

## 糾 正 案 文

壹、被糾正機關：臺南市政府。

貳、案 由：臺南市政府民國102年至104年委託財團法人臺南市私立靜觀社會福利慈善事業基金會辦理居家照顧服務業務，未善盡保障該基金會所僱居家照顧服務員勞動權益之職責，致該基金會要求所屬居家照顧服務員回捐薪資等違法行為持續達3年之久，且該府已知悉該基金會諸多扼傷勞工權益之客觀事證，竟未善盡查察之能事，放任該基金會違法剝削勞工權益；又該府身為勞務採購案之委辦機關，契約雖已定明資方應遵守勞動基準法相關規定，惟該府卻未善盡查核履約責任等情，核均有重大違失，爰依法提案糾正。

參、事實與理由：

- 一、臺南市政府民國(下同)102年至104年委託財團法人臺南市私立靜觀社會福利慈善事業基金會(下稱靜觀基金會)辦理居家照顧服務業務，雖經該基金會原僱用之居家照顧服務員(下稱居服員)於106年7月間提起勞資爭議調處，要求返還其等服務期間之延長工時工資額加給回捐款項，惟該府勞工局竟昧於已有事實，未善盡查察之能事，逕以該基金會102年7月7日第1屆第1次勞資會議紀錄附帶決議載有：「基金會核發之加班費各自採自願回捐，無強制性。」之內容，並有勞工親簽之捐款明細可資為證，而認定勞資爭議事證不明確而不予論處；亦未基於保障勞工權益而深入調查，僅以該基金會未備置居服員之出勤紀錄，逕以違反勞動基準法第30條第5項規定處以罰鍰結案，

核有嚴重違失。

- (一)依行為時勞動基準法(下稱勞基法)第2條第1項第3款、第22條第2項規定：「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。」、「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。」是勞工延長工時工資額加給自屬法定工資範圍，且上開工資請求之權利，勞雇雙方不得約定於事前拋棄。有關雇主要求勞工或縱經勞工同意，於勞工領取工資前，一次向後每月拋棄一定比例金額之工資作為捐款，已涉違反前開規定。至勞工於每月領取薪資後是否捐款予所屬社福機構，仍應依其個別意願，不得強迫為之，合先敘明。
- (二)緣靜觀基金會以101年5月29日靜觀字第10105003號函臺南市社會局申請設立許可，經該局於同年6月4日南市社助字第1010450006號函准予立案。依該基金會捐助章程第3條及第5條第1項規定之目的事業，包含接受政府機關指導委辦各項社會福利服務事項等13項業務。嗣102年至104年該基金會得標，接受臺南市政府委託辦理身心障礙者居家生活照顧網服務及居家服務業務，承接臺南市政府照顧服務管理中心<sup>1</sup>(下稱照顧服務管理中心)之居家照顧服務業務。
- (三)靜觀基金會為辦理前揭臺南市政府居家照顧服務委辦業務，原僱用包含居家照顧服務員(下稱居服員)等勞工在內共計70餘人。嗣再投標臺南市政府105

---

<sup>1</sup>臺南市政府照顧服務管理中心為臺南市社會局所屬二級機關，專責該市長期照顧服務及社區照顧關懷據點業務。<http://ltc.tainan.gov.tw/mode02.asp?m=201111180907274&t=sub>

年度居家服務業務委託案<sup>2</sup>，因未檢附免稅證明投標文件不全，致喪失投標資格，故於104年12月31日契約期滿，即以業務緊縮為由，分別於104年12月31日解僱55人、105年1月1日解僱1人、105年1月10日解僱5人，共計解僱61人。

(四)嗣靜觀基金會原僱用勞工（含居服員及居家服務督導員）25人於106年7月28日、同年8月17日至臺南市政府申請勞資爭議調解，並分別於同年8月28日、9月11日、9月25日召開3次調解會，並於第3次調解達成和解，靜觀基金會同意給付勞工資遣費新臺幣（下同）103萬9,270元，同意退還加班費（延長工時工資額加給部分）回捐約20萬元在案。經查前揭勞資調解申請書中，申請人陳○秀稱，其延長工時工資額加給係被迫回捐，靜觀基金會違反勞基法保障薪資應全額給付之規定，要求返還等語。再依106年8月28日臺南市政府勞資爭議調解紀錄略以，資方主張：「前執行長僱用初就經勞方同意，居服員加班超過182小時部分，每小時回捐50元，超過200小時部分，每小時回捐100元給基金會，非強行為之。」等語，足徵靜觀基金會所屬居服員於受僱時，即有應資方要求回捐延長工時工資額加給情事，爰本項爭議在於該回捐行為，是否確屬基於居服員自願始為之，自為臺南市政府應予釐清之重要爭點。

(五)詢據臺南市政府稱：「有關事業單位要求居服員超時工作、苛扣員工加班費及要求員工回捐延長工時工資額加給等情事，勞工局前於105年5月16日府勞條字第1060384504號裁處書，即以事業單位未置備居

---

<sup>2</sup>105年臺南市政府將身心障礙居家生活照護網服務及居家服務業務合併為「居家照顧服務」一項標案。

家服務督導員之出勤紀錄，有違勞基法第30條第5項規定處以罰鍰在案。……事業單位是否要求員工回捐延長工時工資額加給一事，依事業單位102年7月7日第1屆第1次勞資會議紀錄附帶決議所示，有關基金會核發之加班費各自採自願回捐，無強制性，並有勞工親簽之捐款明細可資為證，因事證不明確不予論處，惟勞資雙方業於106年9月25日針對該等事項進行第3次調解，該單位同意退還加班回捐及資遣費之部分，調解成立。」

(六)經查，有關臺南市政府據以不為裁罰依據之靜觀基金會102年7月7日第1屆第1次勞資會議紀錄討論事項決議摘要略以：

- 1、案由(二)勞基法第32條第1項及第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……。」
- 2、決議：「照案通過，基金會核發之加班費各自採自願回捐，無強制性。」

(七)惟依勞基法第83條規定，事業單位舉辦勞資會議，係為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率。然本項提案之案由，本在於要求勞工同意在正常工作時間以外工作，惟卻作成延長工時工資額加給回捐之附帶決議，明顯與前揭規定要旨、提案案由及常理不合，臺南市政府未予調查，即逕作為免責依據，已有怠失。再依106年1月31日本院詢問臺南市社會局時，要求提供本案勞工親簽之捐款明細資料，據復：「該局業於106年12月22日南市社助字第1061357699A號函詢該會，惟靜觀基金會106年12月29日靜觀行字第10612039號函暨其附件中，未檢附勞工親簽之捐款明細資料。」顯見臺南市政府稱

有勞工親簽之捐款明細可資為證一節，亦難採信。

(八)再查，縱前揭勞資會議決議屬實，然依臺南市政府前先行查復本院函詢18位靜觀基金會原僱勞工之延長工時工資額加給回捐情形資料，其等於102年至105年度聘用期間，薪資回捐金額共達659,810元。然於前揭102年7月7日第1屆第1次勞資會議討論事項決議作成前，相關居服員即有延長工時工資額加給回捐情形，如居服員黃○珍於102年3、4月延長工時工資額加給為150元及1,650元，分別於加班之翌月即4月及5月回捐相同金額予靜觀基金會；張○滿102年1月至3月延長工時工資額加給分別為2,750元、2150元、2,700元，旋即於加班後之3月至5月捐贈相同金額予該基金會等情（詳如下表1），足見前揭靜觀基金會勞資會議決議，係為圖日後卸責之舉。

表1 102年度延長工時工資額加給與薪資回捐情形

姓名	項目	月份												合計
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
陳○杏	加班費	-	-	-	-	-	525	275	-	-	1,400	1,100	3,000	6,300
	回捐	-	-	-	-	-	525	275	-	-	1,400	1,100	3,000	6,300
黃○美	加班費	450	-	500	575	1450		-	-	-	525	525		4,025
	回捐	-	-	450	500	575	1,450	-	-	-	-	-	-	2,975
黃○珍	加班費	2,900	-	150	1,650	2,250	1,350	2,400	2,800	-	1,000	2,400	1,000	17,900
	回捐	-	-	-	150	1,650	-	2,250	3,750	-	2,800	1,000	2,400	14,000
高○寒	加班費	-	-	350	1,650	1,400	1,150	3,400	1,250	1450	2,600	825	-	14,075
	回捐	-	-	-	350	1,650	1,400	1,150	3,400	1,250	1,450	2,600	825	14,075
葉○玲	加班費	-	-	-	-	-	-	500	1500	1500	1500	1500	1500	8,000
	回捐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,680	1,680
張○滿	加班費	2,750	2,150	2,700	2,350	2,900	1,550	2,850	2,450	2,100	2,350	1,850	800	26,800
	回捐	-	-	2,750	2,150	2,700	2,350	2,900	1,550	2,850	2,450	2,100	2,305	24,105
陳○秀	加班費	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,700	2,900	4,250	11,850
	回捐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7,600	7,600
郭○君	加班費	5,050	4,250	3,400	-	-	-	-	-	-	700	5,500	8,350	27,250

姓名	項目	月份												合計
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	回捐	-	-	5,050	7,650	-	-	-	-	-	-	-	-	12,700
方李○	加班費	1,200			600	1,650	525	1,100	900	125	350	-	225	6,675
紅	回捐	-	-	1,200	-	600	1,650	-	1,625	-	1,025	350	-	6,450

資料來源：本調查報告彙整。

(九)末查，靜觀基金會亦有未發予居服員應得之薪資，即直接自居服員應領薪資中扣除延長工時工資額加給之情事，如居服員盧○珍104年12月包含延長工時工資額加給（2,900元）之應領薪資為41,915元，惟該基金會扣除其勞工保險費及健康保險費合計金額1,525元與前揭延長工時工資額加給後，105年1月8日實際匯入盧員帳戶37,490元<sup>3</sup>；另，張林○珍同月包含延長工時工資額（1,400元）之應領薪資為36,600元，惟該基金會扣除其勞工保險費及健康保險費合計金額1,261元與前揭延長工時工資額加給後，105年1月8日實際匯入張林員帳戶僅33,939元。嗣該基金會再公告盧○珍及張林○珍於105年1月8日回捐前揭延長工時工資額金額，是靜觀基金會稱所屬居服員自願回捐延長工時工資額加給一節，自難採信，該基金會確已違反勞基法第22條第2項規定，惟臺南市勞工局卻未詳查，以為裁罰判斷依據。

(十)綜上，臺南市政府102年至104年委託靜觀基金會辦理居家照顧服務業務，雖經該基金會原僱用之居家照顧服務員於106年7月間提起勞資爭議調處，要求返還其等服務期間之延長工時工資額加給回捐款項，惟該府勞工局竟昧於已有事實，未善盡查察之

<sup>3</sup> 依遠東國際商業銀行105年1月7日製表之整批匯款交易明細表所載資料。

能事，逕以該基金會102年7月7日第1屆第1次勞資會議紀錄附帶決議載有：「基金會核發之加班費各自採自願回捐，無強制性。」之內容，並有勞工親簽之捐款明細可資為證，而認定勞資爭議事證不明確而不予論處；亦未基於保障勞工權益而深入調查，僅以該基金會未備置居家照顧服務員之出勤紀錄，逕以違反勞動基準法第30條第5項規定處以罰鍰結案，核有嚴重違失。

二、臺南市政府身為勞務採購案之委辦機關，對於受託單位靜觀基金會違反勞基法情事，顯未善盡政府應有職責，確實督促其落實保障勞工最低勞動條件之規定，放任該基金會違法事項眾多，如未依法定標準給予居服員延長工時工資額加給、要求居服員延長工作時間超過法定上限、未依規定給予加倍工資（或給予補休）、要求居服員例假日仍出勤及解除勞僱契約時未依規定給予預告工資等違法情事。且已有眾多扼傷勞工權益之客觀事證，臺南市政府仍未能本於保障本案受僱勞工基本權益之責任，放任靜觀基金會違法剝削居服員權益，怠於查察執法，核有重大違失。

（一）靜觀基金會接受臺南市政府委託辦理社福業務，經檢舉有違反勞基法相關規定，案經臺南市社會局106年11月2日南市社助字第1061118879號函（下稱臺南市社會局106年11月2日函）及臺南市勞工局106年11月10日南市勞條字第1061142314號函（下稱臺南市勞工局106年11月10日函）查復本院略以：  
1、依臺南市社會局106年11月2日函稱，靜觀基金會前於臺南市勞工局受檢時表示：「於104年12月27



日<sup>4</sup>召集員工開會，告知員工本基金會喪失臺南市政府105年居家服務之標案，員工可以調至本基金會經營之龍崎教養院服務，員工當場未表示意見，本基金會即認為其無意願，故於104年12月31日與臺南市政府採購契約期滿，即將勞工之勞、健保退保，與員工終止僱傭關係。」

- 2、嗣臺南市勞工局以靜觀基金會未依違反大量解僱勞工保護法第2條<sup>5</sup>規定於符合大量解僱勞工之要件起60日前將解僱計畫書函報臺南市勞工局，先行以臺南市政府105年04月11日府勞資字第1050320461號裁處書，違反大量解僱勞工保護法第4條第1項處以罰鍰10萬元。靜觀基金會不服，循序提起訴願及行政訴訟，經勞動部105年勞動法訴字第1050011161號訴願決定書及臺南地方法院106年8月1日105年簡字第88號行政判決駁回，後因該基金會未提起上訴而告確定。爰臺南市勞工局106年10月6日函請該基金會陳訴意見後，以臺南市政府106年10月24日府勞條字第1060980704號裁處書，以靜觀基金會之居服員每7日中未有1日之休息作為例假，及未依規定給付資遣費等為由，違反行為時勞基法第36條規

---

<sup>4</sup>惟據107年2月13日臺南市勞工局與靜觀基金會談話紀錄內載，該基金會於104年12月8日接獲臺南市政府社會局電話通知未能續案時，即於104年12月20日召開居家服務員及居家督導員會議，會中宣佈原承辦業務將於104年12月30日與臺南市社會局終止契約（臺南市政府105年4月11日府勞資字第1050320461號裁處書亦載：基金會係於104年12月20日召開居服員及居家督導員會議，宣布前揭事項）。

<sup>5</sup>本法所稱大量解僱勞工，指事業單位有勞動基準法第11條所定各款情形之一、或因併購、改組而解僱勞工，且有下列情形之一：1、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數未滿30人者，於60日內解僱勞工逾10人。2、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在30人以上未滿200人者，於60日內解僱勞工逾所僱用勞工人數三分之一或單日逾20人。3、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在200人以上未滿500人者，於60日內解僱勞工逾所僱用勞工人數四分之一或單日逾50人。4、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在五百人以上者，於60日內解僱勞工逾所僱用勞工人數五分之一或單日逾80人。5、同一事業單位於60日內解僱勞工逾200人或單日逾100人。前項各款僱用及解僱勞工人數之計算，不包含就業服務法第46條所定之定期契約勞工。



定，依行為時同法第79條第1項第1款規定，處罰鍰2萬元，另該會亦違反勞工退休金條例第12條第1項規定，依同法第47條規定處罰鍰2萬元，合計應裁處罰鍰4萬元整。

- 3、另有關靜觀基金會要求居服員超時工作、苛扣員工加班費等情事，臺南市政府稱，因靜觀基金會未置備居服員之出勤紀錄，相關勞工之工作時間因欠缺明確、客觀之書面紀錄，故尚難遽認其顯有使勞工超時工作或苛扣加班費之事實。且該府前以105年5月16日府勞條字第1050289246號裁處書，以該基金會未置備勞工出勤紀錄，有違行為時勞基法第30條第5項規定處以罰鍰在案等情。

(二)惟經本院查核結果，靜觀基金會確有多項違反勞基法規定情事，茲以取得之居服員郭○君服勤相關資料，說明該基金會違法情節如下：

- 1、依107年2月13日臺南市政府與靜觀基金會談話紀錄內容，因該基金會係將居服員薪資清冊之總時數回報給臺南市社會局藉以作為後續請領補助之依據，爰該基金會已同意前揭薪資清冊總時數無誤，先予敘明。
- 2、未依法定標準給予居服員延長工時工資額加給
  - (1)依行為時勞基法第30條第1項規定，勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每2週工作總時數不得超過84小時。前開正常工時計算循環應依曆每2週計算，非以月計算，勞基法並無每月正常工作時數上限之規定。且雇主使勞工於平日延長工作時間者，應依行為時勞基法第24條規定，前2小時以內按平日每小時工資額再加給3分之1以上；第3小時以後再加給3分之2以上。

- (2) 查靜觀基金會與居服員約定之延長工時工資額加給，係依排班表「個案數(案主)」乘以「服務時數」，每月是否超過182小時而定，倘總服務時數倘達182小時以上即視為加班。加班前20小時，延長工時工資額加給每小時以50元計算，第21小時後，每小時以100元計算。
- (3) 惟依衛福部社會及家庭署推展社會福利補助作業要點，居服員之薪資核給標準如下：
- 〈1〉 102年度：時薪不得低於150元。
  - 〈2〉 103年度：原核給時薪不得低於150元，惟於103年7月1日起增加為170元。
  - 〈3〉 104年度：時薪不得低於170元。
- (4) 查居服員郭○君104年1月薪資清冊總服務時數272小數（含居服時數242小時及喘息服務時數30小時），靜觀基金會以郭○君總服務時數272小時扣除182小時後之90小時視為加班，給付延長工時工資額加給共8,000元（20小時\*50元+70小時\*100元=8,000元）。再依郭○君104年1月排班表所載出勤日，每日正常工時均以8小時計算，全月共出勤27天<sup>6</sup>計之，該月正常工時合計216小時（8小時\*27天），則延長工時共計56小時（272小時-216小時），惟並未見靜觀基金會以104年規定之時薪標準170元，每小時加給延長工時工資額3分之1（56.66元）以上或3分之2（113.32元）以上，核不符行為時勞基法第24條規定。

### 3、延長工時超過法定每月上限

- (1) 依行為時勞基法第32條第1項及第2項規定：

---

<sup>6</sup>104年1月1日中華民國開國紀念日之休假日，並以靜觀基金會曾予補休為基礎，予以計入正常工時。

「(第1項) 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。(第2項) 前項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。」

(2) 經查前揭居服員郭○君104年1月居家服務排班表，當月週1至週5每日排班10小時、週6排班11小時，經扣除法定正常工時8小時，週1至週5每日加班2小時，週6加班3小時，因當月有4個週1、週2及週3，5個週4、週5及週6，造成當月加班時數高達59小時(2\*4\*3+2\*5\*2+3\*5\*1)詳如下表2。縱依該基金會已同意之薪資清冊總時數所載郭○君之工作時數，參據當月排班表計算總工時，延長工時亦高達56小時(272小時-216小時)，均超過行為時每月法定延長工時上限<sup>7</sup>，核已違反行為時勞基法第32條第2項延長工作時間上限規定。

表2 郭○君104年1月份居家服務排班表工時及加班工時計算表

星期	一	二	三	四	五	六	日	總計
日期	5.12. 19.26	6.13. 20.27	7.14.21 .28	1.8.15. 22.29	2.9.16. 23.30	3.10.17 .24.31	4.11. 18.25	
排版表 工時	10	10	10	10	10	11		
法定 正常工時	8	8	8	8	8	8	-	
加班工時	2	2	2	2	2	3	-	
每週合計 加班工時	8	8	8	10	10	15	-	59

資料來源：本案彙整。

<sup>7</sup>行為時勞基法第32條第2項後段：「延長之工作時間，1個月不得超過46小時。」另依該排班表，郭君全月工時為275小時。

4、居服員休假日出勤，未依規定給予加倍工資，亦未給予補休

- (1) 查104年1月1日為行為時勞動基準法施行細則（下稱勞基法施行細則）第23條第1項規定之紀念日，依行為時勞基法第37條及第39條規定，紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日均應休假，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。亦即勞資雙方原約定之工作日如適逢國定假日，應予放假且工資照給；雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應加倍發給，亦即除原本約定照給之工資之外，再加發1倍工資。
- (2) 另，就勞工於休假日工作工資如何發給疑義，依原行政院勞工委員會87年8月31日台87勞動二字第037426號函略以：勞基法第39條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給，至於勞工應否於休假日工作及該假日須工作多久，均由雇主決定，應屬於事業單位內部管理事宜。勞工於休假工作後，勞雇雙方如協商同意擇日補休，為法所不禁。但補休時數如何換算，仍應由勞雇雙方協商決定。是倘勞工於休假日工作後選擇補休，資方即無需加發1倍工資。
- (3) 查居服員郭○君104年1月份之薪資清冊，當月其居家服務時數242小時，均以每小時170元計薪41,140元（另有喘息服務30小時，亦均以每小時160元<sup>8</sup>計薪4,800元），靜觀基金會並未加倍計算時薪給付工資，亦未給予其補休，已違

---

<sup>8</sup>衛福部僅訂定每日之喘息服務費用（102年至103年6月為1,000元/日，103年7月1日起調升為1,200，惟並未針對喘息服務服務員訂定最低時薪金額。

反勞基法第39條及前揭原行政院勞工委員會87年8月31日函釋規定。

5、違反勞工應於例假日休息規定，要求所屬居服員於約定之例假日出勤

(1) 依行為時勞基法第36條：「勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假。」本案靜觀基金會係與所屬居服員約定以每星期日為例假，爰當日即不得要求居服員出勤。

(2) 經依居服員郭○君104年03月份居家服務排班表、居家喘息照顧紀錄單、服務費印領清冊等資料，發現該員為服務業主「蔡○正先生」，導致該員自3月9日至3月30日有連續出勤工作22日，而有於星期日(靜觀基金會與勞工約定之例假日)出勤之事實，已違反前揭勞工每7日中至少應有1日之休息，以作為例假之規定<sup>9</sup>。

6、未依規定給予資遣費及預告工資

(1) 依行為時勞基法第11條第1項第2款、第16條、勞基法施行細則第9條及勞工退休金條例第12條規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：……2、虧損或業務緊縮時。」、「(第1項)雇主依第11條……規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：1、繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。2、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。3、繼續工作3年以上者，於30日前預告之。(第2項)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2日之工作時間，請假期間

---

<sup>9</sup>本項違法事項，業經臺南政府106年10月24日府勞條字第1060980704號裁處書裁罰。

之工資照給。(第3項)雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」、「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。」、「(第1項)勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條……規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。(第2項)依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。」

(2) 查靜觀基金會於104年12月31日以前，計僱用居服員等勞工共計70餘人，嗣因未標得臺南市政府社會局105年度居家照顧服務委託案，遂以業務緊縮為由，且員工未表示願調至該基金會經營之龍崎教養院服務，該基金會即認為其等無意願，故於104年12月31日與臺南市政府採購契約期滿，即分別於104年12月31日解僱55人、105年1月1日解僱1人，105年1月10日解僱5人共計61人。惟並未依前揭規定之法定時限內，給付勞工預告工資及資遣費<sup>10</sup>。

(三)臺南市勞工局漠視勞基法保障勞工最低權益之規定，未本於主管機關職責，善盡調查之能事

1、經核，前揭靜觀基金會未依法定標準給予居服員延長工時工資額加給、居服員之延長工時超過法定每月上限、居服員休假日出勤，既未依規定給予加倍工資，亦未給予補休、違反居服員應於例

---

<sup>10</sup>臺南市政府 106 年 10 月 24 日府勞條字第 1060980704 號裁處書以靜觀基金會未依規定給付資遣費，裁處罰鍰 2 萬元。

假日休息規定，要求所屬居服員於約定之例假日出勤與未依規定給予資遣費及預告工資等項違法行為，除該基金會要求居服員於約定之例假日出勤及未依規定給予資遣費，由臺南市政府106年10月24日府勞條字第1060980704號裁處書，以靜觀基金會之居服員每7日中未有1日之休息作為例假，及未依規定給付資遣費等為由，違反行為時勞基法第36條規定，依行為時同法第79條第1項第1款規定，處罰鍰2萬元，另該基金會亦違反勞工退休金條例第12條第1項規定，依同法第47條規定處罰鍰2萬元，合計裁處罰鍰4萬元外，臺南市勞工局對於其他違法事項，則均以靜觀基金會未依規定置備出勤紀錄為由，依違反行為時勞基法第30條第5項規定，於105年5月16日府勞條字第1050289246號裁處書從輕裁處罰鍰2萬元，而予結案，核與該基金會重大違法行為所應受行政責難程度，顯不相當。

- 2、詢據臺南市勞工局復稱：「靜觀基金會提供之排班表……服務個案所相對應的排班時數，並非出勤紀錄所應詳實記載之分鐘時間，故不能真正反應勞工實際之延長工作時間，亦難精準、正確計算勞工之延長工時工資。基此，依照行政程序法第5條(明確性原則)及第9條(注意義務原則)規定，本府於105年05月16日，以靜觀基金會於受檢時(105年02月18日)，未置備居家督導員、居家服務員104年出勤紀錄並保存1年，依行為時勞基法第30條第5項規定，以事業單位未置備出勤紀錄並逐日詳實記載至分鐘作為處分，於法尚無不合。」惟依勞動部於本院詢問提供之書面資料略以：「依行為時勞動基準法第30條第5項及其施



行細則第21條規定，雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形，並應覈實記至分鐘為止。此項簿卡並應保留1年。雇主如未依法置備勞工簽到簿或出勤卡，惟如有其他資料（例如：工作日誌等）可得知雇主有使勞工超時工作或未依法給付延時工資之情，地方主管機關亦可依法裁處。」另，勞動部業務主管人員於本院107年2月9日詢問中表示：「沒有置備出勤紀錄可以處罰，如勞工有主張未收到加班費，勞工局也可以去檢查。」及「一般查核如發現無出勤紀錄，如有工作日誌與排班表均可做為檢查之依據，且應實際去瞭解勞工之實際工作時數，並可向雇主進行確實瞭解後，如發現確有違失，可據以裁罰。」

- 3、經查，本案居服員排班表已明確記載服務個案之起迄時間分鐘數，縱與其薪資清冊時數不相符，臺南市勞工局自應本於職責詢問勞資雙方，以求釐清事實。甚且，靜觀基金會勞工25人於106年7月28日提起勞資爭議調解時，案關申請書中，申請人陳○秀業除要求返還加班費外，並要求該基金會依法給付預告工資及資遣費。是臺南市勞工局已知悉靜觀基金會所涉「未依法給預告工資」等違反勞基法情事，該局更應本於地方勞動業務主管機關之職責，主動調查詢問勞資雙方，藉以釐清案情，並課處雇主應有之行政罰責，然全未見該局有相應作為。遲至本院詢問會議後，始於107年2月13日再派員至靜觀基金會進行勞動檢查，嗣於同年2月26日以府勞條字第1070125909號陳述意見通知書，要求該基金會就前揭事實提出陳述，延宕情節重大。

(四) 綜上，臺南市政府身為勞務採購案之委辦機關，對於受託單位靜觀基金會違反勞基法情事，顯未善盡政府應有職責，確實督促其落實保障勞工最低勞動條件之規定，放任該基金會違法事項眾多，如未依法定標準給予居服員延長工時工資額加給、要求居服員延長工作時間超過法定上限、未依規定給予加倍工資（或給予補休）、要求居服員例假日仍出勤及解除勞僱契約時未依規定給予預告工資等違法情事。且已有眾多扼傷勞工權益之客觀事證，臺南市政府仍未能本於保障本案受僱勞工基本權益之責任，放任靜觀基金會違法剝削居服員權益，怠於查察執法，核有重大違失。

三、靜觀基金會雖與申請勞資爭議調解之勞工達成和解，惟其效力並未及於所有經解除勞動契約之勞工，且依勞動部函文要旨，臺南市政府仍負有積極查處督促資方履行法定強制規定之義務，惟尚未見該府督促該基金會，支付未參加調解勞工之法定應得之資遣費及預告工資，核有違失。

(一) 靜觀基金會原僱用包含居服員等勞工在內共計70餘人，自102年1月1日至104年12月31日標得臺南市政府之身心障礙者居家生活照護網服務及居家服務等2委託案。該基金會所僱居服員主要業務係至個案家中提供居家照顧服務；另依照照顧服務管理中心辦理長期照顧10年計畫喘息服務補助作業規定，由靜觀基金會指派至經該照顧服務管理中心核定補助個案處，提供喘息服務<sup>11</sup>。嗣靜觀基金會投標臺南

---

<sup>11</sup>臺南市政府辦理本項業務 101 年至 104 年之預算金額分別為 7,792,942 元、10,505,559 元及 12,068,810 元。

市政府105年度居家服務委託案<sup>12</sup>，因未檢附所得稅納稅證明文件，經臺南市政府以投標文件不全，認定喪失投標資格。該基金會旋以業務緊縮及勞工無意願調至該基金會經營之龍崎教養院服務為由，於104年12月31日至105年1月10日解僱所屬勞工共計61人。

(二)臺南市政府前已認定靜觀基金會未標得該府105年度居家服務委託案，對其所屬勞工之僱用即應妥善規劃，若未能續聘員工即應依法予以資遣，不得要求各居服員及居家服務督導員若未至新承接單位服務者，須自動離職，以規避資遣費、預告工資之給付義務。嗣臺南市政府先以靜觀基金會大量解僱勞工未於60日前將解僱計畫書通知主管機關為由，違反大量解僱勞工保護法第4條第1項規定，於105年4月11日先行依同法第17條裁處該基金會10萬元罰鍰。惟靜觀基金會不服，循序提起訴願及行政訴訟，經106年8月1日臺灣臺南地方法院行政訴訟簡易判決105年度簡字第88號行政判決駁回，後因該基金會未再提上訴而確定後，臺南市政府再以106年10月24日府勞條字第1060980704號裁處書，以靜觀基金會未依規定給付資遣費為由，違反勞工退休金條例第12條第1項規定，依同法第47條規定處以罰鍰2萬元。然對於靜觀基金會未依法給付預告部分，並未有相關行政查處作為。

(三)經查靜觀基金會遭解聘勞工25人於106年7月28日、同年8月17日至臺南市政府申請勞資爭議調解，並分別於106年8月28日、9月11日及25日召開3次調解會，並於第3次調解達成和解，靜觀基金會同意給

---

<sup>12</sup>105年臺南市政府將身心障礙居家生活照護網服務委託案及居家服務委託案，合併為居家服務委託案。

付勞工資遣費1,039,270元，同意退還延長工時工資額加給回捐約20萬元。靜觀基金會嗣於106年9月30日將相關和解款項1,260,770元，撥入申請調解之25名勞方帳戶。

(四)惟依行為時勞基法第16條規定：「(第1項)雇主依第11條或第13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：……2、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。……(第3項)雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」經查參加前揭3次調解之共計有25人，除葉○玲與與姜○謹2名居家服務督導員，資方是否應依法支付預告工資尚有疑義外，另23人居服員年資均為2年以上，未滿3年，依法其預告天數均為20天，以雇主告知將終止契約之105年12月20日為基準日，靜觀基金會應付預告工資天數均為9天<sup>13</sup>，惟前揭第3次調解達成之和解給付內容並未含勞方原請求之預告工資部分，尚難稱公允。

(五)再依原行政院勞工委員會98年6月5日勞資3字第0980125920號函之意旨，已要求地方勞工行政主管機關於受理勞資爭議案件及陳情案件時，可指導當事人利用調解機制處理私權爭議，以達息訟止爭之目的，惟確實執行法律以保障勞工權益為勞工行政主管機關之首要責任，爰如地方勞工行政主管於處理爭議之過程中發現案情內容已涉及違反法律強制規定部分，仍應本職權積極查處，不應以案件已進行勞資爭議處理為由，即予結案。爰本案靜觀基

---

<sup>13</sup>本案靜觀基金會係於104年12月20日告知照服員將於104年12月31日終止勞雇契約，因依照服員年資計算之法定預告天數均為20天。故由104年12月20日之次日(21日)起算，至104年12月31日契約終止日，僅11日，故依行為時勞基法第16條第3項規定，應給付照服員之預告工資天數為9天。

金會分別於104年12月31日至105年1月10日共計解僱61人，扣除已申請調解之25人，尚有未參加調解勞工計36人，其等法定應得之資遣費及預告工資，靜觀基金會仍有給付義務。是臺南市政府依前揭原行政院勞工委員會函文意旨（及勞基法第80條之1規定），仍負有督促該基金依法給付之責任。

(六)綜上，靜觀基金會雖與申請勞資爭議調解之勞工達成和解，惟其效力並未及於所有經解除勞動契約之勞工，且依勞動部函文要旨，臺南市政府仍負有積極查處督促資方履行法定強制規定之義務，惟尚未見該府督促該基金會，支付未參加調解勞工之法定應得之資遣費及預告工資，核有違失。

四、臺南市政府委託靜觀基金會辦理居家照顧服務業務，有關102年至104年身心障礙者居家生活照護網服務委辦契約內容，該府明知所訂相關勞工權益保障條款，不適用於本案居服員，卻未謀修正調整補充相關內容以符實需，而逕付訂約；另，102年至104年居家服務業務契約內容，雖已定明資方應遵守勞基法相關規定，惟該府卻未善盡職責確實查核，致該基金會多年來，未依法定標準計算工時給予延長工時工資額加給，除使所屬居服員超時工作，還要求居服員回捐延長工時工資額加給予該基金會等違法情事。且臺南市政府雖定有實施查核計畫，惟相關作業徒具形式，致未發現該基金會前揭違法行為，核有重大違失。

(一)依經濟社會文化權利國際公約第7條規定：「本公約締約國確認人人有權享受公平與良好之工作條件，尤須確保：(一)所有工作者之報酬使其最低限度均能：(1)獲得公允之工資……(四)休息、閒暇、工作時間之合理限制與照給薪資之定期休假

，公共假日亦須給酬。」靜觀基金會標得臺南市政府 102 年至 104 年身心障礙者居家生活照護網服務及居家服務等 2 勞務委託案，其業務本質係承按照顧服務管理中心之長期照顧服務業務。臺南市政府為求提供民眾完善之服務，自應善加督導得標者之履約情形，另對處於第一線提供服務之居服員勞動權益，亦有要求靜觀基金會依法辦理之職責，相關勞務採購契約內容之擬定及執行自應力求嚴謹，以為履約管理與廠商違約時之處置依據，合先敘明。

(二)查 102 年至 104 年臺南市政府與靜觀基金會簽訂之身心障礙者居家生活照護網服務契約內容，雖於履約管理條文中，訂有勞工權益保障內容略以：廠商對於派至機關提供勞務之派遣工，其加班(延長工作時間)等工資給付之勞動條件，應依勞基法及其施行細則等規定辦理等。惟本院詢據臺南市社會局稱，前揭委託契約係依政府採購法之勞務採購契約範本訂定，雖契約內列有勞工權益保障等條文，但因本案為居家服務業務之委託，非屬勞動派遣，故不適用等語。然以政府機關辦理勞務採購案件，有其一定前置簽辦程序，該局已知前揭條文不適用本案得標廠商執行業務之居服員，自應妥謀修正以求完備，然臺南市社會局並未加修正調整補充，即予公告招標，並完成簽約，已有明顯疏漏之處。

(三)次查臺南市政府與靜觀基金會簽訂之 102 年至 104 年居家服務契約，第 2 條履約標的中，訂有廠商與居服員簽署契約時，需明訂時薪不得低於 150 元(或 170 元)，且為居服員投保勞、健保、提撥勞工退休準備金，並依勞基法等規定，以保障勞工權益等內容。且臺南市政府為督導廠商履約情形，參考衛福部社會及家庭署公告版本，訂有臺南市居家服

務業務監測及督導查核計畫進行督導查核，相關內容略以：

監測督導查核項目及範圍：

1、監測機制

- (1) 照顧服務員出勤狀況。
- (2) 服務是否依契約執行。
- (3) 其他與業務相關執行情形。

2、照顧服務員納保稽核

查核勞工保險、健康保險及提撥勞工退休準備金等資料。

(四)次依 102 年至 104 年「臺南市居家服務業務監測及督導查核計畫照顧服務員納保稽核表」項目如下(詳附件)：

- 1、是否為照顧服務員投保勞工保險。
- 2、是否為照顧服務員投保全民健康保險。
- 3、是否為照顧服務員提撥勞工退休準備金。
- 4、投保人數與當月照顧服務員人數是否相符。
- 5、照顧服務員異動時投保名單是否更新。

(五)惟查 102 年至 104 年照顧服務管理中心人員就前揭納保稽核表項目整體查核結論，102 年及 103 年皆為「是」，104 年在「是否為照顧服務員投保全民健康保險」之結論為「否」，其原因為居服員黃○菁為福保；另對個別居服員之投保勞工保險、投保全民健康保險及提撥勞工退休準備金情形，僅查對有無投保或提撥，然對投保或提撥金額有無異常，並未進行初步查核，對於靜觀基金會是否依勞基法執行勞動契約，亦未查核。

(六)有關靜觀基金會違反勞基法案情已如前述。另經本院檢視與該基金會進行勞資爭議調解程序 25 名勞工之薪資清冊資料，發現前揭勞工之薪資金額變動



情形，與其等之全民健康保險費用金額、勞工保險金額及勞工退休金提撥金額，並未呈現正相關變化，爰將相關資料送請衛福部及勞動部查核，結果如下：

#### 1、全民健康保險費部分

- (1) 發現前揭25位人員，靜觀基金會扣收無誤僅3人，有9人有應補收健康保險費（合計2,286元），另有13人靜觀基金會應退還員工自付保費（合計6,399元）。
- (2) 嗣衛福部中央健康保險署以107年2月23日健保南字第1075031455A號函靜觀基金會，要求該基金會退還溢收13名員工健保費自付額<sup>14</sup>。

#### 2、勞工保險費及勞工退休金部分

- (1) 陳○杏等13名有高薪低報之情形。
- (2) 黃○美等8名兼有高薪低報及低薪高報之情形。
- (3) 張○滿等3名有低薪高報之情形。另黃○惠103年11月至104年1月及104年4月至104年12月有領薪紀錄，惟靜觀基金會於103年3月31日申報其退保及停繳勞工退休金後，未再申報其加保及提繳勞工退休金。

#### 3、有關前揭勞工保險費及勞工退休金提撥之違法行為，勞動部裁罰如下：

##### (1) 勞工保險部分

- 〈1〉因104年1月2日以前已逾行政罰法裁處之3年時效，爰勞動部認定靜觀基金會違法事實如下：陳○杏等19名薪資按「勞工保險投保薪資分級表」規定，應申報月投保薪資43,900

---

<sup>14</sup>依全民健康保險法第27條第1項第1款第2目規定辦理。

元等，惟靜觀基金會為其等申報為36,300元等，與規定不合。又黃○惠103年11月至104年1月及104年4月至104年12月有領薪紀錄，惟該基金會未依法，於其在職期間申報參加勞工保險。

〈2〉嗣勞動部以107年2月21日勞局費字第10761805870號裁處書，以靜觀基金會未覈實申報陳○杏等19名投保薪資，且未於所屬員工黃○惠在職期間，為其申報參加勞工保險，依勞工保險條例相關規定處罰鍰計103,148元。

(2) 勞工退休金提繳部分

因靜觀基金會所屬員工黃○芳等5名於103年11月至104年1月及104年5月至7月工資已有變動，惟該基金會未於104年2月及8月底前為其等覈實申報調整月提繳工資。嗣勞動部勞工保險局以107年2月22日保退三字第10760030371號裁處書，處以罰鍰5,000元整。另，該局再以同日保退三字第10760030370號函通知靜觀基金會未覈實申報調整提繳工資，逕予調整及更正，短計之勞工退休金，將於107年2月份補收等情。

(七)綜上，臺南市政府委託靜觀基金會辦理居家照顧服務業務，有關102年至104年身心障礙者居家生活照護網服務委辦契約內容，該府明知所訂之相關勞工權益保障條款，不適用於本案居服員，卻未謀修正調整補充相關內容以符實需，而逕付訂約；另，102年至104年居家服務業務契約內容，雖已定明資方應遵守勞基法相關規定，惟該府卻未善盡職責確實查核，致該基金會多以年來，未依法定標準計

算工時給予延長工時工資額加給，除使所屬居服員超時工作，還要求居服員回捐延長工時工資額加給予該基金會等違法情事。且臺南市政府雖訂有實施查核計畫，惟相關作業徒具形式，致未發現該基金會前揭違法行為，核有重大違失。

五、臺南市政府未依公益勸募條例等相關規定，積極查察妥適處理靜觀基金會要求所屬居服員回捐延長工時工資額加給之違法行為，且於該基金會函報年度決算資料予該府時，應發現、能發現而未發現前揭違法行為，致令該基金會此項違法行為持續達3年之久，嚴重損及該基金會所屬居服員權益，核有違失。

(一)臺南市政府未依公益勸募條例等相關規定，積極查察妥適處理靜觀基金會要求所屬居服員回捐延長工時工資額加給之違法行為

1、依公益勸募條例第6條第3項及第28條規定：「勸募團體基於公益目的，向會員或所屬人員募集財物、接受其主動捐贈或接受外界主動捐贈者，依第1項規定辦理，公立學校並應於年度終了後2個月、其他勸募團體於年度終了後5個月內，將辦理情形及收支決算函報許可其設立、立案或監督之機關備查。」及「違反第6條規定者，由其上級機關、許可其設立、立案或監督之機關予以警告並限期改善，屆期未改善者，處新臺幣3,000元以上15,000元以下罰鍰，並得按次連續處罰。」、民法第32條：「受設立許可之法人，其業務屬於主管機關監督，主管機關得檢查其財產狀況及其有無違反許可條件與其他法律之規定」是勸募團體基於公益目的，可向所屬人員募集財物、接受其主動捐贈，惟其負有於年度終了後5

個月內，將辦理情形及收支決算函報許可其設立、立案或監督之機關，備供主管機關視需要辦理財務查核，以審視是否有違反法律情事，合先敘明。

- 2、查有關靜觀基金會要求所屬居服員回捐延長工時工資額加給，經離職居服員向王定宇立法委員陳情一事，業經媒體<sup>15</sup>於106年8月中旬披露，相關報導載有該基金會表示居服員應徵工作時，曾徵得其等同意回捐等情，因案關居服員係辦理臺南市政府之勞務委託案，該府除應查察靜觀基金會所承接之勞務採購案之履約行為外，並應就媒體所載之回捐行為是否違反公益勸募條例，加以查核妥處始符該府應有職責，惟未見該府社會局有相關作為。
- 3、臺南市社會局106年11月2日函查復本院稱：「事業單位是否要求員工回捐延長工時工資額加給一事，依事業單位102年7月7日第1屆第1次勞資會議紀錄附帶決議所示，有關基金會核發之加班費各自採自願回捐，無強制性，並有勞工親簽之捐款明細可資為證，因事證不明確不予論處」等語，顯見迄案發後已2月餘，該局仍予漠視靜觀基金會要求所屬居服員回捐延長工時工資額加給情事。
- 4、嗣本院審視臺南市社會局106年11月2日函復資料，發現報載18名陳情靜觀基金會離職勞工，102年至105年1月間之捐贈金額（659,810元）與基金會公告金額（620,560元）存有差異金額39,250元，詳如下表3。爰本院就前揭公告金額差異原

---

<sup>15</sup>自由時報 106 年 8 月 17 日資料。

因與居服員回捐延長工時工資額加給是否確係自願回捐等節，詢問臺南市社會局，依該局107年1月31日書面資料略以：「本局業於106年12月22日南市社助字第1061357699A號函詢該會……該會認本案屬勞資爭議，且雙方經調解已取得共識並做成和解書，該會依和解條件於106年9月30日將資遣費及回捐款撥入勞方帳戶在案，故未再說明收據與徵信公告不一致之原因。至有無違反相關規定，按財團法人所開立之收據存根係由法人自行辦理保存事宜，如發覺捐贈與公告事項有不一致者，應由法人予以更正」及「本局業於106年12月22日南市社助字第1061357699A號函詢該會，惟靜觀基金會106年12月29日靜觀行字第10612039號函暨其附件中，未檢附勞工親簽之捐款明細資料。」該局亦未依前揭公益勸募條例及民法規定，查察靜觀基金會之違法行為，並課以應負之行政裁罰責難。嗣於本院詢問會議後，臺南市社會局始以107年2月9日南市社助字第1070199542號函靜觀基金會，敘明倘靜觀基金會再未依限提出說明時，將聘請專業人士協助或會同有關機關共同前往該基金會查核等情，延宕之情明確。

表3 102至105年1月18位居服員薪資回捐、捐贈徵信公告及其差額

單位：元

項目	年度			合計
	102	103	104-105.1	
薪資回捐	62,155	298,830	298,825	659,810
捐贈徵信公告	89,885	224,825	305,850	620,560
差額	-27,730	74,005	-7,025	39,250

資料來源：臺南市政府，本案彙整。

(二)臺南市政府應發現能發現，而未發現靜觀基金會要求所屬居服員回捐延長工時工資額加給之違法行為，肇致該基金會此項違法行為持續達3年

- 1、依臺南市財團法人設立許可及監督自治條例第15條第2項規定：「本市財團法人應於會計年度終了後3個月內，將前1年度工作報告、決算及財產清冊提經董事會通過後，送主管機關備查。但依本自治條例規定應由會計師查核簽證者，應於會計年度終了後5個月內辦理。」
- 2、經查靜觀基金會依前揭規定，將該基金會102年至104年相關資料，函報臺南市社會局，與該局處理情形略以：

(1) 102年部分

依臺南市社會局103年4月3日南市社助字第1030310525號函，查復靜觀基金會103年3月31日靜觀行字第10303015號函略以：「102年度收支決算書」之收入金額有誤。惟未對前揭「基金會102年收支決算書-其他收入科目之說明欄內明列加班費回捐239,725元」一節，要求靜觀基金會說明。

(2) 103年部分

依臺南市社會局104年4月7日南市社助字第1040321133號函，查復靜觀基金會104年3月30日靜觀行字第10403014號函，僅同意備查該基金會103年收支決算書。惟未對該基金會居家服務組103年度收支決算-其他收入科目之說明

欄中亦列有加班費回捐內容一節（未列明金額），要求靜觀基金會說明。

(3) 104年部分

依臺南市社會局105年4月13日南市社助字第1050314722號函，查復靜觀基金會105年3月28日靜觀行字第10503014號函，僅函悉該基金會104年收支決算書等資料。惟亦未對該基金會居家服務組104年度收支決算-其他收入科目之說明欄中亦列有加班費回捐內容一節（未列明金額），要求靜觀基金會說明。

- 3、有關前揭靜觀基金會102年收支決算書-其他收入科目之說明欄內明列加班費回捐239,725元；另該基金會居家服務組103及104年度收支決算-其他收入科目之說明欄中亦均列有加班費回捐等異常事證，臺南市社會局未加查察一節，詢據該局稱：「財團法人本於組織狀況所編製之預決算資料，除顯然抵觸臺南市財團法人設立許可及監督自治條例外，本局實無審核、裁駁之權限。」
- 4、惟就財團法人依法報請備查資料，主管機關是否仍有查察責任，詢據衛福部主管人員稱：「我們對於備查還是會去檢視資料」另按靜觀基金會係辦理臺南市社會局居家服務委託案之財團法人，該局就該基金會函報資料本應採較高密度之審查，以確保其履約作為之合法性。且依臺南市社會局103年4月3日南市社助字第1030310525號函，查復靜觀基金會103年3月31日靜觀行字第10303015號函，業指出該基金會：「102年度收支決算書」之收入金額有誤，該局稱無審核、裁駁



之權限，顯為卸責之辭。

(三)綜上，臺南市政府未依公益勸募條例等相關規定，積極查察妥適處理靜觀基金會要求所屬居服員回捐延長工時工資額加給之違法行為，且於該基金會函報年度決算資料予該府時，應發現、能發現而未發現前揭違法行為，致令該基金會此項違法行為持續達3年之久，嚴重損及該基金會所屬居服員權益，核有違失。

綜上所述，臺南市政府102年至104年委託財團法人臺南市私立靜觀社會福利慈善事業基金會辦理居家照顧服務業務，未善盡保障該基金會所僱居家照顧服務員勞動權益之職責，致該基金會要求所屬居家照顧服務員回捐薪資等違法行為持續達3年之久，且該府已知悉該基金會諸多扼傷勞工權益之客觀事證，竟未善盡查察之能事，放任該基金會違法剝削勞工權益；又該府身為勞務採購案之委辦機關，契約雖已定明資方應遵守勞動基準法相關規定，惟該府卻未善盡查核履約責任等情，核均有重大違失，爰依憲法第97條第1項及監察法第24條之規定提案糾正，移送行政院轉飭所屬確實檢討改善見復。

提案委員：江綺雯

李月德

楊美鈴

包宗和