

訴 願 人 ○○有限公司

代 表 人 ○○○

送達代收人：○○○

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 8 月 15 日北市勞動字第 108603370 81 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營餐飲業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）108 年 5 月 14 日派員實施勞動檢查，查得：

（一）訴願人以勞工○○○（下稱○君）對於所擔任之工作不能勝任為由，依勞動基準法第 11 條第 5 款規定，於 108 年 2 月 28 日終止與○君之勞動契約。○君於 108 年 2 月 15 日接到

終止勞動契約之預告後，於同年月 17 日、18 日、24 日及 28 日請假謀職，訴願人應給付○君請假期間之工資，惟未給付，違反勞動基準法第 16 條第 2 項規定。

（二）○君於 106 年 11 月 13 日到職，訴願人於 108 年 2 月 28 日終止勞動契約。○君年資 1 年以上
未滿 3 年，訴願人應依規定於勞動契約終止 20 日前預告，惟訴願人於 108 年 2 月 15 日始

預告○君，僅提前 13 日預告，亦未給付預告期間工資（7 天），違反勞動基準法第 16 條第 3 項規定。

（三）訴願人與○君約定每小時工資新臺幣（下同）140 元（108 年 2 月起調整為 150 元），工作時間週五及週六為晚間至翌日 3 時。○君於 107 年 3 月 2 日、9 日、10 日、16 日、17 日
、23 日、24 日、9 月 15 日及 22 日出勤，下班時間均超過翌日 3 時，訴願人應給付○君

平日延長工時工資，惟訴願人未給付，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

（四）訴願人未實施彈性工時制度，與○君約定每週起迄為週一至週日，未約定何日為休息

日及例假日。○君於 107 年 12 月 24 日至 29 日間連續出勤 6 日，於 107 年 12 月 29 日
休息日

出勤 8 小時，訴願人應給付○君休息日出勤工資 1,774 元【140 元*（2 小時*4/3+6 小時*5/3）】，惟訴願人僅以平日出勤之工資標準，給付 1,120 元（140 元*8 小時），違反
勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

（五）○君於 108 年 4 月 9 日向訴願人申請其出勤紀錄，訴願人拒絕提供，違反勞動基準法第
30 條第 6 項規定。

（六）○君排定於 108 年 2 月 9 日休特別休假，經訴願人拒絕，並將該日列為○君曠職，違反
勞動基準法第 38 條第 2 項規定。

（七）107 年 11 月 24 日（原處分誤載為 107 年 12 月 24 日）為地方公職人員選舉投票及公民
投票

日，係勞動部指定應放假之日，勞工當日出勤者工資應加倍發給。○君於是日出勤，
惟訴願人未加倍給付出勤工資，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關爰以 108 年 7 月 1 日北市勞動字第 1086076358 號函檢送勞動檢查結果通知書
予

訴願人，命立即改善及陳述意見。經訴願人以書面陳述意見，原處分機關仍審認訴願人
違反勞動基準法第 16 條第 2 項、第 3 項、第 24 條第 1 項、第 2 項、第 30 條第 6 項、第
38 條第

2 項及第 39 條規定，且為乙類事業單位，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 4、5、13、14、23、40 及 44 等規定，以 108 年 8 月 15 日北市勞動字第
108603370

81 號裁處書，分別裁處訴願人 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 8 月 19 日送達，訴願人不服，於 108 年 9 月 18 日經由原處
分機

關向本府提起訴願，108 年 11 月 4 日、29 日、12 月 25 日補充訴願理由，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：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市
政府……。」第 11 條第 5 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：……五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」第 12 條第 1 項規定：「勞工有

左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：……四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。……六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。」第 16 條規定：「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：……二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之……。勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。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 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……。」「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 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 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日，均應休假。」第 38 條第 1 項第 2 款、第 2 項規定：「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：……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。」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、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、第三十條第一項至第三項、第六項……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 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……。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。」

動
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）101 年 5 月 30 日勞

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。」

定
勞動部 104 年 10 月 7 日勞動條 3 字第 1040130270 號令釋：「核釋勞工請假規則第二條規

：『勞工結婚者給予婚假八日，工資照給。』前開婚假應自結婚之日前十日起三個月內請畢。但經雇主同意者，得於一年內請畢……。」

別休
106 年 3 月 3 日勞動條 3 字第 1060047055 號函釋：「……依勞動基準法第 38 條規定，特

假期日由勞工依其意願決定之。雇主可提醒或促請勞工排定休假，但不得限制勞工僅得一次預為排定或於排定於特定期日……。」

罷
107 年 11 月 8 日勞動條 3 字第 1070131460 號公告：「主旨：訂定『指定總統副總統選舉

免投票日、公職人員選舉罷免投票日及公民投票日為勞動基準法第三十七條第一項所定應放假日』，並自即日起生效。依據：勞動基準法第三十七條第一項。公告事項：訂定『指定總統副總統選舉罷免投票日、公職人員選舉罷免投票日及公民投票日為勞動基準法第三十七條第一項所定應放假日』。」

員
108 年 3 月 4 日勞動條 2 字第 1080130118 號書函釋：「……查總統、副總統、各類公職人

選舉罷免投票日及公民投票日（以下簡稱投票日），業依勞動基準法第 37 條規定指定為應放假日，凡具有投票權且該日有工作義務之勞工應放假 1 日，工資照給；原毋需出勤者，不另給假。所稱放假，指午前零時至午後 12 時連續 24 小時。雇主徵得勞工同意於該日出勤者，應依勞動基準法第 39 條規定，加給該工作時間之工資，且應不妨礙其投票。前開所稱『工作時間』，係指勞工於該日午前零時至午後 12 時連續 24 小時中『原約定之正常工作時段』。爰勞工工作時間於『原約定之正常工作時段』者，應加給該『工作時間』之工資……。」

108 年 9 月 3 日勞動條 3 字第 1080130943 號函釋：「……說明：……三、105 年 12 月 21 日修

訂之特別休假制度，說明如下：……（二）依 105 年 12 月 21 日修正之特別休假規範，勞工於符合勞基法第 38 條第 1 項所定特別休假要件時，雇主即應依法給予勞工特別休假。後依同條第 2 項規定，勞工得於法定特別休假日數範圍內，於年度間依其意願排定行使特別休假之期日，免除出勤義務，雇主無得否准。雇主若『基於企業經營上之急迫需求』，經與勞工協商合致，可調整之；業經勞工提出並排定特別休假期日者，勞工因個人因素欲調整特別休假期日者，亦應經與雇主協商合致，始得調整變更。四、有關雇主得否以工作規則、勞動契約等方式，要求勞工應於事先（排定特別休假前一定日數）提出申請等情，說明如下：（一）查有關工作開始及終止之時間、休息時間、休假等事項，應於勞動契約中約定，勞動基準法施行細則第 7 條定有明文。勞資雙方如協商約定於一定合理範圍期限前，排定特別休假期日，雖無不可，惟勞工如未依約於一定期限前排定特別休假，雇主亦僅限於有勞基法第 38 條第 2 項但書所定事項得與勞工協商調整外，餘仍應依法給予勞工特別休假。（二）輪班制或排班制之勞工，其排定特別休假期日之規範與其他勞工並無二致，勞資雙方仍應依上開說明辦理……。」

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）事件統一裁罰基準如下表：（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)
4	雇主依勞基法第 11 條或第 13 條但書規定終止勞動契約，於預告期間，雇主未給予法定之謀職假或請假期間之工資者。	第 16 條第 2 項、第 79 條第 3 項、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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二分之一。	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。 ……
5	雇主依勞基法第 11 條或第 13 條但書規定終止勞動契約，未依法定期間預告且未給付預告期間工資者。	第 16 條第 3 項、第 79 條第 3 項、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。	
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	1.處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人	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

		款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。	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 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。	 2.乙類： (1)第 1 次：2 萬元至 15 萬元。
23	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。		
40	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。		
44	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……自中華民國

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、本件訴願及補充理由略以：

(一) 勞動基準法第 16 條第 2 項及第 3 項規定之適用，以雇主依同法第 11 條或第 13 條但書規定

終止勞動契約為前提。○君於 107 年 9 月向訴願人表示其已於 7 月份結婚，欲將婚假延長 1 年，經訴願人附加條件（補送正式婚假申請延後單及婚假時間應於 108 年 3 月、4

月

前）同意。惟○君始終未提交正式婚假申請延後單，卻於 108 年 1 月向訴願人主管提出同年 2 月班表，自行排定 2 月 1 日至 14 日請婚假（2 月 1 日至 8 日）及排休（2 月 9 日

至 14 日

）不到班，因農曆年節前後人力吃緊，該排班對訴願人營運影響重大，故訴願人明示反對該婚假申請。依勞動部 104 年 10 月 7 日勞動條 3 字第 1040130270 號令釋，○君已

逾

請婚假之期限。詎料，○君竟自行於 108 年 2 月起連續不到班，明顯屬重大違反工作規則、連續曠班 3 日以上及總數達 6 日以上之情形，訴願人多次設法與○君溝通均未獲理睬，為維持公司紀律，乃依勞動基準法第 12 條規定終止勞動契約。另訴願人與○君間因給付資遣費等事件，業經臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院） 108 年度北勞小字第 62 號判決認定○君於 108 年 2 月 9 日起連續曠職，故訴願人得依勞動基準法第 12 條規

定

終止勞動契約，訴願人依法自無須給予○君謀職假工資及進行預告。至訴願人勞工○○勾選勞動契約終止原因為勞動基準法第 11 條第 5 款規定，應係出於對法律之不瞭解或錯誤，並非出於訴願人之授權。且訴願人念及情誼，事實上仍有給予○君 6 日謀職假工資，原處分認定事實顯有違誤。

(二) 訴願人實施加班申請制，須由員工提出申請，並經訴願人或主管同意方可生效。訴願人為精品酒吧，員工與顧客間情誼深厚，○君於下班時間屆至後，經常未準時打卡下班，逗留於公司聊天，且並未向訴願人申請加班，亦未提供勞務，訴願人自無給付延長工時工資之義務。

(三) 依訴願人與○君間工作守則，員工未經核准不得私下請人代班，本件依訴願人主管（店長）與代表人通訊軟體對話截圖顯示，○君 107 年 12 月 23 日及 27 日均排休，並無

排

定連續上班 6 日之情形。可知○君於 107 年 12 月 24 日至 29 日連續上班 6 日，實係其

違反

工作守則私自代班，訴願人並未同意亦未知悉，不應因此處罰訴願人。

(四) 訴願人因不瞭解勞動基準法，認為○君已非員工，故無提供出勤紀錄之義務，實非故意刁難○君。

(五) 勞動基準法雖規定特別休假由勞工排定，但基於產業業別及經營發展需求，仍有彈性調整空間。訴願人為夜間服務業、餐飲業，假日前夕特別忙碌，故工作守則規定特別休假不可排休星期五、六及假日前夕（包含重大節日前一天），該守則經○君同意並簽名，已屬事前協商。且○君排定休假之日期為星期六（大年初五），年節期間訴願人極為忙碌，人力需求急迫。○君違反工作守則排假，並接連於該日前後連續排訂婚假（2月1日至8日）及排休（2月10日至14日），訴願人難以負荷，故設法於通訊軟體

與○君溝通。訴願人取消○君排定之特別休假乃基於急迫原因，且有與○君協商之舉措，原處分認定訴願人未與○君協商即逕自拒絕其特別休假之排定，實為粗糙速斷。

(六) 我國投票日之投票時間為上午8時至下午4時，與訴願人工作時間並未重疊，不影響員工投票權益，是否仍須給付加倍工資？容有疑義。

三、查訴願人有如事實欄所述違規事項，有原處分機關108年5月14日勞動條件檢查會談紀錄、訴願人108年2月28日開立之離職證明書、通訊軟體對話紀錄、訴願人班表、薪資表、薪資明細及○君出勤紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於訴願人違反勞動基準法第16條第2項規定部分：

(一) 按勞工於接到雇主依勞動基準法第11條或第13條但書規定終止勞動契約之預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出；其請假時數，每星期不得超過2日之工作時間，請假期間之工資照給；違反者，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、負責人姓名等；揆諸勞動基準法第16條第1項、第2項、第79條第3項、

第80條之1第1項規定自明。

(二) 查訴願人前於108年2月21日通報原處分機關資遣○君，其資遣通報資料記載略以：「……通報日期 2019/02/21……事業單位名稱○○有限公司……姓名 ○○○ ……離職原因 勞動基準法第11條第5款勞工對於所擔任之工作確不能勝任時……」有本府108年10月29日府訴一字第1086103615號訴願決定書所載事實可憑。次依卷附訴願人於108年2月28日開立之○君離職證明書影本，離職原因亦勾選依據勞動基準法第11條

第

5款規定。是原處分機關審認訴願人依勞動基準法第11條第5款規定終止與○君間之勞動契約，核屬有據。

(三) 復依原處分機關108年5月14日訪談訴願人會計○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問 請問貴公司與勞工○○○終止勞動契約原因為何？預告工資及資遣費如何給予？答 公司於108.2.15以簡訊通知○員工作至108.2.28止，未另給予預告工資20日……問：請問108.2.1-108.2.7是否給予○員婚假？答：2/4-2/6為過

年期間店休日……問：請問 108 年 2 月份之工資如何計算？答：因○員之打卡紀錄中僅有 2/15、2/16、2/22、2/23、2/25、2/26、2/27 共 7 日之紀錄，其中 2/8、2/9 公司認定其為曠職，另 2/17、2/18、2/24、2/28○員有請謀職假，惟公司未給予該 4 日工資，故計算式如下：7 小時 x8 日（5 日特休+3 日出勤）x150 元=8,400 元……8 小時 x4 日

x15

0 元= 4,800 元 合計共 13,200 元……。」並經○君簽名確認在案。再查卷附訴願人 108 年 2 月薪資明細影本，記載○君工資本薪（12 天）為 1 萬 3,200 元，與○君於前開會談紀錄所述工資計算方式相符。是訴願人依勞動基準法第 11 條第 5 款規定資遣○君，○君接到勞動契約終止之預告後，於 108 年 2 月 17 日、18 日、24 日及 28 日請謀職假，惟

訴

願人並未給予該請假期間之工資，訴願人有違反勞動基準法第 16 條第 2 項規定之情事，洵堪認定。訴願人雖稱已給予○君 6 日謀職假工資云云，惟其所述與前開事證不符，不足採據。

（四）訴願人雖主張○君已超過請婚假期限，且未經其同意，即排定於 108 年 2 月 1 日至 8 日請

婚假，9 日至 14 日休假，並自行連續不到班，已重大違反工作規則，並有連續曠班 3 日以上及 1 個月內曠工達 6 日之情形，訴願人係依勞動基準法第 12 條規定終止勞動契約，依法無須預告等語。惟查：

1. 依卷附訴願人之代表人○○○（下稱○君）與○君之通訊軟體對話紀錄影本記載略以：「（○君）○姐，打擾您了，我想問一下您為何解雇我？……（○○）他很早以前就想要開除你了 已經跟我提過了 你的工作狀況有很多問題 這次我同意了（○君）所以○姐您也想開除我嗎？（○○）這次非常想 你很不尊重人！……（○君）因為 2 月 8 號 9 號那兩天開除我嗎？（○○）是這件事 還有○○跟我說的工作狀況……」並未提及婚假及 108 年 2 月 10 日至 14 日排休之事。復查上開會談紀錄，訴

願

人之會計人員○君述及○君 108 年 2 月出勤情形，亦僅陳述其中 2 月 8 日、9 日經訴

願

人認定為曠職。足見訴願人主要係因○君工作狀況及 108 年 2 月 8 日、9 日未出勤之

情

事，終止與○君間之勞動契約。至○君於 108 年 2 月 1 日至 14 日連續請婚假及排休

一

事，查 108 年 2 月 4 日至 6 日為春節及訴願人店休日，有上開會談紀錄及訴願人 108

年 2

月班表可稽，該期間勞工本無出勤義務；另2月1日至3日及8日婚假部分，據卷附

君與○君107年9月26日通訊軟體對話紀錄影本略以：「（○君）○姐我七月多結婚……想問下婚假可以展延至一年嗎？……（○○）哈哈 好呀 明年3-4月前可以嗎？哈哈！再請你寫過婚假申請延後單給公司喔……」嗣○君並於108年1月31日以通訊軟體告知○君已填寫假單。是○君業經訴願人同意展延婚假，其排定婚假日期亦在訴願人同意之期限範圍（即108年3月至4月前）內，○君於108年2月1日至8

日請
休婚假，自無須再向訴願人申請，此節並經臺北地院108年度北勞小字第62號判決認定。

2. 又訴願人雖主張上開臺北地院判決認定○君違反工作規則，於108年2月9日至14

日
排定休假，未出勤而有曠職情形，其無正當理由繼續曠工3日以上又情節重大，故訴願人依勞動基準法第12條第4款、第6款規定終止與○君間之勞動契約，核屬正當。惟查該判決理由，係以勞動基準法第38條所定特別休假之日期，依同法施行細則第24條第2款規定，應由勞雇雙方協商排定，○君於108年2月9日請休特別休假，

違
反訴願人員工手冊有關特別休假應於15日前提出申請，且不得排於週五、六及假日前夕之規定；同年月10日至14日排休，亦違反該手冊所定連休3日以上應於30日

前
申請之請假程序，故認定○君休假未出勤屬曠職。然有關勞工特別休假之規定，勞動基準法已於105年12月21日修正第38條，於第2項增訂特別休假期日由勞工排定

之
原則性規定，明確賦予勞工排定權，勞工得於法定特別休假日數範圍，於年度間依其意願排定行使特別休假之期日，免除出勤義務，雇主無得否准；且縱使勞工未依工作規則排定特別休假，雇主亦僅限於有該項但書所定事項得與勞工協商調整外，餘仍應依法給予勞工特別休假（詳後述理由九、原處分關於訴願人違反勞動基準法第38條第2項規定部分）。是前開判決認定○君於108年2月9日排定特別休假而未

出
勤屬曠職，與勞動基準法第38條第2項規定意旨未合。復依訴願人所附員工手冊（107年1月1日版）所載，前開連休3日以上應於30日前申請之請假程序，係針對勞

工
特別休假（年假）所設規定，至勞工每月排定班表之程序，該手冊並無併同適用之

明文。再查上開會談紀錄略以：「……問 請問貴公司與勞工○○○（下稱○員）約定每日工作時間及休息時間為何？例假日、休息日……如何約定？……答……未約定例假日、休息日，由勞工每月排休 8 日，依排班表為主，排班表上標示斜線為休假日，空白者則為正常工作日……。」而訴願書所附訴願人之代表人○君與○君之通訊軟體對話紀錄圖檔，顯示 108 年 2 月○君之班表，其中 2 月 9 日註記「年」字

，
休假

2 月 10 日至 14 日則標示斜線。則 108 年 2 月 10 日至 14 日究為○君每月排定班表之，抑或特別休假？尚非無疑。如為前者，訴願人員工手冊並未規定應於 30 日前申請；如為後者，該手冊雖有規定應於 30 日前提出，惟因勞工有特別休假排定權，訴願人亦無從否准（同後述理由九）。該判決未予釐清，逕以訴願人於 108 年 2 月 10 日至 14 日休假違反員工手冊規定，認定其未出勤屬曠職，尚非可採，該部分判決見解尚難援以為有利於訴願人之認定。

3. 是以，本件訴願人上述主張，尚難逕為認定○君有構成勞動基準法第 12 條第 4 款及第 6 款所定違反勞動契約或工作規則，情節重大；或無正當理由繼續曠工 3 日，或 1 個月內曠工達 6 日之情事。況按勞動基準法第 11 條、第 12 條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當知悉其所可能面臨法律關係之變動，基於誠信原則，雇主有告知勞工其被解僱事由之義務，不得隨意改列解僱事由。查本件訴願人於 108 年 2 月 15 日告知○君將其解僱，原因係述及○君工作狀況及 108 年 2 月 8 日、9 日未出勤一

事

。嗣訴願人通報原處分機關資遣○君及開具之○君離職證明書，亦記載訴願人係以○君有勞動基準法第 11 條第 5 款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」事由，而終止勞動契約。則訴願人於勞動契約終止後，自無再以更不利○君之勞動基準法第 12 條第 4 款、第 6 款事由，終止勞動契約。且訴願人係經營適用勞動基準法之行業，對於該法有關雇主如何得片面解僱勞工之規定，自應知悉，訴願人稱其勞工因誤解法律而誤勾選勞動契約終止事由等語，尚難採憑。訴願主張，不足採據。

五、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 16 條第 3 項規定部分：

- （一）按雇主依第 11 條規定終止勞動契約，勞工繼續工作 1 年以上 3 年未滿者，應於 20 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；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、負責人姓名等；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 第 1 項定有明文。

- （二）查本件依上開會談紀錄載以：「……問 請問貴公司與勞工○○○終止勞動契約原因

為何？預告工資及資遣費如何給予？答 公司於 108.2.15 以簡訊通知○員工作至 108.2.28 止，未另給予預告工資 20 日……。」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。次查○君於 106 年 11 月 13 日到職，至 108 年 2 月 28 日勞動契約終止，年資計 1 年以上未滿 3 年，

是訴願人終止勞動契約，應於 20 日前預告。惟訴願人於 108 年 2 月 15 日始通知資遣○君

，僅提前 13 日預告，亦未給付不足預告期間之工資，其有違反勞動基準法第 16 條第 3 項規定之情事，洵堪認定。訴願人雖主張係依勞動基準法第 12 條規定終止勞動契約，依法無須預告等語。惟訴願人此節主張，尚難採認，已如前述；訴願人猶執此爭執，洵不足採。

六、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：

- (一) 按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；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；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、負責人姓名等；勞動基準法第 24 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。
- (二) 查本件依上開會談紀錄略以：「……問 請問貴公司與勞工○○○（下稱○員）約定每日工作時間及休息時間為何？……約定薪資及加班制度為何？ 答 ……週五六：20：00-03：00……約定時薪 140 元，108.02 始調為時薪 150 元，未有約定加班制度。…問 請問○員於 107 年 9/15 出勤至 04：01，9/22 出勤至 03：39，9/29 出勤至 03：52

，

是否給予加班費？ 答 無，因員工自行留下未離開公司，非加班，公司之加班有主管核准始算加班，員工自己不需填寫加班申請單……。」並經○君簽名確認在案。○君於前開會談紀錄雖稱訴願人勞工週五及週六之工作時間為 20 時至翌日 3 時，惟訴願書所附訴願人員工手冊所載工作時間則為 19 時至翌日 3 時，則有關訴願人勞工工作起始時間為何，尚非無疑。惟姑不論該工作起始時間，依卷附○君 107 年 3 月及 9 月出勤紀錄影本，○君於週五及週六出勤，下班時間超過翌日 3 時而延長工時者，分別為 107 年 3 月 2 日、9 日、10 日、16 日、17 日、23 日延長工時各為 0.5 小時，3 月 24 日延長工時 1 小

時；107 年 9 月 15 日延長工時 1 小時、22 日延長工時 0.5 小時等。是○君於前開工作日均

有延長工作時間，惟據卷附訴願人 107 年 3 月及 9 月薪資表影本所示，訴願人並未給付○君於前開工作日延長工時之工資，且訴願人亦未提供○君補休之事證供核。是訴願人有違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之情事，洵堪認定。

(三) 訴願人雖稱○君於下班時間屆至後，經常未準時打卡下班，逗留於公司聊天，其並未提供勞務，亦未向訴願人申請加班等語。惟按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，其提供勞務時間仍屬工作時間，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；有前勞委會 101 年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129 號函釋意旨可資參照。查訴願人經營

酒

吧、餐飲業，依訴願書所附員工手冊「基礎服務手則及規定及獎懲」第 24 點略以「下班時須將所有桌面整理及杯子清潔完畢（PT 下班需將盯場桌位服務完畢，才可下班）如果當日客人比較晚走，吧台與外場都需各留一個人，由每月執勤人員負責……每天最後半個小時，客人最後點單/有客人在需留守，不可提早亮燈，不可趕客人/如當日值日生做不好/值日生扣-1000 元/主管扣-2000 元」足見訴願人之營業性質，有顧客未離去致勞工需留守而逾時下班之情形，應屬常態。訴願人雖主張○君並未提供勞務從事工作，惟未能提供具體事證供核，所述尚難為有利於其之認定。又訴願人對於○君在其管領下之工作場所提供勞務，具有指揮監督權，○君超過正常工作時間提供勞務，訴願人並未為反對之意思表示或防止之措施，依上開勞動部函釋意旨，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，訴願人負有給付延長工作時間工資之義務。訴願主張，不足採據。

七、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定部分：

(一) 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；勞動基準法第 36 條第

1 項所定之例假，以每 7 日為一週期，依曆計算；雇主使勞工於休息日工作，為延長勞工工作之時間；休息日延長工作時間在 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、負責人姓名等；揆諸勞動基準法第 24 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款

、

第 80 條之 1 第 1 項、同法施行細則第 20 條之 1 第 2 款及第 22 條之 3 規定自明。

(二) 本件依上開會談紀錄略以：「…… 問 請問貴公司是否通過勞資會議約定變形工時？起訖期日？ 答 無，採一例一休制，故一週起訖為週一至週日。請問貴公司與勞工○○○（下稱○員）……例假日、休息日……如何約定？…… 答 ……未約定例假日、休息日，由勞工每月排休 8 日，依排班表為主，排班表上標示斜線為休假日，空白者

則為正常工作日……問：請問○員 107 年 12 月份之加班費如何計算？答：○員於 107 年之 12/27 加班 1 小時，12/31 加班 1.5 小時，加班費計算式：140 元 x2.5 小時 x1.5 倍
=525

……問：請問○員於 107 年 12 月 24 日至 12 月 30 日當週，共出勤 6 日，是否另給予休息日

加班費？答：無，公司皆以整月給予勞工排休……。」並經○君簽名確認在案。

（三）次依卷附○君 107 年 12 月出勤紀錄影本及員工請假簽認表所載，○君於 107 年 12 月 24 日

（星期一）至 29 日（星期六）期間連續出勤 6 日，12 月 30 日排定特別休假。是該週○君至少有 1 日係於休息日出勤，如依原處分機關所述，107 年 12 月 29 日為○君休息日

,

則其於該日出勤 8 小時，訴願人應給付○君休息日出勤工資 1,774 元【140 元*（2 小時*4/3+6 小時*5/3）】。惟依上開會談紀錄及○君 107 年 12 月薪資表所示，訴願人僅以平日出勤之工資標準，給付○君 1,120 元（140 元*8 小時），並未依法定標準給付○君休息日出勤工資，是訴願人有違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定之情事，洵堪認定。訴願人雖稱○君於 107 年 12 月 23 日及 27 日均排休，可知○君連續工作 6 日，係違反員工

守

則私自代班，訴願人並未同意亦未知悉云云。惟據本件勞動檢查時，訴願人之會計人員○君提供之 107 年 12 月班表所載，○君班表於 107 年 12 月 24 日至 29 日均為工作日

，訴

願書所附通訊軟體對話截圖之班表，與前開事證不符，尚難採憑。

八、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定部分：

（一）按雇主應置備勞工出勤紀錄；勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕；違反者，處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，並公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名等；勞動基準法第 30 條第 5 項、第 6 項後段、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1

第 1 項定有明文。考其立法本旨在於勞雇雙方對於工時、工資及休息等認定上易生爭議，致損及勞雇關係和諧，為使勞工之工作時間紀錄明確化，故課予雇主置備出勤紀錄並保存一定期間之義務，俾勞資雙方日後對工作時間發生爭執時，得作為佐證依據，並明定勞工有權利向雇主申請出勤資料，以保障勞工權益。

（二）本件依上開會談紀錄略以：「……問：請問公司是否拒絕提供出勤紀錄予○員？答：是，因○員提出時已非公司員工，故會計○○姐拒絕。……。」並經○君簽名確認在案。是○君自承訴願人之會計人員拒絕提供出勤紀錄予○君，此亦為訴願人所不爭執

，訴願人有違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定之情事，洵堪認定。訴願人雖主張不瞭解勞動基準法規定等語，惟按法律公布施行後，人民即有遵守之義務。本件訴願人並未提出具體事證證明其有特殊之正當事由，致無法得知法規範存在之資料供核，洵難對其為有利之認定。訴願主張，不足採據。

九、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 38 條第 2 項規定部分：

（一）按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满 1 年以上 2 年未滿者，應依規定給予特別休假 7 日；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；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名等；勞動基準法第 38 條第 1 項第 2 款、第 2 項

第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項定有明文。次按特別休假期日由勞工依其意願決

定之，雇主不得限制勞工排定於特定期日；勞動基準法第 38 條第 2 項規定明確賦予勞工特別休假期日之排定權，勞工於符合該條第 1 項所定特別休假要件時，雇主即應依法給予勞工特別休假，勞工得於法定特別休假日數範圍內，於年度間依其意願排定行使特別休假之期日，免除出勤義務，雇主無得否准。雇主僅得於符合同條項但書規定，即基於企業經營上之急迫需求（或勞工已提出並排定特別休假期日後，因勞工個人因素欲調整特別休假期日），經與勞工協商合致後，始能例外調整其特別休假日期；又勞資雙方如協商約定於一定合理範圍期限前，排定特別休假期日，雖無不可，惟勞工如未依約於一定期限前排定特別休假，雇主亦僅限於有勞動基準法第 38 條第 2 項但書所定事項得與勞工協商調整外，餘仍應依法給予勞工特別休假；並有勞動部 106 年 3 月 3 日勞動條 3 字第 1060047055 號、108 年 9 月 3 日勞動條 3 字第 1080130943 號函釋

意旨可

資參照。

（二）經查卷附訴願人之代表人○君與○君之通訊軟體對話紀錄影本，○君於 108 年 2 月之班表排定 2 月 1 日至 8 日為婚假，9 日為年假（即特別休假），10 日至 14 日未排班。而○君

就該班表，於 108 年 1 月 31 日向○君表示「要連續休那麼多天 必須要我同意才行 不是你們自己決定就行了！」，經○君說明係為度蜜月後，○君回復「我最多給你連五天的休假」、「一次半個月實在太誇張了」、「放這種長假的前提是一定要先跟我商量，我覺得行不行才行，你自己決定的班表會造成我為其他同事排班的困擾」等語。復依上開會談紀錄略以：「問：請問 108 年 2 月份之工資如何計算？答：因○員之打卡紀錄中僅有 2/15、2/16、2/22、2/23、2/25、2/26、2/27 共 7 日之紀錄，其中 2/8、2/9

公司認定其為曠職……。」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。是訴願人拒絕○君排定於108年2月9日休特別休假，並將該日列為曠職，其未給予勞工排定特別休假之權利，有違反勞動基準法第38條第2項規定之情事，洵堪認定。

- (三) 訴願人雖主張其為餐飲業，假日及年節期間特別忙碌，故員工手冊規定特別休假不可排休星期五、六及假日前夕；○君違反員工手冊排假，且排定日期為星期五及年節期間，該日前後又連續排休，訴願人因人力需求緊迫，乃設法與○君溝通，故已有協商之舉措等語。惟依上開通訊軟體對話紀錄所載，訴願人之代表人○君係因○君未事先與其商量而連續排休多日，造成其排班上之困擾，而拒絕○君排定之特別休假，已難認屬企業經營上之急迫需求。又假日或年節期間較為忙碌，為訴願人所得預見，亦非不可透過事先調度及協調人力加以解決，該情形能否認屬經營上之「急迫」需求？尚非無疑。況依上開勞動部函釋意旨，縱使訴願人基於企業經營上之急迫需求，或○君未依員工手冊所定程序請休特別休假，惟因勞工有特別休假排定權，訴願人仍須與○君協商合致後，始能例外調整其特別休假期日。而本件觀諸上開○君請特別休假之過程，訴願人並未與○君實質協商調整特別休假期日，亦未與○君達成共識。訴願人雖主張員工手冊所定特別休假之請假程序，可認屬事前協商。惟該手冊內容乃訴願人預先擬定特別休假排定程序，顯與勞動基準法第38條第2項規定，勞工先排定特別休假期日後，雇主若對勞工排定之特別休假日有經營上之急迫需求時，再與勞工協商調整，有所不同。是訴願人未與○君協商合致，即拒絕其排定之特別休假，並將該日列為○君曠職，原處分機關認定訴願人違反勞動基準法第38條第2項規定，並無違誤。

十、原處分關於訴願人違反勞動基準法第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；公職人員選舉罷免投票日及公民投票日為中央主管機關指定應放假日；所稱放假，指午前零時至午後12時連續24小時，雇主徵得勞工同意於該日出勤者，應加倍發給該工作時間之工資；違反者，處2萬元以上100萬元以下罰鍰，並應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名等；揆諸勞動基準法第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、勞動部107年11月8日勞動條3字第1070131460號公告

及108年3月4日勞動條2字第1080130118號書函釋意旨自明。

- (二) 本件依上開會談紀錄略以：「……問 請問貴公司於107年11月24日（選舉日）當日是否給予○員休假？答 無，○員於107.11.24當日自20：01上班，107.11.25 03：13下班，當月薪資給予23,380本薪（9日假日x140元x7小時+13日平日x140元x8小時）

+全

勤 1000 元……+過 110 萬獎金 3,780 元，共 28,160 元，未另外有給予選舉日出勤之工

資

……。」並經○君簽名確認在案。次依○君 107 年 11 月出勤紀錄所載，○君於 107 年

11

月 24 日（地方公職人員選舉投票日及公民投票日）出勤時間為 0 時至 3 時 13 分（自前

一

日即 107 年 11 月 23 日上班）及 20 時 1 分至 24 時，是訴願人應加倍發給其工作時間之

工資

。惟查卷附訴願人 107 年 11 月薪資表影本，訴願人並未加倍發給○君於該日出勤工作時間之工資，此亦為訴願人之會計人員○君於前開會談紀錄所自承，另訴願人亦未提出○君補休之紀錄，是訴願人有違反勞動基準法第 39 條規定之情事，洵堪認定。訴願人雖主張投票時間與○君工作時間未重疊，惟依前開勞動部函釋意旨，公職人員選舉罷免投票日及公民投票日應放假 1 日，指午前零時至午後 12 時連續 24 小時，訴願主張與前揭規定及函釋未合，不足採據。

十一、綜上，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 16 條等規定，依同法第 79 條第 1 項第 1

款等規定，分別處訴願人 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。

十二、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	吳	秦	雯
委員	王	曼	萍
委員	陳	愛	娥
委員	盛	子	龍
委員	劉	昌	坪
委員	洪	偉	勝
委員	范	秀	羽

中華民國 109 年 3 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 2

48 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)