

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 108 年 10 月 7 日北市勞動字第 10860727751 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營航空貨運承攬業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）108 年 6 月 20 日、8 月 8 日派員實施勞動檢查，查得：

（一）訴願人與勞工○○○（下稱○君）約定工資為每月新臺幣（下同）5 萬 5,000 元，惟自 107 年 9 月至 108 年 2 月期間，調降至 3 萬 5,000 元，且未提出相關經○君同意之事證，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 107 年 7 月份（出勤區間自 107 年 6 月 26 日至 7 月 25 日）計延長工時 5 小時，訴願人未

給付延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

二、原處分機關爰以 108 年 8 月 30 日北市勞動字第 1086090951 號函檢送勞動檢查結果通知書予

訴願人，命即日改善，並通知訴願人陳述意見。經訴願人以 108 年 9 月 12 日書面陳述意見，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 24 條第 1 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 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 10、13 等規定，以 108 年

10 月 7 日北市勞動字第 10860727751 號裁處書，各處訴願人 2 萬元罰鍰，計處 4 萬元罰鍰，並

公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 108 年 10 月 8 日送達，訴願人不服，於 108 年 1

1月7日向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

- 一、按勞動基準法第4條規定：「本法所稱主管機關：.....在直轄市為直轄市政府.....。」第10條之1規定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」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項第1款、第2款規定：「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。」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第20條之1第1款規定：「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.....。」

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（81

台勞動2字第09906號書函釋：「.....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.....。」

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

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.....。」

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、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：
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 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。

」

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) ○君自 107 年 6 月 4 日到職擔任副理一職，惟其表現不佳、又常出錯，造成客戶抱怨，交易取消，致訴願人損失不貲。訴願人於 107 年 8 月經○君同意，將其調降為較輕鬆之非主管職務，並於 107 年 8 月 20 日公告。迨至○君 108 年 2 月底離職前，○君已有默示承
- 諾調移工作之合意，且其未於調職後 30 日內提出異議，該調職已合法確定。又○君調職後之工作內容不同，而有不同加給，不應認訴願人違法。況○君於 108 年 6 月 21 日勞資爭議調解中，坦承業務疏失，造成訴願人損失，並願返還損失賠償扣款計 7,352 元。
- (二) ○君於勞資爭議調解中坦承其工作常出錯，需一再重做，一般人不需要申報加班，其係自願放棄申報加班。縱○君在延長工作時間中有部分時間提供勞務，其得向訴願人請求給付加班費，但仍不妨害其基於自身情形選擇拋棄給付請求權，並非可歸責訴願人所致。訴願人並無違規未給付○君延長工時工資。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，查認訴願人有事實欄所述違反勞動基準法之情事，有原處分機關 108 年 6 月 20 日談話紀錄及同日勞動條件檢查會談紀錄、108 年 8 月 8 日談話紀錄及同日勞動條件檢查會談紀錄、○君之 107 年 6 月 26 日

至 7 月 25 日出勤紀錄、107 年 7 月份 (107.6.26~107.7.25) 薪資清冊、107 年 6 月份至 108

年 2 月份薪資單、訴願人經由○○銀行支付○君之紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

- (一) 按勞動基準法第 10 條之 1 規定，雇主調動勞工工作，除不得違反勞動契約之約定外，對勞工之工資及其他勞動條件，不得作不利之變更。是有關勞工工資之變動或勞工因職等升降致影響工資數額時，係屬勞動契約約定事項之變更，自應由勞雇雙方事前協商決定後，始得為之。次按工資應全額直接給付勞工；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；為勞動基準法第 22 條第 2 項前段、第 79 條第 1 項第 1 款、第

均無爭議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言，有勞動部 105 年 8 月 2 日勞動條

3

字第 1050131754 號函釋可參。

(二) 依原處分機關 108 年 8 月 8 日訪談訴願人代表人○○○(下稱○君)之談話紀錄略以：

「……問 ○○○(下稱○君)到(離職日?答 2018 年 6 月 4 日到職,2019 年 2 月

28

日離職。問 公司與○君約定薪資為何?擔任職務?答 原約定薪資為 55000 元/月....
..原擔任海運部副理(55000 元/月),在 107 年 9 月調整為一般員工(35000 元/月)..
....調降原因是公司認為○君不適合擔任副理一職.....在 2018 年 8 月 20 日有通知,
在公司通知她以前公司與○君是已經談好同意降薪.....。」原處分機關同日訪談○
君之勞動條件檢查會談紀錄略以:「.....問 貴公司提供之薪資單是否為給付○君
實際金額內容?答.....為公司實際已經付○君之費用.....。」上開談話紀錄及
會談紀錄並經訴願人代表人○君蓋章確認在案。

(三) 又依○君之 107 年 6 月份至 8 月份薪資單記載,○君每月本薪為 5 萬 5,000 元,107 年
9 月

份至 108 年 2 月份薪資單記載,○君本薪為 3 萬 5,000 元。是訴願人與○君約定工資為
每

月 5 萬 5,000 元,惟自 107 年 9 月至 108 年 2 月期間,調降至 3 萬 5,000 元;且訴願人
未提出

相關經○君同意變動勞動契約之薪資約定或○君同意自原訂工資中扣取一定金額之事
證供核。是訴願人未全額給付工資,違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之情事,洵堪
認定。雖訴願人主張調降工資前經○君同意,調降後,○君至離職時均未表示異議,
依不同職務內容,給予不同工資並未違法云云。惟據訴願人提出其與○君於 108 年 7 月
9 日之勞資爭議調解紀錄記載,○君主張訴願人減薪損害其權益,調解結果係雙方認
知及主張差距過大,無法作成調解方案,是訴願人所稱○君同意訴願人調整薪資等語
，委難採憑。訴願主張,不足採據。原處分機關以訴願人為乙類事業單位,依勞動基
準法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第 3 點、第 4 點項次 10 等規
定,處

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

五、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

(一) 按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

第 1

給三分之二以上；違反者，處 2 萬元以上 100 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；為勞動基準法第 24 條第 1 項第 1 款及第 2 款、第 79 條第 1 項

款、第 80 條之 1 第 1 項所明定。

- (二) 依原處分機關 108 年 6 月 20 日訪談訴願人代表人○君之談話紀錄略以：「……問 有關『加班』項目，公司有無給付○君加班費紀錄？答……○君在職期間未有任何加班申請紀錄，且主管亦無業務需求有徵詢她……加班情形，所以未有○君任何加班費給付紀錄……。」又依原處分機關 108 年 8 月 8 日訪談訴願人代表人○君之談話紀錄略以：「……問 出勤時間為何？答 0900-1800，午休 1200-1345，休 1 小時 45 分……。問 加班制度為何？答 以申請制及徵詢制為主……○君……如她有申請，1830 後開始計加班時間（1800~1830 為晚餐休息）；加班滿 30 分為一單位。問 差勤管理方式為何？答 本次提供之出勤時間亦為門禁時間……如有加班單會比對加班單時間及出勤（門禁）最後一筆時間核算加班費……。問 薪資及考勤週期為何？答 當月 26 日至次月 25 日，薪資算次月薪（ex. 6/26~7/25，算 7 月薪，在 7 月最後

日發薪……。」上開 2 份談話紀錄並經訴願人代表人○君蓋章確認在案。

- (三) 稽之卷附○君 107 年 6 月 26 日至 7 月 25 日期間出勤紀錄所載，○君於 107 年 7 月 9 日、13 日

、16 日、24 日、25 日等 5 日，均有延長工時，總計 5 小時，訴願人應計給延長工時工

資

。惟依卷附○君 107 年 7 月份（107.6.26-107.7.25）薪資單及薪資清冊並無加班時數及加班費發給紀錄。是訴願人有違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之情事，洵堪認定。雖訴願人主張○君因工作效率不佳導致延長工作時間，且○君未申請加班，拋棄申報加班費權益云云。惟雇主對工作場所及勞工於工作時間內所為之勞務行為，本有監督管理之權，勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論是基於雇主明示之意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下之工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對的意思而予以受領，則應認勞動契約雙方當事人已就延長工時達成合致之意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞動基準法規定給付延長工作時間工資之義務。縱勞雇雙方有約定延長工時須事先申請者，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，倘雇主主張勞工並非實際提供勞務從事工作，則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，有前勞委會 81 年 4 月 6 日 (81) 台勞動 2 字第 09906 號書函釋、101 年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129 號函釋及勞動部 103 年 5 月 8 日勞動條 2 字第 1030061187 號函釋意旨

可參。是訴願人雖主張其採加班申請制，○君未依規定申請加班，惟仍不影響○君於正常工作時間後提供勞務之事實，訴願人尚難以勞工未申請加班為由，而規避勞動基準法有關給付延長工時工資之規定。訴願主張，不足採據。原處分機關以訴願人為乙類事業單位，依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第 3 點、

第 4 點項次 13 等規定，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名，並無不合，此部分原處分應予維持。

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 (公假)
委員 張 慕 貞 (代行)
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 劉 昌 坪

中華民國 109 年 1 月 22 日

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 2 48 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)