

臺北市政府 106.12.27. 府訴三字第 10600207300 號訴願決定書

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 106 年 7 月 6 日北市勞動字第 10635064400

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營人力供應業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）106 年 4 月 28 日派員實施勞動檢查，訪談訴願人之受託人○○○並製作勞動條件檢查會談紀錄後，查認訴願人所訂「工作人員工作規定及管理標準」第 19 點規定若有遲到、早退情形，除該時段（不足 1 小時以 1 小時計）不計薪外，每遲到或早退 1 小時，計罰新臺幣（下同）200 元之懲罰性

違約金；以勞工○○○（下稱○君）為例，○君於 105 年 12 月合計遲到 105 分鐘，應僅得扣除其當月工資 232 元（ $133/60*105=232.74$ ），惟訴願人實際扣除○君當月工資 600 元；原處分機關爰認定訴願人未全額直接給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。另使勞工○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）及○○○（下稱○君）105 年 12 月 25 日（行憲紀念日）出勤工作，訴願人未給付國定假日出勤加倍工資，違反勞動基準法第 39 條規定。原處分機關爰以 106 年 5 月 19 日北市勞動檢字第 1063

2828802 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，命即日改善，並得於通知書送達之次日起 10 日內以書面敘明理由提出異議。嗣原處分機關以 106 年 6 月 13 日北市勞動字第 10635064410 號

函通知訴願人於 106 年 6 月 23 日前陳述意見，嗣經訴願人以 106 年 6 月 23 日書面提出陳述意見。

案經原處分機關審認訴願人先前曾因違反勞動基準法第 22 條第 2 項等規定，而經本府以 103 年 12 月 8 日府勞動字第 10336756900 號及原處分機關以 104 年 12 月 28 日北市勞動字第 10436269400

號裁處書處分在案，本次係第 3 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定；另訴願人先前曾因違反

勞動基準法第 39 條等規定，而經本府以 101 年 3 月 30 日府勞動字第 10132513800 號（受裁處人

為○○股份有限公司，營利事業統一編號與訴願人相同）、101 年 12 月 27 日府勞動字第 10140858500 號、103 年 5 月 23 日府勞動字第 10332933800 號及原處分機關以 105 年 7 月 11 日北市勞動

字第 10530566200 號裁處書處分在案，本次係第 5 次違反第 39 條規定。就本件上開 2 項違規事

實，原處分機關審酌其違法次數、經營規模及應受責難程度，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項規定，以 106 年 7 月 6 日北市勞動字第 10635064400 號裁處書，各處訴願人 10 萬

元及 30 萬元罰鍰，合計 40 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 106 年 7 月

10 日送達，訴願人不服，於 106 年 8 月 2 日經由原處分機關向本府提起訴願，8 月 31 日及 10 月 6

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 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 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……第三十二條、第三十四條至第四十一條……規定。」第 80 條之 1 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行為時第 23 條第 1 項規定：「本法第三十七條規定應放假之紀念日如左：……八、行憲紀念日（十二月二十五日）……。」

勞動部 104 年 11 月 17 日勞動條 3 字第 1040132417 號函釋：「說明：……二、依勞動基準法

施行細則第 7 條規定，勞工工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假等有關事項，應由勞雇雙方於勞動契約約定。任一方有調整工作時間之必要時，應與他方重行協商合致，始得為之。勞工上班遲到之時間，因未提供勞務，雇主得就遲到時間比例

扣發當日工資。雇主如允勞工得以請假方式辦理，尚非不可；其請假之最小單位，得由勞雇雙方自行議定，但雇主不得逕自規定該等遲到時間均應以請假方式處理。三、案內勞工遲到之時段，不論係採遲到扣薪或以請事假方式辦理，於計算該日延長工時時數，遲到或請事假之時段仍應與是日工作時間合併計算。雙方對於勞工遲到之事實，於是日原定正常工作時間不變之前提下，協商合議調整工作開始及終止時間者，得以超過變更後之正常工作時間計算延長工時。至於貴公司是否確與勞工協議調整該日之工作起迄時間，仍應視個案事證查察以判。」

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、本件訴願及補充理由略以：訴願人已返還工資予員工並刪除相關規定，就該部分係依○○公司契約條款執行，惟實情係員工倘發生遲到、早退情事者，並不會被扣款，所產生之懲罰性違約金再由訴願人向○○公司協商請求補償；又訴願人係勞動基準法第 30 條之 1 行業，針對員工調移休假係經勞資會議決議後辦理，不足假別再以薪資補償，並無違反勞動基準法第 39 條規定；另因法令臨時修正，106 年元月起均依新法規定辦理給付，新法執行前政府說明有半年以上輔導期，但卻加重打壓中小企業。

三、原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人工資未全額直接給付予○君；另使○君、○君、○君、○君及○君於 105 年 12 月 25 日（行憲紀念日）應放假之日出勤，未發給國定假日出勤加倍工資等情，有○君 105 年 12 月份薪資明細表、○君、○君、○君、○君及○君 105 年 12 月份出勤紀錄與 105 年 12 月份薪資明細表、原處分機關 106 年 4 月 28 日訪談訴願人

之受託人○○○而製作之勞動條件檢查會談紀錄及勞動檢查結果通知書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其已返還工資予員工並刪除相關規定，就該部分係依○○公司契約條款執行；又其針對員工調移休假係經勞資會議決議後辦理；另因法令臨時修正，106 年元月

起均依新法規定辦理給付，新法執行前政府說明有半年以上輔導期；且其已刪除相關規定云云。按工資應全額直接給付勞工；法定應放假之紀念日，均應放假，雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；勞動基準法第 22 條第 2 項及第 39 條分別定有明文。事業單位如為適用勞動基準法之行業，即有遵守上開規定之義務，若有違反，依同法第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 規定，各處 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。查訴願人事後給付全額工資予勞工並刪除相關規定之行為，尚難解免其先前已經成立之違規責任；至訴願人縱係應他人要求而訂定懲罰性違約金條款，抑或與他人定有應約束其勞工不得遲到早退之規定，亦難據以免除勞動基準法等相關法規之適用。又訴願人主張曾經勞資會議決議調整休假部分，惟並未提具其業依勞動基準法第 39 條規定，徵得勞工同意於休假日工作之證明文件，委難據以認定系爭裁處有所違誤。另本件訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 39 條等相關規定之違規事實係未全額直接給付勞工工資及未給付國定假日出勤加倍工資，而非訴願人所稱於 106 年 1 月施行之勞動基準法相關規定，是無所主張之新舊制度銜接適用問題。次查卷附原處分機關 106 年 4 月 28 日訪談訴願人之受託人○○○所作成之會談紀錄影本載以：「……問：……請問勞工○○○、○○○等人於 105 年 12 月 25 日出勤之工資如何計給？○○○於 105 年 12 月 4 日、18 日、22 日出勤遲到如何辦理？答：……（二）…… 105 年

12

月 25 日國定假日出勤如○○○、○○○等人皆僅依出勤 8 小時發給當日工資，未再加給工資，詳如薪資清冊所示。（三）○○○依簽到退表所示……依『工作人員工作規定及管理標準』第十九條規定，遲到、早退不足 1 小時以 1 小時計不計薪外，每遲到或早退 1 小時，計罰新台幣 200 元之懲罰性違約金，○○○因此被扣 600 元（3 小時 x 200 元=600

元

）……。」等語。查訴願人溢扣○君當月工資；又○君、○君、○君、○君及○君分別於 105 年 12 月 25 日（行憲紀念日）均有出勤，惟訴願人未給付國定假日出勤加倍工資；原處分機關乃核認訴願人上開行為已分別違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 39 條規定，並無違誤。訴願主張各節，均不足採。從而，原處分機關依前揭規定，以訴願人前已分別有 2 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定及 4 次違反同法第 39 條規定之情形，各處訴

願

人 10 萬元及 30 萬元罰鍰，合計處 40 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。

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（公出）

委員 張 慕 貞 (代行)
委員 柯 格 鐘
委員 范 文 清
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 劉 建 宏

中華民國 106 年 12 月 27 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧 決行

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）