

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 111 年 2 月 9 日北市勞動字第 11160040361 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營管理顧問業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）110 年 12 月 28 日實施勞動檢查，查得訴願人與勞工約定出勤班別有 8 時至 17 時、8 時 30 分至 17 時 30 分、9 時至 18 時、14 時至 23 時、23 時至隔日 8 時等，休息時間均為 1 小時，1 日正常工時 8 小時；訴願人每月 30 日匯款給付當月首日至末日薪資及上月首日至末日加班費。

並查得：

- （一）勞工○○○（下稱○君）於 110 年 10 月 13 日、10 月 19 日為其休息日各出勤工作 4 小時，訴願人依加班時數表各核給 4 小時之延長工時工資，惟○君之駕駛出勤紀錄表僅記載為「休」，並未記載○君該 2 日出勤及離勤時間，訴願人未逐日記載○君出勤情形至分鐘為止，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。
- （二）○君於 110 年 9 月 12 日 8 時 30 分至 22 時 18 分出勤工作，扣除 1 小時休息時間，該日總工時合計 12 小時 48 分，○君該日延長工作時間連同正常工作時間已逾 1 日法定工時 12 小時上限，其他勞工亦有類此情形，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定。
- （三）訴願人於 107 年 3 月 26 日經勞資會議同意實施 2 週變形工時，○君於 110 年 8 月 29 日至 9 月 11 日之 2 週變形工時起訖期間，僅有 9 月 6 日為休息日、9 月 10 日為例假日，訴願人未依規定給予勞工每 2 週內之例假及休息日至少應有 4 日，違反勞動基準法第 36 條第 2 項第 1 款規定。
- （四）○君於 106 年 11 月 1 日到職，至 108 年 11 月 1 日起年資滿 2 年，依規定享有 10 日特別休假；○君於 108 年 11 月 1 日至 109 年 10 月 31 日間已休 7 日，尚餘應休而未休之特別休假 3 日，訴願人應於 109 年 11 月 1 日年

度終結 30 日內，給付○君特別休假應休而未休工資新臺幣（下同）

2,700 元（27,000/30x3），惟訴願人遲至 110 年 12 月 3 日始給付○君

特別休假應休而未休之工資，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。

（五）○君於 110 年 10 月 10 日（國慶日）國定假日出勤工作，訴願人未依

規定給付○君國定假日出勤工作之加倍工資 900 元（27,000/30x1）

，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關爰以 111 年 1 月 14 日北市勞動字第 1116031777 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知其陳述意見。經訴願人於 111 年 1 月 21 日以書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人 5 年內第 2 次違反勞動基準法第 32 條第 2 項（第 1 次為 110 年 5 月 31 日北市勞動字第 11060247471 號裁處書），及第 1 次違反勞動基準法第 30 條第 6 項、第 36 條第 2 項、第 38 條第 4 項及第 39 條規定，且為甲類事業單位，乃依同法第 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）第 3 點、第 4 點項次 27、30、40、46 及 48 等規定，以 111 年 2 月 9 日北市勞動字第 11160040361 號裁處書，分別處訴願人 2 萬元、10 萬元、2 萬元、2 萬元、2 萬元罰鍰，合計處 18 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。該裁處書於 111 年 2 月 14 日送達，訴願人不服，於 111 年 3 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 條規定：「本法用詞，定義如下：一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。……七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。八、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。九、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。十、要派契約：指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約。」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 30 條第 1 項、第 2 項、第 5 項、第 6 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。」「前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不

得超過四十八小時。」「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……。」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。……。」第 36 條第 1 項、第 2 項第 1 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：一、依第三十條第二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，每二週內之例假及休息日至少應有四日。」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 3 款、第 4 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：……三、二年以上三年未滿者，十日。」「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……。」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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

行政罰法第 25 條規定：「數行為違反同一或不同行政法上義務之規定者，分別處罰之。」

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 條第 1 項規定：「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。」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 條第 2 項第 1 款規定：「依本法第三十八條第一項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：一、以勞工受僱當日起算，每一週年之期間。……。」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。……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。……。」

紀念日及節日實施辦法第 2 條第 1 項第 8 款規定：「紀念日如下：……八、國慶日：十月十日。」第 3 條第 1 款規定：「前條各紀念日……其紀念方式如下：一、……國慶日……放假一日。」

勞工在事業場所外工作時間指導原則第 2 點第 2 款規定：「在事業場所外從事工作之勞工，其工作時間認定及出勤紀錄記載應注意下列事項：……（二）工作時間（正常工作時間、延長工作時間），指勞工在雇主指揮監督下提供勞務或受指示等待提供勞務之時間。但勞工因出差或其他原因於事業場所外從事工作致不易計算工作時間者，其一日之正常工作時間以約定之起迄時間為準；延長工作時間（加班），應以實際勞務提供之起迄時間計算。」第 3 點第 4 款規定：「常見在事業場所外從事工作類型之勞工應注意下列事項：……（四）汽車駕駛：1、汽車駕駛，包括客車、貨車及主管之駕駛，其工作時間以實際工作時間為準，包含熱車時間、駕駛時間、驗票時間、等班時間、洗車時間、加油時間、保養時間、待命時間、上下貨時間或其他在雇主指揮監督下從事相關工作之時間。……。」

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）98 年 4 月 14 日勞資 2 字第 0980125424 號函釋：「主旨：重申派遣勞工為人力派遣公司所僱用之勞工，其權益應符合勞動基準法等相關規範……。」

勞動部 106 年 3 月 3 日勞動條 3 字第 1060047055 號函釋：「……說明：…

…二、依勞動基準法第 38 條規定，特別休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。至因年度終結或契約終止而未休之特別休假日數，不論未休原因為何，雇主均應發給工資。」

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(勞基法)	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）
27	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。……	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。	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 2 分之 1。	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：
30	雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間或雇主使勞工在正常工作時間以外延長工作之時間，違反勞基法第 32 條第 2 項規定之時數。	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。	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。	1.甲類： (1)第 1 次：2 萬元至 20 萬元。(項次 30、40 違規事業單位為股票上市或上櫃公司，第 1 次違反裁罰金額為 5 萬至 20 萬元。) (2)第 2 次：10 萬元至 40 萬元。 ……
40	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 2 週、8 週及 4 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。		
46	勞工之特別休假，因年度終結或	第 38 條第 4 項、第 79 條第 1 項第		

	契約終止而未休之日數，雇主未發給工資者……。	1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。		
48	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。		

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……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）訴願人與○○股份有限公司（下稱○○電視台）簽立採訪車駕駛人員派遣契約書，約定由訴願人派遣司機至○○電視台擔任採訪車駕駛，工作期間並依○○電視台之指揮監督提供勞務，駕駛員每月工作班表係由駕駛員於前 1 個月事先排定，再由訴願人將班表交○○電視台，駕駛員每日出勤均毋庸至訴願人公司報到打卡，出勤紀錄係由駕駛員依其實際工作時間自行填寫，每月月底交回訴願人公司核對並計算薪資，本件 110 年 10 月休例假表係○君於 9 月份先行排定，出勤紀錄表由○君自行填寫，經訴願人核對與排定之休假表並無出入，訴願人主觀上當認 110 年 10 月 13 日及 19 日為休假日，查該 2 日實係○君與○○電視台另行約定之暫時性勞動契約，非屬○君與

訴願人間勞動契約之範疇，訴願人就該 2 日未登載出勤時間主觀上未具有何故意或過失，原處分逕認訴願人違反勞動基準法第 30 條第 6 項尚有違誤，應予撤銷。

(二) 訴願人與○○電視台成立要派契約，依臺北高等行政法院 109 年度訴更一字第 57 號判決意旨，要派單位即○○電視台為最適任且最有能力落實勞基法第 32 條、第 36 條規定之一方，並注意派遣員工不違反延長工作時間及休假日之規定，故勞動基準法第 79 條第 1 項應受裁罰之雇主應為具有實際指揮監督權責之要派公司（即○○電視台）。

(三) 原處分機關未審酌勞動派遣關係之特殊性及訴願人應受責難之程度、資力等，逕以訴願人第 2 次違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定而裁罰 10 萬元，顯有裁量怠惰之違法，應予撤銷。

三、查訴願人有如事實欄所述違規事項，有原處分機關 110 年 12 月 28 日訪談訴願人之受任人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、訴願人派駐○○電視採訪車駕駛出勤紀錄表（下稱出勤紀錄表）、加班時數表、○○電視新聞部採訪車特休人員名單（下稱特休人員名單）、110 年 8 月至 11 月○○勞工工資清冊（下稱工資清冊）等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張○君係依○○電視台之指揮監督提供勞務，110 年 10 月休例假表由○君於 9 月份先行排定，並自行填寫出勤紀錄表，訴願人主觀上認其 110 年 10 月 13 日及 19 日為休假日，惟該 2 日為○君與○○電視台另行約定之暫時性勞動契約，非屬○君與訴願人間勞動契約之範疇，訴願人就該 2 日未登載出勤時間主觀上未具有何故意或過失；要派單位即○○電視台為應受裁罰之雇主；原處分機關以訴願人第 2 次違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定而裁罰 10 萬元，顯有裁量怠惰之違法云云。查本件：

(一) 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：

1、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；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；違反者，處 2 萬元以上 100 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、處分期日、違反條文及罰鍰金額；揆諸勞動基準法第 30 條第 6 項前段、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第

1 項及同法施行細則第 21 條第 1 項等規定自明。考其立法意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記錄明確化，故課予雇主置備出勤紀錄之義務，俾勞資雙方日後對工作時間發生爭執時，得作為佐證依據。

2、本件依原處分機關前開 110 年 12 月 28 日訪談○君之會談紀錄所載：

「……問：請問○員 110 年 10 月 13 日及 110 年 10 月 19 日是否有出勤？出勤時數多長？加班費如何計給？答：110 年 10 月 13 日及 110 年 10 月 19 日為○員的休息日，依據○○電視台回報給本公司的加班時數表，○員這兩天都有加班 4 小時，惟未記載實際到班及離開時間，本公司僅依照○○提供的加班時數表核算加班費給○員……。」並經○君簽名確認在案。復查○君 110 年 10 月之出勤紀錄表，110 年 10 月 13 日及 19 日均記載「休」，未記載實際上班及下班時間，是訴願人未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之違規事實，洵堪認定。另依訴願人之受託人○君於前開會談紀錄表示，○君該 2 日確有加班且業依○○電視台所提供加班時數表核算加班費給○君，再查 10 月份加班時數表中○君於 13 日及 19 日之加班時數均為 4 時，與會談紀錄內容相符，訴願人既已審認○君於該 2 日之加班時數並核給加班費，所稱該 2 日為○君與○○電視台另行約定之暫時性勞動契約一節，顯不足採。又訴願人既須核對出勤紀錄及加班時數以核算加班費，於發現○君未逐日記載出勤情形時自應即時予以糾正，惟訴願人未盡其管理義務確實核對出勤內容，亦未即時督促勞工確實落實出勤紀錄登載情形，即有過失，所稱訴願人未具實際指揮監督權責、主觀上未具故意過失及受責難程度較低等節，均不足採據。

3、又勞動派遣係派遣事業單位與要派單位締結要派契約，由派遣事業單位供應要派單位所需人力以提供勞務，派遣勞工為派遣事業單位所僱用之勞工，權益亦應符合勞動基準法規範，有勞動基準法第 2 條及前勞委會 98 年 4 月 14 日勞資 2 字第 0980125424 號函釋意旨可資參照。查勞動基準法於 108 年間陸續新增關於派遣勞工、派遣事業單位及要派單位相關權利義務關係之規範，第 2 條第 8 款明文規定要派單位係實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者，但卻未排除派遣事業單位所應負之雇主責任，訴願主張勞動基準法第 79 條第 1 項應受裁罰之雇主應為具實際指揮監督權責之○○電視台一節，於法無據。

；訴願書所引用之臺北高等行政法院 109 年度訴更一字第 57 號判決，尚非確定判決，且屬個案判決見解，對本件並無拘束力，自難援引作為其免責之論據。又依訴願人所檢附其（乙方）與○○電視台（甲方）之採訪車駕駛人員派遣契約書所載：「……三、乙方派遣派遣工作內容：……（二）工作時間：1、派遣人員按每月周休二日、國定假日天數排定輪休，並依勞基法規定出勤，除例假日因天災出勤應給付加倍工資並補休外，餘特休假出勤應給付加倍工資。乙方應自行妥善安排隨車司機之休假……五、權利義務：……（二）乙方為派遣人員之唯一法定雇主，除本契約另有規定者外，乙方依法單獨承擔所有勞動基準法及相關勞動法規之雇主責任……。」故訴願人於簽訂要派契約時即已明文約定，訴願人（即乙方）應承擔勞動基準法所規定之雇主責任，自應就如何落實人員之出勤管理加以妥適安排，斷無主張係要派單位及派遣勞工隨意調整出勤狀況，其不知情、並無故意過失之理。訴願主張，不足採據。

（二）原處分關於訴願人違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定部分：

- 1、按所謂延長工作時間，係指勞工每日工作超過 8 小時或勞工於勞動基準法第 36 條所定休息日工作之時間；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；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、處分日期、違反條文及罰鍰金額，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 32 條第 2 項規定、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 等所明定。
- 2、依前開原處分機關 110 年 12 月 28 日訪談○君所製作之勞動條件檢查會談紀錄影本載以：「……問：請問○員 110 年 9 月 12 日颱風日是否有出勤？答：當天為○員的正常出勤日，當天有加班情形，出勤時間為 8:30~22:18，當日出勤 9 小時（含 1 小時休息時間）之後即為加班，加班不滿半小時以半小時計，當日核算給○員的加班時數為五個小時。……。」該會談紀錄經○君簽名確認在案。
- 3、復依○君 110 年 9 月份出勤紀錄表所載，其於 110 年 9 月 12 日上班時間為 8 時 30 分，下班時間為 22 時 18 分，扣除休息時間 1 小時，○君該日工時共計 12 小時 48 分鐘，已逾法定 1 日正常工作時間連同延長之工作時間 12 小時之上限；且依○君 110 年 9 月之加班時數表亦載明其於 110 年 9 月 12 日加班 5 小時，另勞工○○○於 110 年 9 月 14 日及 15 日亦

有 1 日正常工時連同延長工時逾 12 小時上限之情形。訴願人有違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定之情事，洵堪認定。

- 4、另訴願人主張原處分機關未衡量個案情節程度減輕罰鍰，顯有裁量怠惰等情。按主管機關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，於法律規定之處罰限度內為酌量加重或減輕之處罰，為行政罰法第 18 條第 1 項所明定。查原處分機關為處理違反勞動基準法事件，參酌行政罰法之法理以期依法而妥適及有效之裁處，建立執法之公平性，以減少爭議及行政爭訟之行政成本，提升公權力，特訂定前揭裁罰基準，該裁罰基準第 4 點項次 30 明定，雇主為甲類事業單位，其延長勞工之工作時間連同正常工作時間違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定之時數，且係第 2 次違規者，處 10 萬元至 40 萬元罰鍰。訴願人既為甲類事業單位（勞工人數 133 人），且係第 2 次違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定，原處分機關依同法第 79 條第 1 項第 1 款及前揭裁罰基準等規定，處訴願人 10 萬元罰鍰，尚難謂有裁量怠惰情事。

（三）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：

- 1、按雇主得經工會或勞資會議同意，將其 2 週內之正常工作時數，分配於其他工作日，每日不得超過 2 小時，但每週工作總時數不得超過 48 小時；雇主依勞動基準法第 30 條第 2 項規定變更正常工作時間者，勞工每 2 週內至少應有 4 日之例假及休息日；違反者，處 2 萬元以上 100 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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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 30 條第 1 項、第 2 項、第 36 條第 2 項第 1 款、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。
- 2、查本件依 110 年 12 月 28 日訪談○君之談話紀錄略以：「……問：請問貴公司是否有經勞資會議同意採用變形工時制度？週期起訖為何？」答：本公司 107 年 3 月 26 日經勞資會議同意採用雙週變形工時，每個月的第一天作為週期開始，以本次抽查 110 年 8 月至 11 月期間為例，110 年 8 月 1 日至 14 日為一個兩週週期，8 月 15 日至 28 日為一個兩週週期，接著從 110 年 9 月 1 日開始又是新的週期（110 年 9 月 1 日至 9 月 14 日、9 月 15 日至 28 日），以此類推。……問：請問貴公司如何記

載本次抽查 10 名勞工出勤？……答：本次抽查勞工上下班均要在駕駛出勤紀錄表上面記載上下班時間，該表為勞工的出勤紀錄……當月紅字天數有幾天（休息日、例假日及國定假日），勞工就直接在該表自行畫休（註記『休』），沒有另外排班或排休表……。」並經○君簽名確認在案，另依卷附○君 110 年 8 月及 9 月出勤紀錄表影本記載，勞工○君 110 年 8 月 29 日至 9 月 11 日之 2 週期間內，僅有 9 月 6 日休息日及 9 月 10 日例假日計 2 日；是訴願人實施 2 變形工時制度，未依規定給予勞工每 2 週中至少應有 4 日之例假及休息日，違反勞動基準法第 36 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。

（四）原處分關於訴願人違反勞動基準法第 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 2 年以上未滿 3 年者，應給予特別休假每年 10 日；特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其未休之日數，雇主應發給工資；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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；勞動基準法第 38 條第 1 項、第 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款及行為時第 80 條之 1 第 1 項定有明文。次按勞動基準法第 38 條所定之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，不論未休原因為何，雇主均應發給工資；亦有勞動部 106 年 3 月 3 日勞動條 3 字第 1060047055 號函釋意旨可資參照。
- 2、查本件依 110 年 12 月 28 日會談紀錄略以：「……問：請說明○員特別休假使用狀況 答：○員到職起訖日為 106 年 11 月 1 日至 110 年 10 月 31 日，因為本公司都一年簽一次約，每年固定給予 7 天特別休假，所以 109 年 11 月 1 日至 110 年 10 月 31 日期間，因○員年資滿 3 年，給予 7 天特別休假。調解的時候有達成協議針對短少給付的天數，給予應休未休工資 9000 元……。」並經○君簽名確認在案。
- 3、依 110 年 12 月 28 日會談紀錄所載，○君於 106 年 11 月 1 日到職，至 108 年 11 月 1 日工作年資已滿 2 年，依法應享有 10 日之特別休假，惟訴願人之受託人○君自承僅給予 7 日特別休假，108 年 11 月至 109 年 10 月特休人員名單中，亦載明○君於該期間僅休特別休假 7 日，尚有應休未休特別休假 3 日，訴願人應於 109 年 11 月 1 日年度終結 30 日內給付○君特別休假應休未休之工資 2,700 元（27,000/30x3），惟訴願人遲至 110 年 12 月 3 日始連同其他年度特別休假應休未休之工資給付

予○君，有訴願人所提供 110 年 12 月 3 日交易明細查詢及 111 年 1 月 3 日電子郵件說明等影本附卷可稽，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。

(五) 原處分關於訴願人違反勞動基準法第 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；雇主徵得勞工同意於休假日工作者，應加倍發給工資；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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；勞動基準法第 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項定有明文。次依紀念日及節日實施辦法第 2 條第 1 項第 8 款及第 3 條第 1 款規定，國慶日為中央主管機關規定應放假之節日。
- 2、查本件依卷附訴願人 110 年 10 月份出勤紀錄表影本所載，○君於 110 年 10 月 10 日（國慶日）排班出勤，其工作時間為 8 時 30 分至 17 時 30 分，訴願人應依規定加倍發給○君國定假日出勤之加倍工資 900 元（27,000/30x1），惟依工資清冊並無發給○君 10 月份國定假日出勤之加倍工資，是訴願人有違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。

(六) 本件訴願人有違反勞動基準法第 30 條第 6 項、第 32 條第 2 項、第 36 條第 2 項、第 38 條第 4 項、第 39 條規定之事實，業論述如上。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、10 萬元、2 萬元、2 萬元、2 萬元罰鍰，合計處 18 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並無不合，原處分應予維持。

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
委員	張	慕	貞
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

委員 邱 駿 彥

委員 郭 介 恒

中華民國 111 年 5 月 23 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）