

訴 願 人 ○○○即○○事務所

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 108 年 7 月 17 日北市勞動字第 108603360 91 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第 24 條第 2 項規定部分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分；其餘訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營會計服務業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）108 年 5 月 17 日派員實施勞動檢查，查得訴願人與勞工約定每日工時為 8 時 30 分至 17 時 30 分，午

休時間 1 小時；延長工時自 17 時 30 分起算，如有休息 30 分鐘則自 18 時起算。並查得：

（一）勞工○○○（下稱○君）於 107 年 4 月 2 日到職，訴願人與○君於到職時約定工資每月新臺幣（下同）2 萬 5,000 元；自 107 年 6 月起調整為 2 萬 7,000 元。嗣訴願人於 108 年 1 月

23 日終止勞動關係。○君年資 3 個月以上未滿 1 年，應依規定於 10 日前預告，或給付預

告期間工資 1 萬 511 元（3 萬 1,532 元/30 日×10 日），惟訴願人未依規定全額給付○君

預告期間工資，違反勞動基準法第 16 條第 3 項規定。

（二）○君於 108 年 1 月出勤計 23 日，訴願人應給付○君 108 年 1 月出勤日數之工資，惟訴願人

未敘明具體扣款事由，逕自扣款 800 元，工資未全額給付○君，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

（三）○君於 107 年 11 月平日延長工時計 33.5 小時，其中延長工時在 2 小時以內者，計 27 小時

；再延長工時在 2 小時以內者，計 6.5 小時。訴願人依法應給付○君該月份平日延長工時工資 5,269 元〔(27,000 元/30 日/8 小時) x (4/3x27 小時+5/3x6.5 小時)，四捨五入

取至整數位〕，惟訴願人僅給付 4,677 元，未全額給付○君平日延長工時工資，違反勞

動基準法第 24 條第 1 項規定。

(四) 108 年 1 月 12 日、19 日均為休息日，惟○君均有出勤紀錄，出勤時間均為 8 小時。訴願

人依法應給付○君 108 年 1 月休息日出勤工資，惟訴願人未依規定全額給付○君休息日出勤工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

(五) ○君於 108 年 1 月 11 日出勤時間扣除中午休息時間 1 小時及晚餐休息時間 30 分鐘，計出

勤 12.5 小時，延長工時連同正常工時已逾 12 小時，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定

。

(六) ○君至 107 年 10 月 1 日工作年資滿 6 個月未滿 1 年，自 107 年 10 月 2 日起應有 3 日特別休假

，惟○君於勞動契約終止時，尚有 2 日特別休假未休畢，訴願人應給付○君特別休假未休日數折算之工資 1,800 元 (2 萬 7,000 元/30 日×2 日)，惟訴願人僅給付 1,600 元

，

未全額給付○君特別休假未休日數折算之工資，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。

二、原處分機關爰以 108 年 6 月 20 日北市勞動字第 1086065121 號函檢附勞動檢查結果通知書通

知訴願人陳述意見，並命其立即改善，惟未獲訴願人回復。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 16 條第 3 項、第 22 條第 2 項、第 24 條第 1 項、第 2 項、第 32 條第 2 項、第 38 條

第 4 項規定，且為乙類事業單位，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 3 項、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 (下稱裁罰基準) 第 3 點、第 4 點項次 5、10、13、14、26、42 等規定，以 108 年 7 月 17 日北市勞動字第 10860336091 號裁處書

(該裁處書因誤繕受裁處人姓名，業經原處分機關以 108 年 11 月 1 日北市勞動字第 108610

4121 號函更正在案)，各處訴願人 2 萬元罰鍰，共計 12 萬元罰鍰，並公布訴願人姓名。

該裁處書於 108 年 7 月 18 日送達，訴願人不服，於 108 年 8 月 16 日經由原處分機關向本府提

起訴願，10 月 29 日補充訴願資料，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按勞動基準法行為時第 2 條第 3 款、第 4 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。四、平均工資：謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。」第 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……。」第 11 條第 5 款規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：……五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」第 16 條第 1 項第 1 款、第 3 項規定：「雇主依第十一條……規定終止勞動契

約

者，其預告期間依左列各款之規定：、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。」「雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」第 17 條規定：「雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：……二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。」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、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」第 30 條第 1 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。」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……。」第 32 條之 1 規定：「雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。」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 38 條第 1 項第 1 款、第 4 項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定

期

間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。」「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」第 79 條第 1 項第 1 款及第 3 項規定：「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。」「違反.....第十六條.....規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。」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。」

行政程序法第 9 條規定：「行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意。」第 36 條規定：「行政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意。」

勞動基準法施行細則第 2 條規定：「依本法第二條第四款計算平均工資時，下列各款期日或期間均不計入：一、發生計算事由之當日。二、因職業災害尚在醫療中者。三、依本法第五十條第二項減半發給工資者。四、雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者。五、依勞工請假規則請普通傷病假者。六、依性別工作平等法請生理假、產假、家庭照顧假或安胎休養，致減少工資者。七、留職停薪者。」

第 9 條規定：「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。」第 20 條之 1 規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：一、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。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」第 22 條之 3 規定：「本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，以每七日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第四項及第五項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾六日。」第 24 條之 1 第 2 項規定：「本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。（三）勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。二、發給工資之期限：（一）年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給。（二）契約終止：依第九條規定發給。」

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）76年10月16日（
 ）台勞動字第3932號函釋：「一 勞動基準法第2條暨施行細則第2條、第10條關於平均

均

工資之計算及工資中非經常性給予項目中，均未將勞工定期固定支領之伙（膳）食津貼排除於工資之外，故事業單位每月按實際到職人數，核發伙食（膳）津貼，或將伙（膳）食津貼由伙食團辦理者，以其具有對每一在職從事工作之勞工給予工作報酬之意思，應視為勞工提供勞務所取得之經常性給予，於計算平均工資時，自應將其列入一併計算，不因給付方式不同而影響其性質。二 事業單位如係免費提供勞工伙（膳）食，或由勞工自費負擔，事業單位酌予補助，且對於未用膳勞工不另發津貼或不予補助者，應視為事業單位之福利措施，不屬工資範疇。」

77年7月15日（77）台勞動二字第14007號函釋：「主旨：有關勞動基準法第24條所稱

『

平日每小時工資額』疑義……說明：……二、勞動基準法第二十四條所稱『平日每小時工資額』係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬。但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入。三、『全勤獎金』如確係勞工因工作所獲得之報酬，雖每月領取數額不固定，仍屬勞動基準法第二條第三款所稱工資，計算延時工資應併入計算。」

81年4月6日（81）台勞動二字第09906號書函釋：「……二、勞工於工作場所超過正常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，其提供勞務之時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資……。」

101年5月30日勞動2字第1010066129號函釋：「……說明：……三、……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。勞雇雙方縱有約定延時工作需事先申請者，惟因工作場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責，其稱載具所示到、離職時間非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責。」

勞動部 103年3月11日勞動條2字第1030054901號函釋：「……說明：……三、

……

.. 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。」

103 年 5 月 8 日勞動條 2 字第 1030061187 號函釋：「.....說明：.....三、事業單位如於

工作規則內規定勞工延長工時應事先申請，經同意後其工作時間始准延長，該工作規則如無其他違反強制禁止規定等情事，應無不可。惟勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未於當場為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資.....。」

104 年 11 月 11 日勞動條 2 字第 1040027481 號書函釋：「主旨：所詢勞工就其積欠雇主

.....

..其他款項而與雇主書面約定每月由薪資中扣抵一部分以為清償，雇主再將剩餘薪資給付予勞工，是否符合勞動基準法第 22 條第 2 項規定疑義.....說明：.....二、工資為勞動者給付勞務之對價，為其賴以維持生活所必需，雇主本不得恣意扣發工資。爰勞動基準法第 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.....三、前開規定所稱『另有約定』，限於勞雇雙方均無爭議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言；如勞雇雙方對於約定之內容仍有爭執，雇主不得逕自扣發工資.....。」

105 年 8 月 2 日勞動條 3 字第 1050131754 號函釋：「.....說明：.....四、.....依勞

動

基準法第 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。』所謂另有約定，限於勞雇雙方均無爭議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言；如勞雇雙方對於約定之內容仍有爭執，自非雇主單方面所能認定，應循司法途徑解決，不得逕自扣發薪資。所詢事業單位是否得直接由勞工工資扣除應返還之休假日數多於法定日數工資乙節，仍應視其是否確經勞工同意且對於約定內容及金額均無爭議等情，釐清以判。」

內政部 75 年 7 月 3 日 (75) 台內勞字第 419200 號函釋：「雇主依勞動基準法第十一條或

第

十三條但書規定終止勞動契約時，應依同法第十六條第一項之規定期間預告勞工。若未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，該預告期間工資可依平均工資標準計給.....。」

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 8 千萬元以上之公司。3. 僱用人數達 100 人以上之事業單位 (含分支機構)。(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) 事件統一裁罰基準如下表：(節錄)

項	違規事件	法條依據	(法定罰鍰額度 (新	統一裁罰基準 (新臺幣：元
---	------	------	-------------	---------------

次		勞動基準法)	臺幣：元) 或其他 處罰)
5	僱主依勞基法第 11 條或第 13 條但書規定終止勞動契約，未依法定期間預告且未給付預告期間工資者。	第 16 條第 3 項、第 79 條第 3 項、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	1.處 2 萬元以上 30 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。	違反者，除依違規次數處罰如下外，應公布其事業單位之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： 1.第 1 次：2 萬元至 15 萬元。
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、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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。	違反者，除依僱主或事業單位規模、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：
13	延長勞工工作時間，僱主未依法給付其延長工作時間之工資者。	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。	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。	2.乙類： (1) 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。
14	僱主使勞工於勞基法第 36 條所定休息日工作，未依法給付休息日工資。	第 24 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。		
26	僱主延長勞工之工作時間連同正常工作時間或僱主使勞工在正常工作時間以外延長工作之時間，違反勞基法第 32 條第 2 項規定之時數。	第 32 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。		

42	勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主未發給工資者；或經勞資雙方協商遞延特別休假至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止時仍未休之日數，雇主未發給工資者。	第 38 條第 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 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	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：

- （一）依○君 108 年 1 月工資清冊記載扣項 800 元，係訴願人針對○君 107 年 11 月、108 年 1 月請假，當日應扣而未扣款項，每日 400 元，於 108 年 1 月份發放工資時扣款 800 元，未違反勞動基準法相關規定。
- （二）○君 107 年 5 月任職期間之餐費，共應扣除 250 元，訴願人於應給付○君特別休假未休日數折算之工資中扣除，僅扣抵 200 元。
- （三）訴願人因每年 1 月、4 月、5 月為事務所之忙季，○君 108 年各該月份工資計算確有疏失，經重新計算，訴願人給付○君 108 年 1 月工資包含○君 108 年 1 月 12 日、19 日出勤工資等並無少給之情形。
- （四）○君 108 年 1 月 11 日延長工時 0.5 小時，係其自行留在辦公室，無工作紀錄。訴願人於結算當月工資時，因無意與○君計較，另給予其 0.5 小時特別額外金額，並非加班費。

(五) 訴願人由員工自行管理出勤，不知○君有何重要事情須延長工時，○君長期漠視訴願人各項工作規範，且工作上屢有錯誤。訴願人為小型事務所，無多餘人力了解勞動基準法相關規定，且非累犯，請體恤中小企業經營之不易，撤銷原處分。

三、查本件經原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人終止與○君之勞動契約，未依規定全額給付○君預告期間工資；訴願人未全額直接給付○君 108 年 1 月份工資；○君於 107 年 11 月間平日延長工作時間提供勞務，惟訴願人未依規定全額給付延長工時工資；○君於 108 年 1 月 12 日、19 日排定之休息日出勤，訴願人未依規定全額給付休息日出勤工資；訴願人使○君於 108 年 1 月 11 日延長工作時間連同正常工作時間 1 日超過 12 小時；訴願人未全額給付○君特別休假未休日數折算之工資等違規情事，有原處分機關 108 年 5 月 17 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、○君離職證明書、107 年 4 月至 108 年 1 月工資清冊、107 年 11 月、108 年 1 月出勤紀錄及 108 年 2 月份資遣費明細表等影本附卷可稽。原處分自屬有據。

四、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 16 條第 3 項規定部分：

按勞工繼續工作 3 個月以上 1 年未滿者，雇主依第 11 條規定終止勞動契約，應於 10 日前預告；雇主未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資；預告期間工資可依平均工資標準計給；所稱平均工資，係指計算事由發生之當日前 6 個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額；依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；違反者，處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，且公布其事業單位或事業主之名稱，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；揆諸勞動基準法行為時第 2 條第 4 款、第 16 條第 1 項第 1 款、第 3 項、第 79 條第 3 項、第 80 條之 1、同法施行細則第 9 條規定及內政部

75 年 7 月 3 日 (75) 台內勞字第 419200 號函釋意旨自明。本件查：

(一) 依卷附原處分機關 108 年 5 月 17 日訪談訴願人之勞動條件檢查會談紀錄略以：「..... Q (按：即『問』，下同) 勞工○○○之到職日及離職日分別為何時..... ? A (按：即『答』，下同) 107 年 4 月 2 日到職，108 年 1 月 23 日為最後工作日..... 108 年 1 月 23 日告知○君不適任..... Q. 勞工○○○之資遣費如何計算? A 以平均工資 31,050 元為基準計算，共計給 15,525 元予○君，另給予預告工資 4006 元.....。」並經訴願人簽名確認在案。

(二) 次依卷附○君離職證明書所載略以：「.....姓名 ○○○.....離職：108 年 01 月 23 日.....離職原因.....一、非自願離職.....勞動基準法第十一條：.....五款.....投保單位證明欄（.....離職證明由投保單位出具者請填本欄）.....投保單位名稱：○○事務所.....。」是訴願人與○君於 108 年 1 月 23 日終止勞動契約。又○君於 107 年 4 月 2 日到職，至 108 年 1 月 23 日勞動契約終止，年資計 3 個月以上 1 年未滿。如

訴願人終止勞動契約，應於 10 日前預告或給付預告期間工資，惟依上開會談紀錄所載，訴願人自承於終止勞動契約之日即 108 年 1 月 23 日始通知○君不適任，並終止與○君間之勞動契約，未依法於 10 日前預告，訴願人應給付預告期間工資。

(三) 復依○君 107 年 7 月至 108 年 1 月工資清冊所示，○君平均工資為 3 萬 1,532 元 [(

+3 萬 1,227 元+2 萬 9,176 元+2 萬 9,328 元+3 萬 1,677 元+3 萬 3,659 元+2 萬 6,680 元) /6, 四

捨五入取至整數位]。是訴願人應給付○君預告期間工資計 1 萬 511 元 (3 萬 1,532 元 /30

日 x 10 日，四捨五入取至整數位)。惟訴願人於上開會談紀錄自承僅給付○君預告工資 4,006 元。是訴願人有違反勞動基準法第 16 條第 3 項規定之事實，洵堪認定。訴願主張，不足採據。本件原處分機關審認訴願人應給付○君資遣費計 1 萬 2,788 元，惟訴願人實際給付○君資遣費 1 萬 5,525 元，將訴願人溢付之資遣費計入訴願人已給付○君之預告工資，進而認定訴願人應給付○君之預告工資尚不足 3,768 元，原處分機關無任何法令依據就訴願人之法定給付項目逕為調整，是前開認定雖有不當；惟訴願人未依規定全額給付○君預告期間工資，違反勞動基準法第 16 條第 3 項規定，應依同法第 79 條第 3 項、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人

姓

名之結果，並無二致。從而，依訴願法第 79 條第 2 項：「原行政處分所憑理由雖屬不當，但依其他理由認為正當者，應以訴願為無理由。」之規定，原處分此部分仍應予維持。

五、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

按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；所謂另有約定，限於勞雇雙方就約定內容及金額均無爭議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言；勞工積欠雇主款項，勞雇雙方得約定合意按月自薪資中扣除一部分以為清償，如勞雇雙方對於約定之內容仍有爭執，自非雇主單方面所能認定，應循司法途徑解決，不得逕自扣發薪資；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且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；觀諸勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項規定、勞動部 104 年 11 月 11 日勞

動條 2 字第 1040027481 號書函及 105 年 8 月 2 日勞動條 3 字第 1050131754 號函釋意旨自明。

查依卷附○君 108 年 1 月工資清冊所示，訴願人於應給付○君 108 年 1 月出勤日數之工資，
未載明具體扣款事由，逕自扣款 800 元。雖訴願人主張該 800 元扣款部分，係針對○君 107 年 11 月、108 年 1 月請假未出勤之扣款等語。惟依原處分機關 108 年 9 月 3 日北市勞動字第

1086071216 號函所附答辯書陳明略以：「……理由：……三、……（二）有關訴稱未違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分，原處分機關答辯如下：……2.……查工資謂勞工因工作而獲得之報酬，亦為其維持經濟生活最重要之憑藉。故為保障勞工生活，勞動基準法明定，工資應全額直接並定期給付勞工。雇主應依每月出勤情形覈實計算工資，非訴願人得於陳員契約終止時，就任職期間所為之給付，無視其目的及理由，一律於離職當月之工資扣回……。」是縱認訴願人所陳屬實，其就○君 107 年 11 月請假未能於當月薪資發放時扣除部分，欲於 108 年 1 月工資中扣除，仍應取得○君同意由訴願人自○君 108 年 1 月工資中扣除 107 年 11 月請假未出勤工資及所扣除金額並作成相關約

定後始得為之。惟查訴願人未能提出有關訴願人與○君雙方為上開內容約定之相關事證。是訴願人有未全額給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之情事，洵堪認定。訴願主張，不足採據。原處分此部分仍應予維持。

六、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時；雇主延長勞工工作時間者，應依規定標準給付勞工延長工作時間之工資；延長工作時間在 2 小時以內者，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；所稱平日每小時工資額，係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬，但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入；違反者，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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；揆諸勞動基準法第 24 條第 1 項、第 30 條第 1 項

第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、同法施行細則第 20 條之 1 第 1 款規定及前勞委會 77

年7月15日(77)台勞動二字第14007號函釋意旨自明。又勞工延長工時提供勞務後，經雇主同意得選擇補休而放棄領取延長工時工資；勞動基準法第32條之1第1項亦有明文。另按勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未於當場為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資；勞雇雙方縱有約定延時工作需事先申請者，惟因工作場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責，其稱非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責；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；亦有前勞委會81年4月6日(81)台勞動二字第09906號書函、101年5月30日勞動2字第1010066129號、勞動部

103

年3月11日勞動條2字第1030054901號及103年5月8日勞動條2字第1030061187號函釋意旨

可資參照。本件查：

- (一) 依卷附原處分機關108年5月17日訪談訴願人之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問 貴公司每日正常出勤時間為何？……加班如何計給？A(按：即『答』，下同) 8:30~17:30，午休1小時……17:30起可計加班(若有用餐扣半小時)，前2小時乘以1.33，後2小時乘以1.67計算加班費，可自由選擇加班費或補休，未採變形工時。Q(按：即『問』，下同) 貴公司之全勤獎金……如何給予？A 全月未請假(生理假除外)，即會給予全勤獎金，勞工○○○在職期間遲到仍有給予其全勤獎金。……Q 勞工○○○……約定月薪多少？A ……約定月薪為25,000元(底薪22000元、伙食津貼1000元、全勤獎金2000元)……Q 以107年7月為例，○君之加班費如

何計算？A $24,000 \div 240 \times 1.33 \times 22 = 2,926$ 。(○君有調整底薪為24,000元)因對法規不熟悉，不知伙食津貼及全勤獎金……等需計入計算……。」並經訴願人簽名確認在案。

- (二) 次依○君107年11月出勤紀錄顯示，○君107年11月19日、20日、28日各延長工時0.5

小時；11月1日、12日、16日、22日、29日各延長工時1小時；11月21日、26日、27日

各延長工時1.5小時；11月2日、8日、14日各延長工時2小時；11月5日延長工時2.5小

時；11月6日、15日各延長工時3小時；11月7日、9日各延長工時4小時。是○君107年

11月延長工時計 33.5 小時，其中延長工時在 2 小時以內者，計 27 小時；再延長工時在 2 小時以內者，計 6.5 小時。

(三) 又依○君 107 年 11 月工資清冊及上開會談紀錄所示，訴願人與○君約定當月工資為 2 萬 7,000 元 (正工 [按：應係底薪]2 萬 4,000 元+伙食津貼 1,000 元+全勤獎金 2,000 元)

是訴願人應給付○君 107 年 11 月平日延長工時工資 5,269 元 [(2 萬 7,000 元/30 日/8 小時

) x (4/3x27 小時+5/3x6.5 小時) ，四捨五入取至整數位] ，惟依訴願人於上開會談紀錄自承其未將伙食津貼及全勤獎金納入延長工時工資計算基礎；次依○君 107 年 11 月工資清冊所載，訴願人僅給付○君 4,677 元 [加班 (兩小時內) 3,591 元+加班 (兩小時外) 1,086 元] ；此外亦無○君經訴願人同意選擇補休放棄領取延長工時工資之事證。是訴願人有未依規定給付○君延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

(四) 雖訴願人主張○君未經其同意，逕於下班時間提供勞務等語。查本件依訴願人於勞動檢查時提出之出勤紀錄所載出勤時間，扣除訴願人於會談紀錄所稱休息時間後核算，○君於 107 年 11 月有於工作場所超過 8 小時正常工作時間提供勞務，因工作場所係訴願人之指揮監督範圍，訴願人未於當場為反對之意思表示或防止之措施，依上開函釋意旨，其提供勞務時間仍屬工作時間。此外訴願人未能提出○君於延長工時時段未提供勞務之具體事證供核，僅空言主張，自難對其為有利之認定。訴願主張，不足採據。原處分此部分應予維持。

七、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定部分：

按行政機關應依職權調查證據，對於當事人有利及不利事項一律注意，且對於人民有所處罰，必須有足資認定違法事實之證據，始足當之；揆諸行政程序法第 9 條及第 36 條規定自明。次按勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日；勞動基準

法

第 36 條第 1 項所定之例假，以每 7 日為一週期，依曆計算；雇主使勞工於休息日工作，為延長勞工工作之時間；休息日延長工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作 2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上；違反者，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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；勞動基準法第 24 條第 2 項、第 36 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、同法施

行細則第

20 條之 1 第 2 款及第 22 條之 3 定有明文。又勞工於休息日提供勞務後，經雇主同意得選擇

補休而放棄領取休息日出勤工資；勞動基準法第 32 條之 1 第 1 項定有明文。本件查：

(一) 依卷附原處分機關 108 年 5 月 17 日訪談訴願人之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：貴公司……休假制度為何？…… A (按：即『答』，下同)……週休二日……Q (按：即『問』，下同)……○君之加班費如何計算？A……於 108 年 1 月薪資計算有多計給○君 (補足加班及其他可能計算錯誤金額)……Q 108 年 1 月薪資『調假 1 日』800 元為何？A 1/19 依人事行政局調整補班，因資遣○君，她無法享有補假，故折算 1 日薪資予她 (24,000÷30=800)。」並經訴願人簽名確認在案。是訴願人於上開會談紀錄表示與○君約定，每週使○君休息 2 日，惟未敘明每週之起訖為何，又遍查卷內並無訴願人與○君就休息日約定相關事證，亦未見原處分機關就此部分加以說明或調查。本件訴願人約定一週工作之起訖為何？約定之休息日為何？○君是否確有於休息日出勤之情形？仍屬未明。則本件原處分機關僅以○君於 108 年 1 月 12 日、19 日均有出勤，且 108 年 1 月 12 日、19 日適逢星期六，即遽認○君於休息日出勤

尚嫌率斷。

(二) 縱如原處分所載，○君於 108 年 1 月 12 日及 19 日均為休息日出勤，且訴願人應給付○君

休息日出勤工資計 2,640 元 [(2 萬 5,000 元/30 日/8 小時) x (4/3x4 小時+5/3x12 小時)

]；依○君 108 年 1 月出勤紀錄所示，○君於 108 年 1 月出勤計 23 日，訴願人應給付○君 1

108 年 1 月出勤日數工資之正工計 1 萬 8,400 元 (2 萬 4,000 元/30 日 x23 日)，與○君

1 月工資清冊所載，訴願人給付之正工為 1 萬 3,161 元，加計「之前加班及其他可能計算錯誤金額」欄位之 5,239 元之數額相吻合；惟查訴願人另給付○君加班費 6,714 元 [加班 (兩小時內) 3,458 元+加班 (兩小時外) 3,256 元]。雖依○君 108 年 1 月出勤紀錄所示，○君於當月平日有延長工時之情事，且訴願人於上開會談紀錄自承僅給予○君 108 年 1 月 19 日出勤工資 800 元，惟訴願人 108 年 1 月給付之加班費，扣除 108 年 1 月

應給

付○君之平日延長工時工資，是否包含應給付○君之休息日出勤工資之給付不足部分？又○君是否於上開休息日提供勞務後，經雇主同意選擇補休而放棄領取休息日出勤工資？遍查全卷均未見原處分機關就上開部分加以說明。則訴願人是否違反勞動基準

法第 24 條第 2 項規定，而應依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項規定，處以罰

鍰及公布訴願人姓名，容有疑義，有再予釐清確認之必要。從而，為求原處分之正確適法，應將原處分此部分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分

。

八、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定部分：

按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；違反者，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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；揆諸勞動基準法第 32 條第 2 項前段、第 79 條第 1 項第

1 款及第 80 條之 1 第 1 項規定自明。本件查：

(一) 依卷附原處分機關 108 年 5 月 17 日訪談訴願人之勞動條件檢查會談紀錄略以：「…… Q (按：即『問』，下同) 出勤記錄有記載 (餐) 之備註原因為何？A (按：即『答』，下同) 加班時段有用餐，會扣除半小時之加班時數。Q. 承上，○○○108 年 1 月 11 日是否加班 5 小時？A 當日○君有用餐，故應扣除 0.5 小時，應僅加班 4.5 小時……。」並經訴願人簽名確認在案。

(二) 次依○君 108 年 1 月出勤紀錄顯示，○君於 108 年 1 月 11 日出勤時間為 8 時 26 分至 22 時 33

分，並有用餐之註記。復依訴願人於上開會談紀錄陳述內容所示，訴願人與○君約定正常工作時間為 8 時 30 分至 17 時 30 分，午休 1 小時。是○君於 108 年 1 月 11 日出勤

時間扣

除休息時間 1.5 小時 (午休 1 小時及用餐半小時)，計出勤 12.5 小時，當日延長工時連同正常工時已逾 12 小時。是訴願人延長○君 108 年 1 月 11 日之工作時間連同正常工作

時

間，1 日已超過 12 小時，有違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。雖

訴

願人主張○君於 108 年 1 月 11 日未經訴願人同意，自行於下班時間提供勞務，訴願人之給付並非加班費等語。查本件依訴願人於勞動檢查時提出之出勤紀錄所載出勤時間，並參酌訴願人於上開會談紀錄陳述，扣除訴願人於會談紀錄所稱休息時間後核算，○君 108 年 1 月 11 日除在工作場所於正常工作時間提供勞務外，另延長工時計 4.5 小時

，

已如前述，與訴願人主張不一致；因工作場所係訴願人之指揮監督範圍，訴願人未於當場為反對之意思表示或防止之措施，依上開前勞委會 81 年 4 月 6 日 (81) 台勞動二字

第 09906 號書函、101 年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129 號、勞動部 103 年 3 月 11 日勞動條

2 字第 1030054901 號及 103 年 5 月 8 日勞動條 2 字第 1030061187 號函釋意旨，其提供勞務

時間仍屬工作時間。此外訴願人未能提出○君於 108 年 1 月 11 日延長工時時段未提供勞務之具體事證供核，僅空言主張，自難對其為有利之認定。訴願主張，不足採據。原處分此部分應予維持。

九、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作 6 個月以上 1 年未滿者，每年應給予特別休假 3 日；勞工之特別休假因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，並按未休日數，乘以其 1 日工資計發；所定 1 日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前 1 日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最近 1 個月正常工作時間所得之工資除以 30 所得之金額；如係契約終止者，雇主應即結清勞工特休未休之工資給付勞工；違反者，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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；揆諸勞動基準法第 38 條第 1 項第 1 款、第 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 及同法施行細則第

9 條、第

24 條之 1 第 2 項規定自明。次按事業單位每月按實際到職人數，核發伙食（膳）津貼，或將伙（膳）食津貼由伙食團辦理者，以其具有對每一在職從事工作之勞工給予工作報酬之意思，應視為勞工提供勞務所取得之經常性給與；事業單位如係免費提供勞工伙（膳）食，且對於未用膳勞工不另發津貼或不予補助者，應視為事業單位之福利措施，不屬工資範疇；有前勞委會 76 年 10 月 16 日（76）台勞動字第 3932 號函釋意旨可資參照。

本

件查：

（一）依卷附原處分機關 108 年 5 月 17 日訪談訴願人之勞動條件檢查會談紀錄略以：「…… Q（按：即『問』）……○君之特別休假有幾日？未休畢之特休工資如何計算？ A（按：即『答』）依法給予 3 日，107 年 10 月 31 日○君有休 1 日，未休 2 日計給 1,600 元

（ $24,000 \div 30 \times 2 = 1,600$ ）……。」並經訴願人簽名確認在案。

（二）查○君工作年資滿 6 個月以上未滿 1 年，訴願人應給予 3 日特別休假，或於契約終止時發給未休日數折算之工資。依卷附○君 107 年 10 月出勤紀錄及上開會談紀錄所示，○君至 108 年 1 月 23 日契約終止時，○君僅有 107 年 10 月 31 日請特別休假之紀錄。是

計至

108 年 1 月 23 日契約終止時，訴願人應給予○君 2 日特別休假未休日數折算之工資計 1,800 元（2 萬 7,000 元/30 日×2 日）。惟訴願人於上開會談紀錄自承僅以正工（2 萬 4,000 元）作為計算基礎，未將伙食津貼（1,000 元）及全勤獎金（2,000 元）納入計算基礎，僅給付○君 2 日特別休假未休日數折算之工資 1,600 元。是訴願人未全額給付○君特別休假未休日數折算之工資，有違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定之事實，洵堪認定。

（三）另訴願人主張其將應給付○君特別休假未休日數折算之工資，扣除○君 107 年 5 月餐費，無給付不足情形一節。依勞委會 76 年 10 月 16 日（76）台勞動字第 3932 號函釋意旨

，事業單位如係每月固定發放之伙食（膳）津貼，性質屬勞工提供勞務所取得之經常性給與；如係免費提供勞工伙（膳）食，且對於未用膳勞工不另發津貼或不予補助，性質為事業單位之福利措施。是訴願人發放之伙食津貼或餐費補貼，均屬事業單位對勞工提供勞務或獎勵之給付，訴願人自不得任意於其他法定給付中逕為扣減。訴願主張，不足採據。原處分此部分仍應予維持。

十、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、第 2 項及第 81

條，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 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝

中華民國 108 年 11 月 13 日

如只對本決定罰鍰駁回部分不服者，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）如對本決定駁回部分不服者，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）