

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 9 月 15 日北市勞動字第 10635974600 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

原處分關於違反勞動基準法行為時第 36 條、行為時第 37 條規定部分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 90 日內另為處分；其餘訴願駁回。

事實

一、訴願人經營其他美容美體服務業，為適用勞動基準法之行業，指派勞工於本市提供勞務。經原處分機關於民國（下同）106 年 6 月 7 日及 7 月 10 日派員實施勞動檢查，查得：

- （一）勞工○○○（下稱○君）擔任本市內湖店店長，月薪為新臺幣（下同）2 萬 8,000 元【含基本薪資、全勤、北區店長巡迴津貼（地區津貼）】，若當月達成內湖店訂定責任額（100 萬元），再發給達成獎金（即職務獎金）5,000 元。○君 105 年 2 月未達責任額，訴願人除不發當月達成獎金外，另追扣前次（105 年 1 月）達成獎金 5,000 元；○君 105 年 6 月未達責任額，訴願人當月扣減工資 5,000 元；105 年 5 月、8 月因

客

戶退卡，訴願人各扣 1,344 元、4,760 元；105 年 7 月因內湖店將公司產品儲放過期違規呈報，訴願人當月扣○君工資 1,080 元；認訴願人有工資未全額給付之情事，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

- （二）○君 105 年 4 月 1 日至 30 日期間，出勤紀錄皆記載「10：30 簽到」「8：30 簽退」，

訴

願人未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，違反同法第 30 條第 6 項規定。

- （三）訴願人經勞資會議決議採行四週彈性工時，惟○君於 105 年 10 月 7 日至 30 日期間，

連

續出勤 24 日，未給予○君每 2 週內至少有 2 日之休息作為例假，違反同法行為時第

36

條規定。

- （四）○君於 105 年 10 月 10 日國慶日、10 月 25 日臺灣光復節出勤，訴願人未加倍發給工

資

或補休，違反同法行為時第 37 條規定。

二、原處分機關爰以 106 年 7 月 17 日北市勞動檢字第 10634957901 號函檢送勞動檢查結果通知

書予訴願人，命即日改善，並載明如對檢查結果有異議，應於文到次日起 10 日內以書面提出。嗣訴願人提出異議略以，其經勞資會議通過全年國定假日平均調移至各月，並給付加班費；達成獎金係獎勵性質，為防止不肖店長串通假造冒領業績獎金，客戶退卡時應扣還購貨時所領得之獎金；出勤紀錄雖因店長之作法而不同，但不影響該出勤紀錄之真實性等語。原處分機關另以 106 年 8 月 4 日北市勞動字第 10635974610 號函通知訴願人

陳

述意見，經訴願人以 106 年 8 月 14 日書面陳述略以，未達責任額，不發達成獎金，不影響○君當月應得工資，○君違規經其主管簽報罰扣款，○君並未提出異議；客戶退卡時追回已領相應獎金，並未不當扣款；店長未直接服務顧客，其出勤紀錄按營業時間上下班之記載，符合事實；訴願人與勞工約定國定假日未休假工資及加班費，已包括於每月給付獎金總額等語。原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 30 條第 6

項

、行為時第 36 條、行為時第 37 條規定，爰依同法行為時第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條

之 1

第 1 項規定，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）行為時第 3 點規定，以 106 年 9 月 15 日北市勞動字第 10635974600 號裁處書，各處訴願人

2 萬

元罰鍰，計處 8 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 9 月 19

日

送達，訴願人不服，於 106 年 10 月 12 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 條第 3 款規定：「本法用辭定義如左：……三、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。」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 30 條第 1 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。」「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……。」行為時第 30 條之 1 第 1 項第 1 款、第 3 款規定：「中央主管機關指定之行業

，
雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。……三、二週內至少有二日之休息，作為例假，不受第三十六條之限制。」行為時第 36 條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」行為時第 37 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。」行為時第 39 條規定：「第三十六條所定之例假、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。」行為時第 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三十萬元以下罰鍰：一、違反……第二十二條……第三十條……第六項……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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

行政罰法第 4 條規定：「違反行政法上義務之處罰，以行為時之法律或自治條例有明文規定者為限。」

勞動基準法施行細則行為時第 20 條之 1 規定：「本法所稱雇主延長勞工工作之時間，指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……。」行為時第 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、電腦出勤紀錄或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。」行為時第 23 條第 1 項第 5 款、第 3 項第 8 款規定：「本法第三十七條規定應放假之

紀

念日如左：……五、國慶日（十月十日）。」「本法第三十七條所稱其他由中央主管機關規定應放假之日如左：……八、臺灣光復節（十月二十五日）。」

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） 87 年 8 月 20 日

(87)

臺勞動二字第 035198 號函釋：「績效獎金如係以勞工工作達成預定目標而發放，具有因工作而獲得之報酬之性質，依勞動基準法第二條第三款暨施行細則第十條規定，應屬工資範疇……。」

88 年 5 月 21 日（88）臺勞動二字第 023006 號函：「指定理髮及美容業為勞動基準法第三十條之一之行業，並核定為該法第三十二條第二項所稱之特殊行業。」

88 年 9 月 2 日（88）臺勞資二字第 0034926 號函釋：「一、查工資乃勞工提供勞務所得之

對價報酬，應全額直接給付勞工，此與違約金或因契約所生之損害賠償之債權，性質不同，不得逕行扣抵……二、另基於工資係勞工賴以維生之主要收入，本於勞務無法儲存之特性，如經雙方約定，而勞工涉有違約時，雇主宜循民事訴訟求償……。」

勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋：「……說明：……二、……依

勞

動基準法第 37 條及其施行細則第 23 條規定之應放假日（俗稱之國定假日……），均應予勞工休假。雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應依同法第 39 條規定加倍發給。勞資雙方亦得就『國定假日與工作日對調實施』進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工『個人』之同意。三、至於勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他『工作日』實施，仍應確明前開所調移國定假日之休假日期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法。……

」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準行為時第 3 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：（節錄）」

項次	10	22	32	33
違規事件	工資未全額直接給付勞工者。	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…。	雇主未使勞工每 7 日中有 1 日之休息，作為例假者。	紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，雇主未給予休假者。
法條依據	第 22 條第 2 項、	第 30 條第 6 項、	(行為時)第 36 條	(行為時)第 37 條
	(勞動基準法	(行為時)第 79 條	(行為時)第 79 條	(行為時)第 79 條
)	第 1 項第 1 款及第	第 1 項第 1 款及第	第 1 項第 1 款及
	1 款及	80 條之 1 第 1 項。	80 條之 1 第 1 項。	80 條之 1 第 1 項
	1 第 1 項			

			。	。
法定罰鍰額度	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。應公布其事業單位或事業主之名稱、負			
	(新臺幣：元 責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。			
) 或其他處罰			
統一裁罰基準	違反者，除依違規次數處罰如下外，應公布其事業單位或事業主之名稱			
	(新臺幣：元 、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。			
			

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、本件訴願理由略以：

(一) 訴願人與○君約定工資 2 萬 8,000 元，其他所得為獎金，係業績達成與否及超標多寡之獎勵，係全店之努力成效，並非店長個人勞務之對價，故非工資。105 年 7 月○君因違反公司獎懲規定記過在案，並依該過失造成公司損失之 1 成求償 1,080 元；在顧客購買之初，○君即因業績領取獎金，但顧客退卡（等同退貨）時依前已領之業績比例扣回，均未涉及工資。

(二) 原處分機關以店長○君於 105 年 4 月出勤時間皆係 10 時 30 分簽到，20 時 30 分簽退，而

客人於 20 時 30 分後仍有按摩需求，原處分機關即認定店長○君必須在店之揣測，難

以令人苟同。

(三) 訴願人為四週彈性工時適用行業，且經過勞資會議同意並公告實施，採行前 2 週休前 2 日，後 2 週休後 2 日，致○君於 105 年 10 月 7 日至 30 日連續出勤 24 日，並未違背法

令。

(四) 訴願人為傳統服務業，於勞動契約中與勞工個別約定「雙方同意全年國定假日約定平均挪移於各月，挪移後假日出勤服務按加班計算」，又對加班費之計算與發給約定「國定假日加班部分，以全年度平均通算計算加班費平均併同乙方薪資按月給付。」○君之國定假日皆轉計加班，全年所得遠高於約定工資 2 萬 8,000 元及依該約定工資所計算延長工時工資之總計。訴願人並未違反勞動基準法行為時第 37 條。請撤銷原處分。

三、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人以○君未達內湖店業績責任額、內湖店客戶退卡、產品置放過期違規呈報等由，扣發○君工資，有工資未全額給付之情事；○君 105 年 4 月 1 日至 30 日期間，出勤紀錄皆記載簽到「10：

3

0」、簽退「8：30」，訴願人未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止；○君於 105 年 10 月 7 日至 30 日期間，連續出勤 24 日，訴願人採行四週彈性工時，惟未給予○君每 2 週內至少有 2 日之休息作為例假；○君於 105 年 10 月 10 日國慶日、10 月 25 日臺灣光復節出勤，

訴願

人未加倍發給工資或補休，有原處分機關 106 年 7 月 10 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、訴願人提出○君 105 年 1 月至 11 月、106 年 2 月至 3 月之薪資明細表 2 份、訴

願

人對「○○○SPA」內湖店勞動檢查之補充說明、○君之內湖店 105 年 4 月份、10 月份直營店出勤紀錄表、訴願人 101 年 12 月 17 日之勞資會議紀錄、臺中市政府 102 年 4 月 23

日

府授勞動字第 1020068831 號函（工作規則備查）等影本附卷可稽。

四、原處分關於違反勞動基準法第 22 條第 1 項規定部分：

按工資乃勞工因工作而獲得之報酬，應全額直接給付勞工，此與違約金或因契約所生之損害賠償債權，性質不同，不得逕行扣抵，勞工涉有違約時，雇主宜循民事訴訟求償；為勞動基準法第 2 條第 3 款及第 22 條第 2 項前段所明定，亦有前勞委會 88 年 9 月 2 日

(88)臺

勞資二字第 0034926 號函釋意旨可資參照。本件查：

(一) 依訴願人提出○君 105 年 7 月薪資表備註欄所載「……違規呈報扣\$1080」。惟○君

105年7月份工資為其提供勞務所得之對價報酬，訴願人依勞動基準法第22條第2項規定及前勞委會88年9月2日(88)臺勞資二字第0034926號函釋意旨，應全額直接

給

付○君，縱○君有因違約或侵權行為造成訴願人損害，尚不得逕自工資扣抵。是訴願人以○君產品置放過期違規呈報等由，扣發○君工資，其有違反勞動基準法第22條第2項規定之情事，洵堪認定。

- (二)又依卷附訴願人接獲勞動檢查結果通知書後所提出之異議函、○君105年2月、5月、6月、8月薪資表及對「○○○SPA」內湖店勞動檢查之補充說明所載，訴願人與○君約定，全店當月業績達到預定目標，發給「達標獎金」(即達成獎金)5,000元，有客戶「退卡」則扣還已領得之獎金。○君105年2月因業績未達標，未發給當月5,000元「達標獎金」，並同時追扣105年1月達成獎金5,000元。是訴願人有違

反

勞動基準法第22條第2項規定之情事，洵堪認定。原處分機關依同法行為時第79條第1項第1款、第80條之1第1項等規定，處訴願人2萬元罰鍰，並公布訴願人名

稱及

負責人姓名，並無不合，此部分原處分應予維持。

五、原處分關於違反勞動基準法第30條第6項規定部分：

- (一)按雇主應置備勞工出勤紀錄並保存5年；出勤紀錄應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止；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；所稱出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡等可資覈實記載出勤時間工

第1

具所為之紀錄。揆諸勞動基準法第30條第5項、第6項前段、行為時第79條第1項

立

款及第80條之1第1項、勞動基準法施行細則行為時第21條第1項規定自明。考其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(臺北高等行政法院100年簡字第669號、101年訴字第1227號、103年訴字第142號、105年訴字第

261

號判決參照)。

- (二)依原處分機關106年7月10日訪談訴願人受任人高專○○○之勞動條件檢查會談紀錄載以：「……問：……如何記載勞工每日上下班時間？答(一)內湖分公司的營業時間為10:30至20:30……每日有中午、晚餐計2小時休息時間……。」另依卷附

日

訴願人提出之「內湖店 105 年 4 月份直營店出勤紀錄表」所載，○君於 105 年 4 月 1 日至 30 日期間簽到時間皆記載「10：30」；簽退時間皆記載「8：30」（下午），扣除 2 小時休息時間，每日工作時間為 8 小時。惟依卷附○君 105 年 4 月份薪資明細表

記

載，○君領有加班費 2,441 元。是○君 105 年 4 月份應有延長工作時間，惟該月份之出勤紀錄，均記載每日工作時間為 8 小時，並無延長工作時間之紀錄，該月份之出勤紀錄並未覈實記載出勤時間。是訴願人有違反勞動基準法第 30 條第 6 項之情事，洵堪認定。原處分機關依同法行為時第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定，

定，

處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，此部分原處分應予維持。

六、原處分關於違反勞動基準法行為時第 36 條規定部分：

按勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假，但中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，無工會者經勞資會議同意，4 週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過 2 小時；2 週內至少有 2 日之休息，作為例假，不受勞動基準法第 36 條之限制，為勞動基準法行為時第 30 條之 1 第 1 項第 1 款、第 3 款及同法行為時第 36 條所明定。

又美

容業係經中央主管機關指定得實施四週彈性工時制之行業，亦有前勞委會 88 年 5 月 21 日 (88) 臺勞動二字第 023006 號函可稽。本件查：

(一) 依訴願人提出之 101 年 12 月 17 日勞資會議紀錄參、討論事項 案四記載略以，勞資會議同意採行四週彈性工時，訴願人並將四週彈性工時載入工作規則第 7 章第 25 條規定，報經臺中市政府 102 年 4 月 23 日府授勞動字第 1020068831 號函備查。是訴願人

經

營中央主管機關指定之行業，且經勞資會議同意，為得實施四週彈性工時制之事業單位。

(二) 次依原處分機關 106 年 7 月 10 日訪談訴願人受任人高專○○○之勞動條件檢查會談紀錄載以：「……問：……如何記載勞工每日上下班時間？答……本公司有勞資會議實施四週彈性工時，但無法說明四週起迄是哪四週……○君於 105 年 10 月 7 日至 30

日

有連續出勤 24 日其中 10 月 18 日是出差至南京東路店……。」

(三) 又依卷附○君內湖店 105 年 10 月直營店出勤紀錄表所載，其於 105 年 10 月 7 日至 30

日

予

日

30

之限

條處

期間，連續出勤 24 日，是訴願人未依同法行為時第 30 條之 1 第 1 項第 3 款規定，給

○君每 2 週內至少有 2 日之休息作為例假。惟查行為時勞動基準法（104 年 12 月 16

修正）對於違反第 30 條之 1 第 1 項第 3 款規定者，並無罰則規定，且同法行為時第

條之 1 第 1 項第 3 款已明定，不受行為時第 36 條每 7 日中應有 1 日之休息作為例假

制。則原處分機關得否以訴願人違反同法行為時第 36 條規定，而依同法行為時第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定，裁處訴願人？有無違反行政罰法第 4

罰法定原則之規定？不無疑義，宜由原處分機關函請中央主管機關釋明。從而，為求原處分之正確適法及維護訴願人之權益，應將此部分原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 90 日內另為處分。另訴願人有無使○君工作總時數超過法定限制，應由原處分機關另行查明處理，併予敘明。

七、原處分關於違反勞動基準法行為時第 37 條規定部分：

- （一）按紀念日、勞動節日及其他中央主管機關規定應放假之日，均應休假；105 年 10 月 10 日國慶日為應放假之紀念日，105 年 10 月 25 日臺灣光復節為中央主管機關規定應放假之日；雇主徵得勞工同意於該日出勤者，工資應加倍發給；勞動基準法行為時第 37 條、行為時第 39 條、同法施行細則行為時第 23 條第 1 項第 5 款及第 3 項第 8 款

定有

明文。另勞資雙方得協商約定將國定假日調移至其他工作日實施，調移後之國定假日當日成為正常工作日，被調移實施休假之原工作日即應使勞工休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數；亦有勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第

1040130697

號函釋意旨可資參照。

- （二）查卷附○君內湖店 105 年 10 月份直營店出勤紀錄表所載，其於 105 年 10 月 10 日國慶

日

、25 日臺灣光復節均有出勤紀錄。依卷附訴願人勞資會議紀錄所載：「……參、討論事項 案七……辦法：一、……（一）國定假日調移：約定全年國定假日平均調移至各月（12 日，平均每月 1 日），並給付加班費……。」又訴願人於訴願書中亦主張：「……於勞動契約中與勞工個別約定『雙方同意全年國定假日約定平均挪移於各月，挪移後假日出勤服務按加班計算』，……加班費之計算……以全年度平均

通算計算加班費平均併同乙方薪資按月給付……。」另查○君 105 年 10 月、11 月薪資表記載，加班費分別為 3,574 元、2,408 元。是訴願人是否已給付○君上開 2 日國定假日出勤之工資？工資有無加倍發給？遍查全卷，均未見原處分機關查證及說明。是原處分機關逕認訴願人違反勞動基準法行為時第 37 條規定而裁處訴願人，尚嫌率斷，容有再行釐清確認之必要。從而，為求原處分之正確適法及維護訴願人之權益，應將此部分原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 90 日內另為處分。

八、綜上論結，本件訴願為部分無理由，部分有理由，依訴願法第 79 條第 1 項及第 81 條，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 劉 建 宏

中華民國 106 年 12 月 26 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）