

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 7 月 21 日北市勞動字第 11160509631 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營寵物美容服務業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）111 年 3 月 23 日及 4 月 8 日派員實施勞動檢查，查得訴願人未實施變形工時，與所僱勞工○○○（下稱○君）約定出勤時間為 9 時 30 分至 20 時，中間休息 1.5 小時，每日工作時間 9 小時（8 小時正常工時+1 小時延長工時），一週起訖時間為週一至週日；復因訴願人提供○君之薪資表與○君自行提供由訴願人發放供收執之薪資條所載薪資項目及金額迥異，經訴願人同意以○君自行提供之薪資條作為受檢依據。並查得：

- （一）○君 109 年 10 月至 12 月薪資條載有「代扣 2,406」之項目，雖訴願人稱該筆扣款係雇主應幫勞工提撥之 6%勞退費用，然該扣款並無○君同意扣除之書面資料。訴願人未將工資全額直接給付勞工，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。
- （二）○君 109 年 10 月共出勤 22 日，每日固定延長工時 1 小時，訴願人應給付○君平日延長工時工資新臺幣（下同） 4,932 元【（工資 23,800 元+變動工資 21,200 元《其中 5,295 元係「加班費」項之誤載》-2 日休息日出勤工資 4,648 元）/240 小時\*22 小時\*4/3）】，惟訴願人並未給付，同年 12 月及 110 年 5 月亦有類此情形，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。
- （三）○君 109 年 11 月 16 日至 22 日及同年 11 月 23 日至 29 日之一週起訖時間皆出勤 6 日，訴願人應給予○君 2 日休息日延長工時工資 4,506 元【（工資 23,800 元+變動工資 21,200 元《其中 5,295 元係「加班費」項之誤載》-1 日休息日出勤工資 2,324 元）/240 小時\*{（2 小時\*4/3

)+ (6 小時 \*5/3) } \*2】，惟訴願人僅給付 2,324 元，未依法給付○君休息日出勤工資，同年 12 月及 110 年 3 月、6 月、11 月、12 月亦有類此情形，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

- (四) 訴願人表示因人資系統遭病毒入侵，致遺失勞工打卡紀錄，僅能提供○君 108 年 8 月至 9 月之「排班表」及「客戶預約紀錄」，惟前開「排班表」及「客戶預約紀錄」均無記載○君每日出勤時間。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。
- (五) ○君於 110 年 1 月 9 日至 1 月 15 日連續出勤 7 日，訴願人未依法給予勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，108 年 12 月、109 年 1 月、109 年 3 月、110 年 2 月亦有類此情形，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。
- (六) ○君於 109 年 1 月 11 日（總統、副總統選舉投票日）及 110 年 12 月 18 日（全國性公民投票日）出勤工作，訴願人應加倍給付○君該等出勤日之工資，惟訴願人未給付，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關爰以 111 年 5 月 3 日北市勞動字第 1116057857 號函檢送勞動檢查結果通知書等予訴願人，並通知其陳述意見，經訴願人以 111 年 5 月 13 日及 5 月 18 日陳述意見書回復在案。原處分機關審認訴願人第 1 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 24 條第 1 項、第 24 條第 2 項、第 30 條第 6 項、第 36 條第 1 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、行為時及現行第 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 13、17、18、27、39 及 48 等規定，以 111 年 7 月 21 日北市勞動字第 11160509631 號裁處書（下稱原處分，原處分誤載部分內容，業經原處分機關以 111 年 10 月 17 日北市勞動字第 1116110147 號函更正在案），各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 12 萬元罰鍰；針對違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定部分，並公布訴願人名稱、負責人姓名；其餘部分則公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 111 年 7 月 25 日送達，訴願人不服，於 111 年 8 月 19 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 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 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、第 5 項及第 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。」「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 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 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。」行為時第 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 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。」

」

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……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。」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。」

勞動部 107 年 11 月 8 日勞動條 3 字第 1070131460 號公告（下稱 107 年 11 月 8 日公告）：「主旨：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』，並自即日生效。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』。」

107 年 11 月 8 日勞動條 2 字第 1070131393 號令釋（下稱 107 年 11 月 8 日令釋）：「『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』，依本部中華民國一百零七年十一月八日勞動條三字第一〇七〇一三一四六〇號公告為勞動基準法第三十七條第一項所定應放假日。具投票權且該日原屬工作日之勞工，應予以放假一日……雇主徵得勞工同意於該日出勤者，應加給該工作時間之工資，且應不妨礙其投票……。」

中央選舉委員會 108 年 9 月 12 日中選務字第 1083150364 號公告（下稱 108 年 9 月 12 日公告）：「主旨：公告第 15 任總統、副總統選舉之選舉種類、選舉區、投票日期……公告事項……三、投票日期……（一）投票日期：中華民國 109 年 1 月 11 日（星期六）。……。」

110 年 7 月 2 日中選務字第 1103150279 號公告（下稱 110 年 7 月 2 日公告）：「主旨：公告……全國性公民投票案……改定投票日期……公告事項：一、全國性公民投票案……投票日期改定為 110 年 12 月 18 日（星期六）。……。」

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）
13	工資未全額直接給付	第 22 條第 2 項、第	1.處 2 萬元以上 100	違反者，除依雇主或事業

	勞工者。	79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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。 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。	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： …… 2.乙類： （1）第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 ……
17	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。		
18	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。		
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。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。		
39	雇主未使勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日者。	第 36 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。		
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。		

」  
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) ○君 109 年 10 月至 12 月薪資條之所以記載「應付工資 45,000」及「代扣 2,406」，係因勞工反映希望得知訴願人每月提繳至其退休金專戶之金額，為了使薪資條在計算上收支平衡，訴願人方錯誤將應由雇主負擔勞工退休金金額，錯誤算入「變動工資」及「加班費」欄位中，再於扣款欄位扣除；訴願人與○君約定之工資確實為 4 萬 2,000 元，且未於工資中內扣勞工退休金，並無違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。
- (二) 訴願人係經營高級寵物美容服務業，提供服務採時段預約制，○君事實上每日工作時間僅有 6 至 8 小時（服務 3 至 5 組客人），其餘時間則由其自行運用，縱認預約時段之空檔仍為工作時間而有延長工時之情形（假設語氣），其每日延長工時應僅有 0.5 小時；且依雙方勞動契約約定，該等延長工時工資係以訴願人給付超過以法定每月基本工資加計以法定每月基本工資計算休息日出勤之延長工時工資、國定假日出勤加倍工資之數額部分抵充，而訴願人每月給付○君之工資皆遠超出該數額，而得以其與每日延長工時給付不足之部分予以抵充，並無違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。
- (三) 依訴願人與○君雙方於 110 年 1 月 10 日簽訂之勞動契約（下稱 110 年 1 月 10 日契約書）第 3 條第 8 項約定，休息日出勤之延長工時工資及國定假日出勤之加倍工資皆內含於工資，且訴願人向來給付不低於法定每月基本工資加計以法定每月基本工資計算之休息日延長工時工資及國定假日出勤之加倍工資，並無違反勞動基準法第 24 條第 2 項及第 39 條規定。
- (四) 訴願人歷來皆依法置備勞工出勤紀錄，僅係因不可抗力之故導致資料遺失，非訴願人所得預見，訴願人自無故意或過失，並無違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。又訴願人與○君雙方簽訂之 110 年 1 月 10 日契約書第 3 條第 5 項約定，勞工同意並配合雇主需要，於法令許可範圍內，調整每日工作時間或採取變形工時制度，故本件已有經勞資會議同意後採取變形工時之情形，並無違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。
- (五) 另本件訴願人已與○君達成和解，○君並以行政檢舉撤回書表示訴願人並無原處分所稱之違法情事，請撤銷原處分。

三、查訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關 111 年 3 月 23 日及 4 月 8 日訪談訴願人會計人員○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談

紀錄、○君薪資條及出勤表等資料影本在卷可稽，原處分自屬有據。

#### 四、原處分關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

- (一) 按除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外，工資應全額直接給付勞工；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等；揆諸勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。
- (二) 依卷附原處分機關 111 年 4 月 8 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄影本記載：「……問 本次提供之薪資條資料，公司補充說明工資項目及加班費之計算，請問 109 年 10 月薪資條之『代扣』2,406 元（109 年 11 月亦同）性質為何？答 因公司與勞工○員議定工資為 42,000 元，又薪資條中公司給予之項目合計應付工資為 45,000 元，其中已包含勞退 6% 2,406 元金額，此合計於『變動工資』項目中，故公司另於『代扣』項扣除溢給工資項，此為當時人資系統廠商設定問題所致之錯誤。……。」並經○君簽名確認在案。
- (三) 再依卷附○君 109 年 10 月至 12 月薪資條影本，其載有「代扣 2,406」之項目，且○君於前開談話紀錄中亦自承確有該扣款情事；是訴願人逕自將其應負擔之提撥退休金內含於應給付之工資中，致未全額給付工資予勞工，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。雖訴願人稱該筆扣款係雇主應幫勞工提撥之 6% 勞退費用，僅係人資系統設定錯誤故扣除溢領款等語，惟訴願人並未提供○君同意於薪資中扣除 2,406 元之相關資料供核，自難遽對其為有利之認定。訴願主張，不足採據。

#### 五、原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

- (一) 按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，超過 8 小時之部分，屬延長工作時間；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 3 分之 1 以上；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等；揆諸勞動基準法第 24 條第 1 項、第 30 條第 1 項、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 第 1 款等規定自明。
- (二) 依卷附原處分機關 111 年 3 月 23 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄

影本記載：「……問 勞工之出勤時間及休假……如何排定？……  
加班制度為何？答 與勞工約定採排班制……勞工○員之出勤時間  
為 09：30-20：00（中間休息 1.5 小時），一日正常工時 8 小時及固  
定加班 1 小時……。」並經○君簽名確認在案。次依卷附○君 109 年  
10 月攷勤表影本，○君於該月共出勤 22 日，每日固定延長工時 1 小  
時，訴願人應給予○君 22 小時之平日延長工時工資 4,932 元，惟訴  
願人並未給付，亦有○君 109 年 10 月薪資條影本在卷可稽；是訴願  
人未給付勞工平日延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規  
定之事實，洵堪認定。再查○君排班時間即如○君於前開會談紀錄  
所述，為每日 9 時 30 分至 20 時（中間休息 1.5 小時），縱如訴願人所  
言○君事實上每日工作時間僅有 6 至 8 小時（服務 3 至 5 組客人），其  
餘時間則由其自行運用云云，然前開工作時間本即○君之排班時間  
，○君並於訴願人店內受其指揮監督而得提供勞務，是該等時間本  
應列入其工時及延長工時之計算。訴願人另稱其得以每月給付○君  
薪資超出以法定每月基本工資計算休息日延長工時工資、國定假日  
出勤加倍工資之數額之部分，抵充平日延長工時給付不足之部分等  
語；惟查勞動基準法等相關法令並無前開抵充之相關規定。訴願主  
張，不足採據。

#### 六、原處分關於違反勞動基準法第 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；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 項及同法施行細  
則第 20 條之 1 第 2 款等規定自明。
- (二) 依卷附原處分機關 111 年 3 月 23 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄  
影本記載：「……問 勞工之出勤時間及休假……如何排定？……  
答 與勞工約定採排班制……未採任何變形工時，故無法提供勞資  
會議紀錄。單週週期起訖為週一至週日。……。」並經○君簽名確  
認在案。次依卷附○君 109 年 11 月攷勤表影本，○君於 109 年 11 月 16  
日至 22 日及同月 23 日至 29 日之一週起訖時間皆出勤 6 日，訴願人應  
給予○君 2 日休息日之延長工時工資 4,506 元，惟訴願人僅給付其 2,

324 元，亦有○君 109 年 11 月薪資條影本在卷可稽；是訴願人使勞工於休息日工作未給付延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。雖訴願人主張其與○君雙方簽訂之 110 年 1 月 10 日契約書第 3 條第 8 項已約定，勞工休息日出勤之延長工時工資已內含於其工資等語；惟查前開契約書簽訂之時間為 110 年 1 月 10 日，是訴願人自難執該契約書主張雙方間於 109 年 11 月前，就勞工休息日出勤之延長工時工資給付方式已有前開合意，自難遽對其為有利之認定。訴願主張，不足採據。

七、原處分關於違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定部分：

- (一) 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並保存 5 年；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；揆諸勞動基準法第 30 條第 5 項、第 6 項、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 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。
- (二) 依卷附原處分機關 111 年 4 月 8 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄影本記載：「……問 今日是否能提供勞工○員之 108 年 8 月份至 109 年 12 月份之出勤紀錄及工資清冊（薪資條）？答 ……本次因 108 年 8 月及 9 月人資系統被病毒侵入遺失，故原將打卡紀錄掃成電子檔之資料全部遺失，今日僅能提供『排班表』、『客戶預約紀錄』，惟無每日出勤時間紀錄，僅能確認勞工○員出缺勤之情形。……。」並經○君簽名確認在案。依前開會談紀錄影本所載，訴願人未置備逐日記載勞工○君出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定之事實，洵堪認定。次查前揭規定之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。本件訴願人將打卡紀錄掃成電子檔方式保存勞工出勤紀錄，自應善盡善良管理人之注意義務；訴願人雖主張該等電子出勤紀錄因病毒入侵致遺失，然其並未能提供具體事證供核，自難遽對其為有利之認定。訴願主張，不足採據。

八、原處分關於違反勞動基準法第 36 條第 1 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；雇主除依勞動基準法第 36 條第 4 項及第 5 項規定調整例假者外，不得使勞工連續工作逾 6 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等；揆諸勞動基準法第 36 條第 1 項、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 22 條之 3 等規定自明。
- (二) 依卷附原處分機關 111 年 3 月 23 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄影本記載：「……問 勞工之出勤時間及休假……如何排定？……  
答 與勞工約定採排班制……未採任何變形工時，故無法提供勞資會議紀錄。單週週期起訖為週一至週日。……。」並經○君簽名確認在案。次據卷附○君 110 年 1 月攷勤表影本，○君於 110 年 1 月 9 日（星期六）至 1 月 15 日（星期五）連續出勤 7 日；是訴願人有未依法給予勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。雖訴願人主張本件業經勞資會議同意後採取變形工時等語；惟此與○君於前開會談紀錄所述情形不符，況訴願人亦未提供經勞資會議同意採行變形工時之相關證明文件供核，自難遽對其為有利之認定。訴願主張，不足採據。

#### 九、原處分關於違反勞動基準法第 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；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，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 款及第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。次按勞動部指定總統、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 37 條第 1 項所定應放假日；雇主徵得勞工同意於該日出勤者，應加給該工作時間之工資，且應不妨礙其投票；亦有勞動部 107 年 11 月 8 日公告及令釋意旨可資參照。
- (二) 查中央選舉委員會 108 年 9 月 12 日公告及 110 年 7 月 2 日公告指出，第 15 任總統、副總統之選舉投票日及全國性公民投票日分別為 109 年 1 月 11 日（星期六）、110 年 12 月 18 日（星期六）。次依卷附○君 109 年 1 月及 110 年 12 月攷勤表影本，○君於前開日期有出勤工作，依前

揭規定及勞動部公告、令釋意旨，訴願人應加倍給予○君該等出勤日之工資，惟訴願人未給付，亦有○君 109 年 1 月及 110 年 12 月薪資明細影本在卷可稽；是訴願人未依法加倍給付勞工於國定假日出勤之工資，違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。雖訴願人主張其與○君雙方簽訂之 110 年 1 月 10 日契約書第 3 條第 8 項已約定，勞工國定假日出勤之加倍工資已內含於其工資等語；惟查前開契約書簽訂之時間為 110 年 1 月 10 日，嗣訴願人又與○君於 110 年 9 月 9 日簽訂新版之勞動契約書，該契約書中並無勞工國定假日出勤之加倍工資已內含於其工資等約定；是訴願人自難執該等契約書主張雙方於 109 年 1 月及 110 年 12 月間，就勞工國定假日出勤之加倍工資給付方式已有前開合意，自難遽對其為有利之認定。訴願主張，不足採據。

十、另訴願人主張本件業經撤回檢舉，並以書面表示訴願人無原處分所載違法情事一節；然行政機關本得依據相關事證審認事業單位是否有違反勞動基準法之情事並依法裁處，自與是否撤回檢舉無涉。從而，原處分機關審認訴願人為乙類事業單位，第 1 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 24 條第 1 項、第 24 條第 2 項、第 30 條第 6 項、第 36 條第 1 項及第 39 條規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時及現行第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 12 萬元罰鍰，針對違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定部分，並公布訴願人名稱、負責人姓名；其餘部分則公布訴願人名稱、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。

十一、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	王	韻	茹
委員	吳	秦	雯
委員	王	曼	萍
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 11 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）