

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 10 月 16 日北市勞動字第 106360091

00 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營旅館業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）106 年 7 月 27 日派員實施勞動檢查，發現：（一）訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）於 106 年 5 月份出勤紀錄顯示，○君遲到計 63 分鐘，應依○君未提供勞務時間扣減新臺幣（下同）175 元（ $40,000/30/8 \times 63/60 = 175$ ），而○君當月份請事假時數共計 6.5 小時，除有請事假 5 小時外，逕以事假 1.5 小時辦理○君前開遲到扣薪事宜，溢扣 75 元〔 $(40,000/30/8) \times 1.5 - 175 = 75$ 〕；再查○君 106 年 5 月份薪資表，工資項目有 1 筆「其他減項」1,500 元，訴願人表示為獎勵○君整理

帳冊於 106 年 4 月份發給○君獎金 1,500 元，後來發現○君擅自刪除傳票、105 年科餘表等資料

，因此自○君 106 年 5 月份薪資中追回該獎金 1,500 元，溢扣○君遲到薪資及逕自追回 1,500 元

，訴願人未依法全額直接給付薪資予○君，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定；（二）○君於 106 年 3 月 28 日有延長工時 1.5 小時（18 時至 19 時 30 分）情事，其平日每小時工資額為 166.

67 元（ $40,000/30/8 = 166.67$ ），應給付延長工時工資 334 元（ $166.67 \times 4/3 \times 1.5 = 333.34$ ），惟訴願人自承加班制度規定一律以換休即補休為主，使勞工延長工時未經勞工每次協商同意即逕予補休，未依規定給付延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定；原處分機關爰以 106 年 8 月 14 日北市勞動檢字第 10634949801 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 1

06 年 9 月 8 日北市勞動字第 10636009110 號函通知訴願人於 106 年 9 月 20 日前陳述意見，訴願人

以 106 年 9 月 14 日書面向原處分機關陳述意見；嗣原處分機關審認訴願人為資本額 1 千萬元以

上之事業單位，屬臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 3 點規定之甲類事業單位，第 1 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 24 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 項及上開裁罰基準等規定，以 106 年 10 月 16 日北市勞動字第 10636009101 號

函檢送同日期北市勞動字第 10636009100 號裁處書各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計 4 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 10 月 18 日送達，訴願人不服，於 106 年 10

月 20 日經由原處分機關向本府提起訴願， 11 月 1 日補正訴願程式，11 月 14 日補充訴願理由，

並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願書雖僅載有：「……主旨：回覆北市勞動字第 10636009101 號訴願書……

。」然檢附原處分機關 106 年 10 月 16 日北市勞動字第 10636009100 號裁處書影本，且查前

開原處分機關 106 年 10 月 16 日北市勞動字第 10636009101 號函僅係檢附前開裁處書等予訴

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 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……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。」

內政部 75 年 9 月 2 日 (75) 台內勞字第 432567 號函釋：「勞工於工作中故意或過失損壞

產

品或其他物品，其觸犯刑章部分，雇主可訴請司法機關辦理；關於民事賠償部分可由雇主與勞工協商決定賠償金額及清償方式，如未能達成協議，其賠償非雇主單方面所能認定者，應循司法途徑解決，不得逕自扣發工資。」

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

) 台勞動二字第 62018 號函釋：「……二、另查勞動基準法第二十二條第二項規定『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：「依勞動基準法第二十二條規定，

工

資應全額直接給付勞工。同法第二十六條規定，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。」

98 年 5 月 1 日勞動 2 字第 0980011211 號函釋：「……說明：……二、查雇主延長勞

工

工作時間者，其延長工作時間工資應依勞動基準法第 24 條所列標準加給之，此項延長工時工資，並應於事由發生最近之工資給付日或當月份發給。上開延長工時工資請求權勞雇雙方不得約定於事前拋棄；故凡雇主要求勞工或縱經勞工同意，於延長工時事實發生前，一次向後拋棄其延長時工資之請求權，均屬無效。至勞工延長工作時間『後』，如同意選擇補休而放棄領取延長工時工資，固為法所不禁，惟上開權利之拋棄，應由個別勞工為之。勞雇雙方如就該等延時工資之請求權是否業經勞工拋棄有所爭議，應由雇主舉證……。」

勞動部 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。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……。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 3 點規定：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：(一) 甲類，有下列情形之一者屬之：1. 股票上市公司或上

櫃公司。2. 資本額達新臺幣 1 千萬元以上之公司。（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」第 4 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	13
違規事件	工資未全額直接給付勞工作者。	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。
法條依據	第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項	第 24 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	1. 處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 2. 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。	第 1 項。
統一裁罰基準（新臺幣：元）	違反者，除依雇主或事業單位規模、性質及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： 1. 甲類： (1) 第 1 次：2 萬元至 20 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」

三、本件訴願及補充理由略以：

（一）○君 5 月份出勤遲到溢扣款項事實為依事假扣款，為○君自填假卡，訴願人依假卡作業扣款，離職即申訴溢扣。

（二）○君 5 月薪資追扣 4 月發放之獎金，實為○君離職破壞電腦使用權，刪除帳務資料，影響極為重大。

（三）○君於 106 年 3 月 28 日延長工時 1.5 小時，即於 106 年 3 月 31 日補休完畢，○君長期慣性逾時下班隔日即申請補休，實為○君個人意願要求補休。

（四）○君於 105 年 9 月 29 日到職，10 月即自動提出加班補休，11 月開始補休，補休方式為

○君自行提出公司同意而為之，每月雙方亦同意依此方式為之直至離職。

（五）原處分指訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項部分，訴願人於 106 年 6 月 12 日勞資爭

議協調時，已同意退還和解；又所指訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項部分，勞資雙方前已口頭協議達成補休共識，如○君未同意補休，何以在職期間又未提出異議。

四、原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有：（一）未依法全額直接給付薪資予○君；（二）未依規定給付延長工時工資予○君等情事，有○君等 106 年請假卡、同年 3 月份至 5 月份考勤卡及薪資表、原處分機關 106 年 7 月 27 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○君 5 月份出勤遲到溢扣款項事實為依事假扣款，為○君自填假卡，訴願人依假卡作業扣款；○君 5 月薪資追扣 4 月發放之獎金，實為○君離職破壞電腦使用權，刪除帳務資料所致；○君於 106 年 3 月 28 日延長工時 1.5 小時，即於 106 年 3 月 31 日補休完

畢，○君長期慣性逾時下班隔日即申請補休，實為○君個人意願要求補休；○君於 105 年 9 月 29 日到職，10 月即自動提出加班補休，11 月開始補休，補休方式為○君自行提出公司同意而為之，每月雙方亦同意依此方式為之直至離職；原處分指訴願人違反勞動基

準法第 22 條第 2 項部分，訴願人於 106 年 6 月 12 日勞資爭議協調時，已同意退還和解；

又

所指訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項部分，勞資雙方前已口頭協議達成補休共識云云。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；勞動基準法第 22 條第 2 項及第 24 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 7 月 27 日訪談訴願人之受託人○○○所作之會談紀錄影本載以：「……問：請問貴公司與○○○（以下稱○君）約定勞動條件？工作遲到如何辦理？○君離職日為何時？……？答：（一）○君……約定每月全薪 38,000 元，於 105 年 12 月份調整全薪為 40,000 元……每日工時自 09：00 至 18：00，含

中

午休息 12：00 至 13：00 計 1 小時……。 （二）○君平時出缺勤即有異常，公司規定每月有 3 次遲到未逾 5 分內不扣薪，超過次數或超過時間依事假申請，每單位為半小時計算，○君於 106 年 5 月 12 日、15 日、16 日皆有遲到逾 5 分鐘，故以公司規定

辦

理事假計 1.5 小時，另於 106 年 5 月 5 日○君請事假 5 小時，5 月份共計事假 6.5 小

時，

出勤情形詳如出勤紀錄、請假卡，雖依比例計算遲到扣薪，但○君於 106 年 2 月至 5 月期間遲到 129 分鐘，本公司未額外扣薪。 （三）……5 月 22 日離職是○君請求，工資皆結算至 106 年 5 月 22 日，薪資表（106 年 5 月份）之『其他加項』 796 元是結

算

特休未休 5 小時，其他減項 1,500 元是追回本公司於前月份因○君為公司整理完帳冊而獎勵○君發放獎金 1,500 元……所發獎金都有另外簽呈而非調薪，後來發現陳君擅自刪除傳票、105 年科餘表等資料，因此自○君 106 年 5 月份工資追回 4 月份獎

金

1,500 元。5 月份工資結算 26,054 元……」等語。是訴願人並不否認其規定員工超過每月 3 次遲到未逾 5 分內不扣薪之次數或時間者，須依事假申請之情事，此亦有卷

附訴願人 106 年 5 月 17 日公告「員工出缺勤管理重申」影本在卷可憑，與前揭勞動部 104 年 11 月 17 日勞動條 3 字第 1040132417 號書函釋示意旨不符，難認○君係基於其

自

主選擇而於遲到時選擇請事假；又查依卷附○君 106 年請假卡、5 月份考勤卡及薪資表所載，○君當月遲到 63 分鐘，如確實依比例扣薪，僅須扣減 175 元，然以請事假 1.5 小時計算後，須扣除 250 元，確有溢扣 75 元〔 $(40,000/30/8) \times 1.5 - 175 = 75$ 〕；至「其他減項」1,500 元，固經訴願人表示因發現○君擅自刪除傳票、105 年科餘表等資料，因此自○君 106 年 5 月份薪資中追回原為獎勵○君整理帳冊於 106 年 4 月

份

發給○君之獎金 1,500 元，然訴願人未經與○君協商即逕自薪資中扣除，亦與前揭內政部 75 年 9 月 2 日（75）台內勞字第 432567 號、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 號等函釋意旨不符

；

是訴願人有未依法全額直接給付薪資予○君，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之情事，洵堪認定。縱確如訴願人所主張，於勞資爭議協調時，其已同意退還和解，亦係事後改善作為，不影響本件違規事實之成立。

（二）有關違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

依卷附原處分機關 106 年 7 月 27 日訪談訴願人之受託人○○○所作之會談紀錄影本載以：「……問：請問貴公司與○○○（以下稱○君）約定勞動條件？……加班如何辦理？答：（一）○君於 105 年 9 月 30 日到職，從事會計工作，約定每月全薪

38

,000 元，於 105 年 12 月份調整全薪為 40,000 元……每日工時自 09：00 至 18：00

，

含中午休息 12：00 至 13：00 計 1 小時……。（四）本公司之加班制度規定一律以換休即補休為主，如○君 105 年度請假卡所示其 10 月份至 12 月份期間加班皆以補休為主，○君於 106 年 5 月 4 日、16 日有逾 1 小時晚下班情形，○君能說明有提

供

勞務，本公司會給付加班費……」等語。是訴願人不否認其加班制度規定一律以換休即補休為主，核與前勞委會 98 年 5 月 1 日勞動 2 字第 0980011211 號函釋意旨不

符

，且查○君 106 年 5 月薪資表，亦無超時工資給付紀錄，卷附卷證亦未見訴願人有何於○君加班後，與○君合意選擇補休之事證，顯已違反勞動基準法第 24 條第 1 項規

定。

(三) 綜上，訴願主張各節，均不足採。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，合計處 4 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 王 韻 茹

委員 王 曼 萍

委員 陳 愛 娥

委員 盛 子 龍

中華民國 107 年 2 月 7 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）