

臺北市政府 106.12.28. 府訴三字第 10600213700 號訴願決定書

訴 願 人 ○○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 13 日北市勞動字第 10637899300 號裁處書及第 10637899301 號函，提起訴願，本府決定如下：

主 文

一、關於 106 年 9 月 13 日北市勞動字第 10637899300 號裁處書部分，訴願駁回。

二、關於 106 年 9 月 13 日北市勞動字第 10637899301 號函部分，訴願不受理。

事 實

訴願人經營其他服飾批發業，為適用勞動基準法之行業，於本市雇用勞工提供勞務。經原處分機關於民國（下同）106 年 7 月 28 日實施勞動檢查發現：（一）訴願人與所僱任職本市（內湖○○二館）之勞工○○○（下稱○君）約定月薪新臺幣（下同）2 萬 4,900 元（薪資 22,900 +2,000 全勤獎金），○君於 106 年 6 月 12 日至 16 日計 5 日教育召集期間，訴願人未給付○君該

5 日之工資，致○君 106 年 6 月工資不足 4,150 元，另自○君 106 年 5 月及 6 月工資各扣除懲處扣

款 1,000 元及 3,000 元，致工資未全額給付勞工，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。（二）

訴願人與○君約定排班制，○君於 106 年 5 月及 6 月均有延長工時之情事，惟延長工時工資僅以每小時 133 元計給，以○君 106 年 5 月為例，○君延長工作時間計 80 小時，應至少給付延長

工時工資 1 萬 2,381 元【 $(22,900+2,000/30/8 \times 4/3 \times 42) + (22,900+2,000) / 30/8 \times 5/3 \times 38$ 】，惟訴願人僅給予 8,246 元，尚不足 4,135 元，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。（

三

）○君 106 年 5 月 25 日出勤時間為上午 6 時 50 分至 22 時，合計 14 小時（已扣休息時間 1 小時），

○君 106 年 5 月延長工作時間共 80 小時，已逾法定 1 個月 46 小時上限，違反勞動基準法第 32 條

第 2 項規定。（四）○君於 106 年 5 月 1 日（勞動節）出勤時間為上午 9 時至 22 時，惟未加倍給

付國定假日出勤工資，違反勞動基準法第 39 條規定。原處分機關乃以 106 年 8 月 4 日北市勞動

檢字第 10638531601 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命即日改善，如有異議應於通知書送達之次日起 10 日內提出書面並敘明理由。嗣原處分機關另以 106 年 8 月 23 日北市勞動

字第 10636005500 號函通知訴願人陳述意見，訴願人迄未提出，原處分機關審認訴願人違規明確，且均係第 1 次違規，乃依勞動基準法第 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等規定，以 106 年 9 月 13 日北市勞動字第 10637899301 號函檢送同日期北市勞動字第 10637899300 號裁處書，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 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 10

6 年 10 月 5 日向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

壹、本件訴願書之「行政處分書發文日期及文號」欄雖記載：「北市勞動字第 10637899301 號」，惟理由欄載有：「……請……取消北市勞動字第 10637899300 號裁決書之裁決……」，揆其真意，應係對原處分機關 106 年 9 月 13 日北市勞動字第 10637899300 號裁處書

及第 10637899301 號函均不服，合先敘明。

貳、關於 106 年 9 月 13 日北市勞動字第 10637899300 號裁處書部分：

一、按勞動基準法第 4 條規定：「本法所稱主管機關：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。二、再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二以上。三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。」第 32 條第 2 項規定：「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。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。」第 37 條規定：「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之日，均應休假。中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。」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。」

勞動基準法施行細則行為時第 23 條第 2 項規定：「本法第三十七條所稱勞動節日，係指五月一日勞動節。」

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）82 年 11 月 16 日

82 台

勞動 2 字第 62018 號函釋：「……二、另查勞動基準法第 22 條第 2 項規定『工資應全額

直

接給付勞工』，如勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單方面所能認定而有爭議時，得請求當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，但不得逕自扣發工資。」

87 年 1 月 15 日 (86) 台勞資二字第 055525 號函釋：「……二、……有關工作規則部分，按工資為勞工及其家屬所賴以維持生活者，雇主應按時及全額給付，並不得預扣作為違約金或賠償費用，為勞動基準法第 22 條、第 23 條及第 26 條所明訂，故勞工如有違規情事，得於個別勞動契約中約定適當之違約金，尚不宜由資方片面將罰金訂於由雇主單方面所訂之工作規則中……。」

88 年 9 月 2 日 (88) 台勞資二字第 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……。」

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	違規事件	法條依據（勞動基準法）	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）
10	工資未全額直接給付勞工者。	第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項	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、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	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、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

		。	其改善；屆期未改善者	期令其改善；屆期未改
			，應按次處罰。	善者，應按次處罰：
				1. 第 1 次：2 萬至 15 萬元
				。
			
13	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 79 條第 1 項第 1 款 及第 80 條之 1 第 1 項。		
25	雇主使勞工 延長工作時 間連同正常 工作時間， 1 日超過 12 小時，1 個 月超過 46 小 時者。	第 32 條第 2 項 、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項 。		
35	雇主未給付 勞工例假日 、休假日及 特別休假日 之工資者； 及使勞工同 意於上述休 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 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『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）薪資給付是依時數計薪，而非固定月薪。門市員工任職時，已告知給薪標準，因按排班制，每月滿 225 小時得領 2 萬 4,900 元。○君於 106 年 6 月 12 日領薪後，對薪資有

意見，當日即電話告知不願再就職，並表示離職；6 月 12 日進行教召，應已離職，教召時間沒有上班，理當不須支付薪資。

（二）雙方協議每月扣除基本 225 小時後，多出的時數按最低工資每小時 133 元計薪，故 133×62 小時 = 8,246 元。○君 106 年 5 月 25 日 6 時 50 分出勤至 22 時，經查非訴願人要求

○君 6 時 50 分出勤，而是○○公司進行消防演練，訴願人並無要求○君連續上班達 14 小時。

（三）○君 105 年 5 月 1 日出勤上班，訴願人依班表排班上班，為彈性工時。○君在店面忽職守，被記警告 2 支，並扣款 1,000 元。訴願人 106 年 8 月 29 日接到原處分機關

106

年 8 月 23 日北市勞動字第 10636005500 號函要求 106 年 9 月 4 日提具陳述意見書，

中間

只有 3 個工作天不到，且訴願人公司目前搬遷中，資料打包未整理，原處分機關就視為放棄陳述意見機會，實難接受，請撤銷原處分。

三、原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人未全額給付○君 106 年 5 月及 6 月應給付之工資，又未足額給付○君 106 年 5 月之延長工時工資，且○君 106 年 5 月延長工時逾法定 1 個月

46

小時上限，及○君於中央主管機關規定應放假之 106 年 5 月 1 日勞動節出勤，訴願人未加

倍發給工資等事實，有原處分機關 106 年 7 月 28 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、○君 106 年 5 月、6 月之簽到表及薪資明細表等影本附卷可稽，是原處分自屬有據。

四、至訴願人主張○君教召時間沒有上班，理當不須支付薪資，每月扣除基本 225 小時後，多出的時數按最低工資每小時 133 元計薪，及○君怠忽職守，被記警告 2 支，並扣款 1,000 元云云。經查：

(一) 按工資應全額直接給付勞工；又延長勞工工作時間在 2 小時以內者，其延長工作時間之工資應按平日每小時工資額加給三分之一以上，再延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上；且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，一個月不得超過 46 小時；及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、第 24 條第 1 項、第 32 條第 2 項及第 39 條分別定有明文。若有違反者，依同法第 79

條第

1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項規定，應各處 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。次按工資乃勞工提供勞務所得之對價報酬，雇主應按時全額直接給付勞工，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；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，雇主不得預扣作為違約金或賠償費用，勞工如有違規情事，得於個別勞動契約中約定適當之違約金，尚不宜由資方片面將罰金訂於由雇主單方面所訂之工作規則中；如經雙方於個別勞動契約中約定，而勞工涉有違約時，雇主宜循民事訴訟求償；有前勞委會 87 年 1 月 15 日 (86) 台勞資二字第 055525 號及 88 年 9 月 2 日

(88) 台

勞資二字第 0034926 號函釋意旨可資參照。

(二) 依卷附原處分機關 106 年 7 月 28 日訪談訴願人之特助○○○並作成之會談紀錄影本載以：「……問：勞工○○○到職日及離職日為何？答：勞工○○○ 106 年 5 月 1 日到職，……○○○ 106 年 6 月 12 日 Line 通知○○○先生 (○○) 因為工資爭議，所

以

要離職……。問：與勞工○○○應徵錄取職務為何？約定月薪為何？答：……○○

○應徵為高級門市人員且錄取高級門市人員，……告知○○○業績達 40 萬即可領到基本底薪 32900 及全勤獎金 2000 及業績考核 5100 共計 40000 元；若業績達 30 萬可領

到

可

基本底薪 22900 及全勤獎金 2000 及業績考核 5100 共計 30000 元；若業績未達 30 萬僅

點及

領到基本底薪 22900 及全勤獎金 2000 共計 24900 元，非以勞工所提示薪資結構計算方式高級門市人員，106 年 5 月勞工○○○銷售業績為 156,904 元……。問：勞工○○○每日工作時間為何？如何約定？請問貴事業單位是否有實施變形工時，且將勞資代表名冊報送主管機關備查否？是否召開勞資會議？答：應該是用變形工時但不確認是否有符合勞資代表名冊報送勞動局程序，亦不清楚是否召開勞資會議，現場撥打 1999 市民熱線轉 7031 勞資關係科查無事業單位資料，無勞資代表名冊送備查記錄。答：以 106 年 5 月○○○工作時間有(1)上午 9 點至 22 點及(2)上午 10 點至 22

5/18

(3)上午 7 點至 22 點及(4)中午 12 點至 22 點，當月排休 7 天(5/4、5/9、5/10、

有

、5/12、5/22、5/26) 來定義一週中例假、休息日僅用月總工時排班，補充(5) 工作時間上午 9 點至 19 點，前述 5 種工作時間中休息 1 小時由於休息時間不固定所以

月

計算工時，原則月排班工時為(31 天-排休 6 天)×9 小時=225 小時，所以 106 年 5

薪

○○○出勤時數為 287 小時故加班費計算為 287 小時減 225 小時，等於 62 小時乘時

上

133 元計算加班費……，共計加班費給付 133×62=8246 元……經查 106 年 5 月 25 日

勞

午 6:50 至晚上 22 點其出勤達 15 小時其間中午休息 0.5 小時及晚餐 0.5 小時。問：

勞

工 106 年 5、6 月○○○薪資明細中有懲處罰款 1000 元及 3000 元，原因為何？答：

公告

工○○○106 年 5 月懲處罰款 1000 元為上班營業時間公然進行電腦遊戲，怠忽職守，嚴損公司形象以 106 年 5 月 25 日人員懲處公告揭示，另外 106 年 6 月 12 日人員懲處

是

針對○○○，違反員工規定私下傳送個人 5 月份薪資結構明細所以於 106 年 6 月薪資明細中扣款 3000 元。問：106 年 5 月 1 日勞動節勞工○○○是否有休假？當日出勤

否給付加倍工資 答：106 年 5 月 1 日勞工○○○上班未給予勞動節休假，未給付 106

年 5 月 1 日出勤加倍工資亦無勞資雙方協議調移他日補休。問：勞工○○○106 年 6 月

12 日至 6 月 16 日請教召是否給付這 5 天工資？答：106 年 6 月 12 日至 6 月 16 日勞工○○○

○申請公假因教召事由，但公司表示 106 年 6 月 12 日至 16 日○○○未排班出勤故未給

付 6 月 12 日至 6 月 16 日共計 5 天教召工資……。」等語，並經○○○簽名在案。

(三) 復據訴願人 106 年 5 月 25 日 (106) 新管字第 05-02 號、6 月 12 日 (106) 新管字第 06-

01 號、6 月 24 日 (106) 新管字第 06-02 號公告等影本分別載以：「……○○○……因於上班營業時間，公然進行電腦遊戲……罰鍰新台幣壹仟元……於公告日起生效……」
「……○○○……私下傳送個人五月份薪資結構明細，給予其他公司員工……罰鍰新台幣伍仟元……於公告日起生效……」
「……○○○……106 年 6 月 17 日起到 106 年 6 月 23 日無故連續曠職……因大過已滿參支，故給予免職開除，終止聘雇關係……於公告日起生效……」
及訴願人員工請假卡影本顯示，○員於 106 年 5 月 26 日已申請 106 年 6 月 12 日至 6 月 16 日教召之公假，並經訴願人特助○○○等核決在案，

有

○君之教育召集令、員工請假卡及訴願人 106 年 5 月 25 日、6 月 12 日、6 月 24 日公

告等

影本附卷可稽。則○君於 106 年 6 月 24 日前仍係訴願人所僱勞工，惟訴願人卻未足額給付薪資予○君且訴願人使○君 105 年 5 月延長工作時間逾法定 1 個月 46 小時上限

,

及未依規定足額給付○君 106 年 5 月之延長工時工資、亦未加倍給付 5 月 1 日法定勞

動

節日之出勤工資，有○君 106 年 5 月及 6 月之門市人員簽到表、薪資明細表等影本在卷可稽；是訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 24 條第 1 項、第 32 條第 2 項

及第

39 條規定之事實，洵堪認定。

(四) 末據原處分機關 106 年 10 月 12 日北市勞動字第 10638466400 號函所附訴願答辯書載以

：「……理由……三、調查經過及答辯意旨：……(六) 另本局於 106 年 8 月 23 日函請訴願人於 106 年 9 月 4 日前提具陳述意見書，然於期限前訴願人均無提具相關資料，依行政程序法第 105 條規定視為放棄陳述之機會……。」訴願人既未陳述意見，

且其違規情節明確，尚難以消防演練非其指派及未為意見陳述等情而邀免責。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以訴願人係第 1 次違反前揭勞動基準法規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項規定分別處 2 萬元罰鍰，合計處 8 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。

參、關於 106 年 9 月 13 日北市勞動字第 10637899301 號函部分：

一、按訴願法第 3 條第 1 項規定：「本法所稱行政處分，係指中央或地方機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為。」第 77 條第 8 款規定：「訴願事件有左列各款情形之一者，應為不受理之決定……八、對於非行政處分或其他依法不屬訴願救濟範圍內之事項提起訴願者。」

二、查 106 年 9 月 13 日北市勞動字第 10637899301 號函僅係原處分機關檢送上開裁處書等予訴

願人，並非對訴願人所為之行政處分。訴願人對之提起訴願，揆諸前揭規定，自非法之所許。

肆、綜上論結，本件訴願為部分程序不合，本府不予受理；部分為無理由；依訴願法第 77 條第 8 款及第 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 劉 建 宏

中華民國 106 年 12 月 28 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）