 月 1 日、2

月 26 日、3 月 4 日、3 月 18 日、3 月 25 日、4 月 15 日、4 月 22 日、5 月 6 日、5 月 20 日、6 月 17

日、6 月 24 日、7 月 1 日、7 月 29 日、8 月 5 日、8 月 12 日、8 月 19 日、8 月 26 日、9 月 23 日、

9 月 30 日、10 月 7 日、10 月 14 日、10 月 21 日、10 月 28 日、11 月 25 日、12 月 2 日、12 月 5 日

、12 月 9 日、12 月 20 日、12 月 22 日、12 月 23 日、12 月 26 日、12 月 27 日、12 月 28 日、12

月 29 日、12 月 30 日；106 年 1 月 4 日、1 月 5 日、1 月 6 日、1 月 20 日、2 月 2 日、2 月 6 日、2

月 7 日、2 月 10 日，前述日期其一日正常工時及延長工時是否超過 12 小時？105 年 12 月

整月延長工時是否超過 46 小時？ 答 勞工○○○……前述日期正常工時及延長工時皆有 1 日超過 12 小時之情事，105 年 12 月勞工○○○整月延長工時確有超過 46 小時之情

形。勞工○○○ 105 年 2 月至 106 年 2 月確實有多日出勤情形 1 日超過 12 小時以上之情形

，例如 105 年 3 月 25 日、4 月 15 日、4 月 30 日皆有超過 1 日 12 小時之情形。……」該談

話紀錄經○君等 4 人簽名確認在案。

(二) 次依卷附○君 105 年 12 月出勤月報表載明，105 年 12 月 2 日及 12 月 5 日延長工時 5.5 小時

、於 12 月 9 日及 12 月 20 日延長工時 4.5 小時；於 12 月 22 日、12 月 23 日、12 月 26 日、12 月

27 日延長工時 4 小時、於 12 月 28 日及 12 月 29 日延長工時 4.5 小時、於 12 月 30 日延長工時

4 小時，該月有多日 1 日正常工時連同延長工時已逾 12 小時，且該月總延長工時時數逾法定 1 個月延長工時總數 46 小時之限制，訴願人違反勞動基準法行為時第 32 條第 2 項規

定，洵堪認定。

九、關於違反勞動基準法行為時第 38 條第 2 項規定部分：

(一) 按特別休假期日，由勞工排定之，但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整；勞動基準法行為時第 38 條第 2 項定有明文。依原處分機關 107 年 4 月 30 日訪談○君、○君之勞動條件檢查談話紀錄略以：「…… 問 貴事業單位勞工請假程序為何？請提供公開揭示差假管理辦法。勞工○○○經口頭報備財務長請假申請獲准於 107 年 2 月 14 日線上請假申請 107 年 2 月 21 日至 2 月 22 日特休 2 天及 2 月 23 日

至 3 月 2 日事假 5 天，問貴單位駁回○○○107 年 2 月 21 日至 3 月 2 日請假申請時，雇主是

否基於企業經營上之急迫需求與勞工協商調整休假日期？勞工請休特別休假 2 天（2 月 21 日至 2 月 22 日），雇主是否照給特別休假工資？勞工○○○繼續工作滿一定期間其享有特別休假日數？剩餘未休特別休假日數是否核發特別休假工資？ 答 勞工請假依工作規則中請假手續辦理，事業單位表示勞工○○○有向財務長報備請假 2/21 至 3/2 的需求，但財務長並未核准○員請假向直屬主管再討論請假日期，由於○○○ 107 年

1月2日提出2月21日至2月22日請特休2天及2月23日至3月2日請事假5天但期間主管多

次與該員溝通調整請休日期，但直至107年2月13日○○○依舊沒有調整請休期間故直屬主管於107年2月13日由系統拒絕○○○107年2月21日至2月22日特休2天及2月23日

至3月2日事假5天，其直屬主管拒絕假單理由為農曆年後因公出差造成部門人力吃緊且查帳繁忙期間，所以需要財務人員正常出勤因應企業經營需求。2月14日下午6點後○○○又再次送出請假申請，由於直屬主管已下班離開亦未核准其請假申請直至2月20日直屬主管收信後駁回○○○請假2月21日至2月22日特休及2月23日至3月2日事假

且107年2月21日起至3月2日○○○未出勤公司皆有E-mail通知○○○未出勤，於107

年2月26日發曠職三日通知雙掛號及E-mail，且107年3月5日○○○至公司上班亦未提

出正當理由解釋曠職原因或證明，當日已口頭告知終止勞動契約，所以於107年3月8日發存證信函通知○○○依勞動基準法第12條第1項第六款終止勞雇關係，於107年3月3日退保做為勞雇關係終止日。……」該談話紀錄經○君等2人簽名確認在案。

(二)次依卷附○君特別休假請假申請紀錄，107年1月2日第1次申請於同年2月21日、22日

行使特別休假權利，惟訴願人於107年2月13日回覆「The following leave application has been rejected.」予以駁回；107年2月14日第2次申請，訴願人亦於107年2

月20日以「The following leave application has been rejected.」拒絕；107年2月22日第3次申請，訴願人仍於107年2月26日回覆「The following leave applicati

on has been rejected.」不予核准。上開3次特別休假請假紀錄中，訴願人皆未敘明不予核准之理由係因雇主基於企業經營上之急迫需求，亦未與○君進行協商調整特別休假行使區間。縱訴願人主張其查帳日程均已排定，惟勞動基準法行為時第38條所規定之勞工休息權，係為使勞工恢復工作後所產生的疲勞，以維護勞動力，故勞工於工作滿一定年資即可依法享有相對應之法定休假天數，且勞工休息權係由勞工發動排定之，訴願人既未能與○君協商調整特別休假行使區間，即應同意○君行使其特別休假權利，是訴願人違反勞動基準法行為時第38條第2項規定，洵堪認定。

十、關於違反勞動基準法行為時第38條第4項規定部分：

(一) 按勞動基準法行為時第 38 條第 4 項規定，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。依原處分機關 107 年 4 月 30 日訪談○君、○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問……請提供勞工○○○107 年 2 月工資及加班費核發紀錄，並說明 2 月工資計算邏輯為何？其固定經常所得薪項為何？答……107 年 2 月工資計算為月薪 45000（本薪 42600+伙食津貼 2400）為固定經常性所得，核算 2/1 至 2/20 工資 $45000/30=30000$ （本薪 28400 及伙食津貼 1600）扣 2/6 病假 2.5 小時工資 234

及

勞保 962 及健保 644 及福利金 150，故實發金額為 $30000-1990=28010$ ，另外針對 2/24、2/25、2/28 工資，本薪 $42600/30 \times 3$ +伙食津貼 $2400/30 \times 3$ =本薪 4260 及伙食津貼 240 及

特

別休假剩餘 2 天工資 $45000/30 \times 2=3000$ 元尚未給付。……」該會談紀錄經○君、○君等 2 人簽名確認在案。

(二) 次依卷附訴願人勞工名卡中載明○君於 105 年 4 月 11 日到職、107 年 3 月 3 日終止勞動契

假

約，復依勞動基準法行為時第 38 條第 1 項第 1 款、第 2 款規定，○君有 10 天之特別休

，其休假明細中載以已休 Annual Leave（特別休假）合計 8 天，尚有 2 天未休之特別休假訴願人應核算發給工資，訴願人主張與○君終止勞雇關係 5 日內送出存證信函通知○君前來辦理工資結算手續，然未獲得○君回應；惟訴願人以轉帳方式發薪，已知悉○君薪資匯款帳戶，仍應以轉帳方式發給工資；訴願所辯，不足採據。訴願人有違反勞動基準法行為時第 38 條第 4 項規定之事實，洵堪認定。

十一、關於違反勞動基準法第 39 條規定部分：

(一) 按勞動基準法第 39 條規定，同法第 36 條所定之例假、休息日、第 37 條所定之休假及第 38 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。復按紀念日及節日之放假日逢例假日應予補假，例假日為星期六者於前一個上班日補假，為星期日者於次一個上班日補假；勞動基準法規定之應放假日，如適逢勞動基準法規定之例假或其他無須出勤之休息日，應於其他工作日補休，揆諸紀念日及節日實施辦法第 5 條之 1 規定及前勞委會 103 年 5 月 21 日勞動條 3 字第

103013089

4 號函釋意旨自明。

(二) 依原處分機關 107 年 3 月 23 日訪談○君等 4 人之談話紀錄略以：「……問 勞工○○○

國定假日出勤有 105 年 2 月 29 日 228 補假、105 年 5 月 2 日勞動節補假、6 月 10 日調整放假

、9 月 28 日教師節、10 月 10 日國慶日、10 月 25 日光復節、10 月 31 日蔣公誕辰；106 年 1

月 27 日除夕、106 年 2 月 1 日初二補假，是否有針對前述出勤日期加倍發給工資？答
勞

工○○○每月固定性經常性所得工資項目為本薪 67200 元，於 105 年 7 月提高成 69200 元

、伙食津貼 1800 元及通訊津貼 1500 元，故其每月薪資由 70500 元於 105 年 7 月調高成 725

00 元，就目前提供薪資明細資料中確實未有國定假日前述 105 年 2 月 29 日、5 月 2 日、6

月 10 日、9 月 28 日、10 月 10 日、10 月 25 日、10 月 31 日及 106 年 1 月 27 日除夕及 106 年 2 月 1

日出勤加倍發給工資之情形。」該談話紀錄經○君等 4 人簽名確認在案。

（三）次依卷附○君 105 年 2 月至 106 年 2 月出勤月報表載明，○君 105 年 2 月 29 日（2 月 28 日國

定假日補假日）、5 月 2 日（5 月 1 日國定假日補假日）、9 月 28 日（孔子誕辰紀念日）

、10 月 10 日（國慶日）、10 月 25 日（臺灣光復節）、10 月 31 日（先總統蔣公誕辰紀念

日），以及 106 年 1 月 27 日（除夕）、2 月 1 日（春節初二補假日）有出勤之紀錄，訴願

人自承未給付其國定假日出勤工資，其違反勞動基準法第 39 條規定，洵堪認定。訴願事後主張採用員工紅利、三節獎金等之名目給予員工報酬，其內容包含具勞務性之延長工時工資和例假日、休假日、國定假日出勤工資以及具獎勵性之獎金，與上開談話紀錄及薪資明細等事證不符，不足採據。

十二、關於違反勞動基準法第 49 條第 1 項規定部分：

（一）按雇主不得使女工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作，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，且提供必要之安全衛生設施或無大眾運輸工具可資運用時提供交通工具或安排女工宿舍者，不在此限，勞動基準法第 49 條第 1 項定有明文。依原處分機關 107 年 3 月 8 日及 23 日訪談○君等 2 人及○君等 4 人之勞動條件

檢查

會談紀錄及談話紀錄略以：「…… 問 貴單位提供勞資代表名冊是否為初次報送勞動局備查紀錄？抽檢 105 年 2 月至 106 年 2 月空運出口服務處勞工是否實施變形工時（

如

二週、四週或八週）？請提供 105 年經勞資會議同意實施變形工時、延長工時、女性夜間工作之勞資會議紀錄。 答 無法確認勞資代表名冊是否為初次報送勞動局，需要再洽人事經理確認，至 107 年 3 月 8 日勞動檢查日無法出據 105 年勞資會議同意實施變

形

工時、延長工時及女性夜間工作紀錄需再確認相關資料補提供說明。……」、「…… 問 請提供 105 年度經勞資會議同意實施延長工時、女性夜間工作及變形工時議題之勞資會議紀錄（含勞資代表名冊及備查函）。 答 105 年度未有經勞資會議同意實施延長工時、女性夜間工作及變形工時議題亦未有勞資代表名冊及備查函，於 106 年 12 月 14 日臺北市政府勞動局發函核備勞資代表名冊並於 106 年 10 月 2 日召開勞資會議同

意

延長工時、女性夜間工作及工作時間界定。……」該會談紀錄及談話紀錄分別經○君等 2 人及○君等 4 人簽名確認在案。

（二）次依卷附○君及○○○105 年 2 月至 106 年 2 月出勤月報表載明，○君及○○○有多日出

紀錄

勤超過夜間 10 點後之紀錄，以○君 105 年 2 月 1 日為例，有出勤至夜間 11 時 37 分之

；○○○亦有 105 年 2 月 1 日出勤至夜間 11 時 5 分之紀錄，訴願人有違反勞動基準法第

49

條第 1 項規定之事實，洵堪認定。訴願人雖主張有提供簽約的計程車車隊供夜歸女性勞工使用，惟其並未先經勞資會議同意並報備，已屬違法；訴願主張，不足採據。

十三、至訴願人主張○君與○○○為責任制專業人員，且其係第 1 次違反前開規定，非有多次違反情況，非所稱故意或重大過失等情。查卷附資料所示，訴願人長久以來，以專業經理人為名，限縮員工權益，亦未依法召開勞資會議，罔顧勞工權益，違規情形嚴重，雖係第 1 次違反上開相關規定，惟原處分機關依行政罰法第 18 條第 1 項，審酌其違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響，就訴願人部分違規事項依裁罰基準規定第 1 次違規之罰鍰額度範圍內之最高額處罰，尚無違誤。

十四、綜上，本件訴願人有違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項、第 2 項、第 30 條第 6 項、行

為時第 32 第 1 項、第 2 項及行為時第 38 條第 2 項、第 4 項、第 39 條、第 49 條第 1 項規定之

事實，業論述如上。訴願理由，核不足採。原處分機關就訴願人違反勞動基準法行為時第 24 條第 2 項、第 30 條第 6 項、行為時第 32 條第 1 項、行為時第 38 條第 2 項、第 4 項規

定部分，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、裁罰基準行為時第 4 點項次 14

、24、26、38、40 規定，各處法定罰鍰最低額 2 萬元罰鍰，合計處 10 萬元罰鍰；違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項、行為時第 32 條第 2 項、第 39 條、第 49 條第 1 項規定部

分，訴願人有應作為而不作為之故意或重大過失，影響勞工權益甚鉅，違反行政法上義務行為之受責難程度較高，原處分機關依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項

、裁罰基準行為時第 4 點項次 13、27、42、48 規定，各處 20 萬元罰鍰，合計處 80 萬元

罰鍰，共計處 90 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。

十五、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（公假）

委員 張 慕 貞（代行）

委員 吳 秦 雯

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 8 月 13 日

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）