

訴 願 人 ○○有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 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 11 日北市勞動字第 10635942400 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營其他服飾品批發業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）106 年 6 月 20 日、6 月 30 日派員實施勞動檢查，發現：（一）訴願人未經所僱勞工○○○（下稱○君）、○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）、○○○、○○○（下稱○君）等人同意，逕自於○君 106 年 3 月份工資扣款「盤點虧損」新臺幣（下同）1,176 元、○君 106 年 3 月份工資扣款「盤點虧損」1,414 元、○君 106 年 3 月及 4 月份工資分別扣款「盤點虧損」112 元及 82 元、○○○106 年 3 月及 4 月份工資分別扣款「盤點虧損」112 元及 81 元、○君 106 年 3 月及 4 月份工資分別扣款「盤點虧損」56 元及 41 元；另依法僅得就遲到時間比例扣發當日工資，○君正常工作時間為 13 時 30 分至 22 時 30 分，其於 106 年 3 月 4 日及 3 月 18 日分別遲到 28 分鐘及 44 分鐘，合計 72 分鐘，依法僅得扣除工資 149 元〔 $(2,000+4,472+1,400+21,000+1,000)/30/8/60 \times 72=149.36$ 〕，惟訴願人逕於○君 106 年 3 月份工資扣款「遲到早退」270 元，溢扣 121 元，已逾越經換算後勞工應領之時薪，其他勞工○○○及○君亦有相同被溢扣工資情形，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定；（二）訴願人使○君於 106 年 3 月 1 日、4 日、7 日、14 日、15 日、24 日、25 日、28 日分別延長工時 1 小時至 2 小時，延長工時前 2 小時部分計 11 小時，應依法給付勞工延長工作時間之工資 1,773 元〔 $(24,000+2,000+3,000)/30/8 \times (11 \times 4/3)=1,772$ 。

22]，惟訴願人未依法給付勞工延長工時工資，其他勞工亦有相同情形，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定；（三）訴願人使○君於 106 年 4 月 17 日至 4 月 27 日間，連續 11 日皆有出勤之紀

錄，未於每 7 日中至少給予勞工 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；（四）訴願人使○○○、○君、○君於 106 年 4 月 3 日婦女節、兒童節合併

假日皆出勤工作 8 小時，應依法分別加倍發給勞工國定假日出勤時間工資 972 元〔 $(1,000+3,941+1,200+21,000+1,000+1,000)/30=971.37$ 〕、787 元〔 $(600+21,000+1,000+1,000)/30=786.67$ 〕及 1,125 元〔 $(1,000+3,941+800+24,000+1,000+3,000)/30=1,124.7$ 〕；另訴願人使○○○、○君、○君、○君於 106 年 4 月 4 日清明節皆出勤工作 8 小時，應依法分別加倍

發給勞工國定假日出勤時間工資 972 元〔 $(1,000+3,941+1,200+21,000+1,000+1,000)/30=971.37$ 〕、867 元〔 $(22,000+1,000+3,000)/30=866.67$ 〕、787 元〔 $(600+21,000+1,000+1,000)/30=786.67$ 〕及 1,125 元〔 $(1,000+3,941+800+24,000+1,000+3,000)/30=1,124.7$ 〕，惟訴願人皆未加倍發給勞工國定假日出勤工資，違反勞動基準法第 39 條規定；（五）訴願人未經勞資會議同意，使女性勞工○君於 106 年 5 月 1 日、3 日、6 日、8 日、9 日、11 日及 18

日分別出勤至午後 22 時 51 分、22 時 41 分、23 時 10 分、23 時 12 分、22 時 36 分、22 時 45 分及 22 時

38 分，違反勞動基準法第 49 條第 1 項規定；原處分機關爰以 106 年 7 月 14 日北市勞動檢字第 106

37322801 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。原處分機關另以 106 年 8 月 1 日北市勞動字第 10635942410 號

函通知訴願人於 106 年 8 月 11 日前陳述意見；嗣原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 22 條

第 2 項、第 24 條第 1 項、第 36 條第 1 項、第 39 條及第 49 條第 1 項等規定，乃依同法第 79 條第 1 項

第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定，以 106 年 9 月 11 日北市勞動字第 10635942400 號裁處書各處訴

願人 2 萬元罰鍰，合計 10 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，10 月 23 日、11

月 2 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、訴願人雖於訴願書表明不服原處分機關 106 年 9 月 11 日北市勞動字第 10635942401 號裁處

書（按：應係函），惟該函僅係原處分機關檢送同日期北市勞動字第 10635942400 號裁處書等予訴願人，揆其真意，應係不服該裁處書，合先敘明。

二、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 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 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之日，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。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 49 條第 1 項規定：「雇主不得使女工於午後十時

至翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意

後，且符合下列各款規定者，不在此限：一、提供必要之安全衛生設施。二、無大眾運

輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。」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、第四十九條第一項.....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 3 項規定：「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：.....三、婦女節、兒童節合併假日（民族掃墓節前一日）

。四、民族掃墓節（農曆清明節為準）。.....。」

改制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）81 年 4 月 6 日

台

81 勞動 2 字第 09906 號函釋：「.....勞工於工作場所超過工作時間自動提供勞務，雇主

如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間即應認屬工作時間，並依勞動基準法計給延時工資。」

82 年 11 月 16 日 (82) 台勞動二字第 62018 號函釋：「……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。」

89 年 7 月 28 日 (89) 台勞動二字第 0031343 號函釋：「依勞動基準法第 22 條規定，工資應

全額直接給付勞工。同法第 26 條規定，雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。所稱『預扣勞工工資』，係指在違約、賠償等事實未發生或其事實已發生，但責任歸屬、範圍大小、金額多寡等未確定前，雇主預先扣發勞工工資作為違約金或賠償費用。」

勞動部 103 年 3 月 11 日台 (103) 勞動條 2 字第 1030054901 號函釋：「……勞工如確有延

長工作時間者，雇主尚不得以勞工延長工作時間未依工作規則規範為由，拒絕給付延長工時工資或促使勞工拋棄該項請求權或延長工時換取補休之權利。」

104 年 11 月 17 日勞動條 3 字第 1040132417 號書函釋：「……說明：……二、……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……。」

105 年 9 月 10 日勞動條 3 字第 1050132134 號令釋：「核釋勞動基準法第 36 條規定：『勞

每七日中至少應有一日之休息，作為例假。』該例假之安排，以每 7 日為 1 週期，每 1 週期內至少應有 1 日例假，原則上勞工不得連續工作逾 6 日。……。」

臺北市府 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」

三、本件訴願理由略以：訴願人之雲端班表經確認都是正常的，並無加班部分；○君本人表示其延長工作時間 11 小時是工讀無法配合排班所造成的，也有請當事人簽切結書以及證明 UNDER- PEACE 都是由店長自由排班的證明書；○君、○君、○君、○○○、○君等人 106 年 3 月工資扣款（盤點虧損）和遲到扣款，已請聯絡到的員工○君、○○○、○君出具切結書，○君目前連絡不到，但○君 106 年 4 月 17 日至 27 日間連續 11 日皆有出勤紀錄

，
是因為工讀無法順利排班，因此○君自願連續上班。

四、原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有：（一）訴願人對所僱勞工○君、○君、○君、○○○、○君等人未經其等同意逕自由 106 年 3 月份工資扣款「盤點虧損」，另依法僅得就遲到時間比例扣發當日工資，訴願人對○君遲到有溢扣情形，未全額直接給付薪資予前開員工；（二）未依規定給付○君等人延長工時工資；（三）使○君於 106 年 4 月 17 日至 4 月 27 日連續出勤 11 天，未給予勞工每 7 日中有 2 日之休息作為 1 日例假及 1 日休息日

；（四）使○○○等人於國定假日出勤工作 8 小時，惟訴願人皆未依法加倍發給勞工國定假日出勤工資；（五）未經勞資會議同意，使女性勞工○君出勤至午後 22 時以後等情事；有○君等 106 年 3 月份至 5 月份薪資表、出勤卡、原處分機關 106 年 6 月 30 日勞動條件

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。

五、至訴願人主張其雲端班表經確認均正常，並無加班部分；○君本人表示其延長工作時間 11 小時是工讀無法配合排班所造成，也有請當事人簽切結書以及證明 UNDERPEACE 都是由店長自由排班的證明書；○君、○君、○君、○○○、○君等人 106 年 3 月工資扣款（盤點虧損）和遲到扣款，已請聯絡到的○君、○○○、○君出具切結書，○君目前連絡不到，但○君 106 年 4 月 17 日至 27 日間連續 11 日皆有出勤紀錄，是因為工讀無法順利排班

，
因此○君自願連續上班云云。按工資應全額直接給付勞工；雇主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；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；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；雇主非經工會同意或經勞資會議同意，不得使女工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作；勞動基準法第 22 條第 2 項、第 24 條第 1 項、第 36 條第 1 項、第 39 條及第 49

條第 1 項分別定有明文。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。經查本件：

(一) 有關違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

依卷附原處分機關 106 年 6 月 30 日訪談訴願人之受任人即訴願代理人○○○所作之會談紀錄影本載以：「……問：受僱勞工工作時間以及發薪規定？答：每日正常工時 8 小時，考勤卡 9 小時（內含休息時間）。百貨賣場人員……早班 11:00~20:00，晚班 13:30~22:30（皆內含 1 小時休息）……。……問：自員工應發薪資中扣薪，是否有事先徵得勞工同意？答：事業單位之前都沒有取得勞工扣薪款項之書面同意書，但是有跟通知說有那些項目……要賠償，例如櫃位盤點虧損……由員工應發薪資內扣除，查勞工○○○……106 年 4 月份扣薪 41 元，勞工○○○106 年

4 月份扣薪一盤點虧損 82 元。……」等語。查依卷附○君、○君、○君、○○○、○君 106 年 3 月薪資單影本，訴願人自其等當月工資中分別扣除「盤點虧損」1,176 元、1,414 元、112 元、112 元及 56 元，又查卷附○君、○○○、○君 106 年 4 月薪

資單，訴願人自其等當月工資中分別扣除「盤點虧損」82 元、81 元及 41 元，訴願人亦不否認其未事先取得勞工扣薪款項之書面同意，此與前揭前勞委會 82 年 11 月 16 日（82）台勞動二字第 62018 號、89 年 7 月 28 日（89）台勞動二字第 0031343 號等 2 函

釋意旨不符。又依卷附○君 106 年 3 月份出勤卡影本，其於 106 年 3 月 4 日及 18 日分別遲

到 2 8 分鐘及 44 分鐘，合計 72 分鐘，依法僅能扣減其當月工資 149 元，惟訴願人扣減其

當月工資 270 元，亦顯與前揭勞動部 104 年 11 月 17 日勞動條 3 字第 1040132417 號書

函釋意旨不符。是訴願人有未全額直接給付薪資予勞工，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。

(二) 有關違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

依卷附○君 106 年 3 月份出勤卡影本，其於 106 年 3 月 1 日、4 日、7 日、14 日、15

日、2 4 日、25 日、28 日分別延長工時 1 小時、1 小時、2 小時、2 小時、1 小時、1 小時、

1 小

時、2 小時，延長工時前 2 小時部分計 11 小時，應依法給付勞工延長工作時間之工資 1,773 元，惟訴願人未依法給付勞工延長工時工資，其他勞工亦有相同情形；又依卷附原處分機關 106 年 6 月 30 日訪談訴願人之受任人即訴願代理人○○○所作之會談紀錄影本載以：「……問：勞工加班或與表定下班時間延後數小時，是否計給加班費？例如：早班 11:00~20:00（表定）勞工於工作場所至 1~2 小時後才下班，以武昌店○○○為例 3 月 4 日 21:51，3 月 7 日 22:40，3 月 15 日 21:39，3 月 25 日 21:58

，3 月 2

8 日 22:38.……上述延長工時均超過 1 小時以上，未計給延長工時工資？答：事業單位表示勞工應是在現場，要再了解確認。……。」然訴願人事後未依原處分機關 106 年 7 月 14 日北市勞動檢字第 10637322801 號函意旨提出異議，亦未依原處分

機

關 106 年 8 月 1 日北市勞動字第 10635942410 號函意旨陳述意見；且據訴願人訂定之

工

作規則規定門市人員出勤時間以打卡紀錄為準，是○君既為門市人員（店長），確有下班時間超過法定正常工作時間 8 小時，而有延長工作時間之事實，自應依勞動基準法第 24 條第 1 項規定及前揭前勞委會 81 年 4 月 6 日台 81 勞動 2 字第 09906 號

、勞動

部 103 年 3 月 11 日台（103）勞動條 2 字第 1030054901 號等 2 函釋意旨，給付延長

工時

工資；惟訴願人經本次勞動檢查發現並未加給○君該部分工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定，洵堪認定。

（三）有關違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定部分：

經查卷附○君 106 年 4 月份出勤卡，訴願人使其於 106 年 4 月 17 日至 4 月 27 日間，

連續 1

1 日皆有出勤之紀錄；又依卷附原處分機關 106 年 6 月 30 日訪談訴願人之受任人即訴願代理人○○○所作之會談紀錄影本載以：「……問：排班、例假、休息日、國定假日是否給假或加給工資？答：每月 20 日左右排次月份之班表、例假、休息日之天數，但如個別員工有需求會排 6 天以上連續上班。例如勞工○○○106 年 4 月 17 日

~

4 月 27 日連續 11 日出勤.……。」是訴願人自承○君有連續出勤 11 日之事實，按勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息作為例假，係法律強制性規範，勞動部亦以 105 年 9

月

10 日勞動條 3 字第 1050132134 號令釋，原則上勞工不得連續工作逾 6 日，故縱勞工

同

意出勤超過 6 日，亦屬違規；是訴願人未於每 7 日中至少給予勞工 2 日之休息，其中

1

日為例假，其違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定，洵堪認定。

(四) 有關違反勞動基準法第 39 條規定部分：

查勞工○○○、○君、○君、○君 106 年 4 月份出勤卡，○○○、○君、○君等於 106 年 4 月 3 日婦女節、兒童節合併假日皆出勤工作 8 小時，應依法分別加倍發給勞工

國

定假日出勤時間工資 972 元、787 元及 1,125 元，另○○○、○君、○君、○君等於 106 年 4 月 4 日清明節皆出勤工作 8 小時，亦應依法分別加倍發給勞工國定假日出勤時間工資 972 元、867 元、787 元及 1,125 元，惟訴願人均未依法加倍發給勞工假日出勤工資；又依卷附原處分機關 106 年 6 月 30 日訪談訴願人之受任人即訴願代理人○○○所作之會談紀錄影本載以：「……問：排班、例假、休息日、國定假日是否給假或加給工資？答：……國定假日使勞工出勤未有事先取得國定假日個別勞工調移同意書，亦無加給工資（國定假日出勤加倍工資）。……。」是訴願人使勞工於 106 年 4 月 3 日婦女節、兒童節合併假日及 4 月 4 日清明節國定假日出勤，未依勞動

基

準法第 39 條規定加倍發給勞工假日出勤工資，其違反勞動基準法第 39 條規定，洵堪認定。

(五) 有關違反勞動基準法第 49 條第 1 項規定部分：

查依卷附○君 106 年 5 月份出勤卡，訴願人使其於 106 年 5 月 1 日、3 日、6 日、8 日

、9

日、11 日及 18 日分別出勤至午後 22 時 51 分、22 時 41 分、23 時 10 分、23 時 12 分

、22 時

36 分、22 時 45 分及 22 時 38 分，而訴願人並未成立工會，女工夜間工作應召開勞資

會

議取得同意；然依卷附原處分機關 106 年 6 月 30 日訪談訴願人之受任人即訴願代理人○○○所作之會談紀錄影本載以：「……問：排班、例假、休息日、國定假日是否給假或加給工資？答：……未曾舉辦勞資會議……亦無女性夜間工時通過／同意。查女性勞工○○○ 106 年 5 月份出勤紀錄其下班 5 月 1 日~5 月 15 日皆為

22:00 以

後……。」按勞動基準法第 49 條規定係對女性勞工之特別保護規定，故事業單位

延長勞工工作時間除應依同法第 32 條規定辦理外，如係女性勞工，其出勤之工作時間在午後 10 時至翌日 6 時之間者，應依同法第 49 條規定辦理，此亦係法律強制性規範，是訴願人有未經勞資會議同意即使女性勞工於午後 10 時工作，違反勞動基準法第 49 條第 1 項之違規情事，亦堪認定。

- (六) 訴願人雖於訴願書中附具○君等人薪資代扣同意書、○君、○○○、○君等人切結書及訴願人所雇女性員工○○○等人之「女性夜間工作約定書」，惟查該等文件核屬事後補具，尚不影響已認定之違規事實；且依勞動基準法第 49 條第 1 項規定，女性夜間工作須經工會或勞資會議同意，且須提供必要之安全衛生設施，於無大眾運輸工具可資運用時，須提供交通工具或安排女工宿舍，方得為之，自不得以個別女性勞工之同意即令其於夜間工作。
- (七) 訴願主張各節，均不足採。從而，原處分機關依前揭規定，各處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，合計處 10 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。

六、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
委員 張 慕 貞
委員 柯 格 鐘
委員 范 文 清
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍

中華民國 107 年 2 月 1 日
市長 柯文哲請假
副市長 鄧家基代行
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）