

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 108 年 10 月 3 日北市勞動字第 10860318101 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營珠寶及貴金屬製品零售業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）108 年 8 月 14 日實施勞動檢查，查得訴願人與所僱勞工約定出勤時間採排班制，早班為 9 時至 18 時；中班為 10 時至 19 時；晚班為 13 時 30 分至 22 時 30 分，各班別皆含休息

時間 1 小時；並查認：（一）訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）於 107 年 11 月 26 日到職

， 107 年 12 月 18 日離職，以其約定每月工資新臺幣（下同）3 萬 2,500 元計算，○君於任

職期間除 107 年 12 月 5 日請事假 1 小時外，其餘正常出勤，○君於任職期間正常工時工資

應為 2 萬 4,781 元【 $(32,500 \text{ 元}/30 \times 23 \text{ 日}) - (32,500 \text{ 元}/240 \times 1 \text{ 小時}) = 24,781 \text{ 元}$ 】，惟

訴願人以○君 107 年 11 月 26 日、27 日及 29 日係教育訓練期間為由，未將該 3 日計入工時，

亦未計薪；另訴願人以○君於試用期間離職，依訴願人所訂「員工基本規章」規定○君須負擔一半制服費用計 1 萬 5,000 元，並未經○君同意逕自工資扣款，僅給付○君 2,323 元，短少給付 2 萬 2,458 元；訴願人未全額給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2

項

規定。（二）訴願人使○君於 107 年 12 月 6 日、8 日分別延長工時 2 小時、1 小時，訴願人

人

應依勞動基準法第 24 條第 1 項規定給付○君延長工時工資 542 元【 $32,500 \text{ 元}/240 \text{ 小時} \times$

（

3 小時×4/3) =542 元】，惟訴願人表示○君有請假需求，故於事前加班，因此未給付延長工時工資。訴願人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。

二、原處分機關乃以 108 年 9 月 3 日北市勞動字第 1086091075 號函檢附勞動檢查結果通知書通

知訴願人，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見，經訴願人提出 108 年 9 月 12 日陳述意見書。原處分機關審認訴願人違規事證明確，且為乙類事業單位，乃依同法第 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 4 點項次 10、13 等規定，以 108 年 10 月 3 日北市勞動字第 10860318101 號

裁處

書（下稱原處分），各處訴願人 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。原處分於 108 年 10 月 4 日送達，訴願人不服，於 108 年 11 月 1 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 2 條第 3 款規定：「本法用詞，定義如下：……三、工資：指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。」第 4 條規定：「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、依第三十二條第四項規定，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 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。」

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）89 年 10 月 16 日（

89

）台勞資二字第 0043550 號函釋：「……另制服係雇主為事業經營之目的，強制勞工於提供勞務之場所或提供勞務之當時所為必要之行為，其或為工作安全之目的，或為勞動紀律之需要，其費用應為勞務成本或職工福利之一部分，要求勞工負擔或分擔成本，

顯不妥當。」

94 年 3 月 23 日勞資 2 字第 0940014449 號函釋：「……說明：一、查勞動基準法是規定勞

動條件的最低標準，勞雇雙方約定的勞動條件不得低於勞動基準法的標準；如果低於標準者，該約定標準無效；無效部分以勞動基準法所定之標準為準。……（三）依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為免除或減輕預定契約條款之當事人之責任、或使他方當事人拋棄權利、或限制其行使權利、或其他於他方當事人有重大不利益者，按其情形顯失公平時，該部分約定無效。……。」

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	10	13
違規事件	工資未全額直接給付勞工者。	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（勞動基準法）	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。	
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： …… 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	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) 訴願人已於 108 年 9 月 11 日給付○君教育訓練期間計 3 日之工資 3,250 元；另訴願人自○

君工資中扣除制服費 1 萬 5,000 元，係○君於面試時，訴願人已提供公版制服予其試穿，因尺寸不合，訴願人於錄取前即告知○君，如其試用期未通過，○君將同意從工資中扣除制服費 1 萬 5,000 元，○君可於入職前不服訴願人作法，拒絕入職，符合民法第 153 條第 1 項規定：「當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。」況制服費用部分負擔一事，於○君任職時，於訴願人員工基本規章中已明定，並經○君簽署。

(二) ○君於 107 年 12 月 6 日、8 日分別延長工時 2 小時、1 小時，訴願人當時因○君要求以工

時銀行辦理，訴願人因經驗不足而同意其所請，以致觸法，現已補發○君該 3 小時加班費計 540 元。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 108 年 8 月 14 日訪談訴願人之代表人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書及○君之薪資明細等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張已補發○君教育訓練期間 3 日之工資；訴願人於錄取前即告知○君，如其試用期未通過，○君將同意從工資中扣除制服費，符合民法第 153 條第 1 項規定，且○君任職時，於訴願人員工基本規章中已明定，並經○君簽署；訴願人已補發○君延長工時 3 小時之加班費云云。經查：

(一) 按勞動基準法第 22 條第 2 項規定，除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外，雇主應將工資全額直接給付勞工；次按勞動基準法旨在規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，勞雇雙方均有遵守該法之義務；勞雇雙方約定之勞動條件低於勞動基準法規定之標準者，該約定無效；無效部分以勞動基準法所定之標準為準；如勞雇雙方雙方訂定之契約，使一方當事人拋棄權利、或限制其行使權利、或其他於他方當事人有重大不利益者，按其情形顯失公平時，該部分約定無效；另制服係雇主為事業經營之目的，強制勞工於提供勞務之場所或提供勞務時之必要行為，其費用應為勞務成本之一部分，不應要求勞工負擔或分擔，有前勞委會 89 年 10 月 16 日 (89) 台勞資二字第 0043550 號、94 年 3 月 23 日勞資 2 字第 0940014449 號函

釋意

旨可資參照。查本件依卷附原處分機關 108 年 8 月 14 日訪談○君所製作之會談紀錄影本記載：「……問：貴公司如何給付○員在職期間（107 年 11 月 26 日至 12 月 18 日）

薪

資？答：與○員約定工資 32500 元，教育訓練期間為 107 年 11 月 26 日 -11 月 27 日，

依員

工基本規章，教育訓練期間不給薪。……問：貴公司自○員薪資中扣款制服費用 15000 元，是否有書面相關資料？答：公司於員工基本規章中九、其他 2、『新進員工若未過試用期考核或於試用期間自提離職，需負擔制服費的半額』，○員於教育訓練時即已知悉相關規範，且○員於試用期 3 個月內即自提離職又訂做制度（服），故須負擔制服費用 15000 元，並無任何書面同意書佐證○員同意自薪資中扣款……。」並經○君簽名確認在案。復依○君 107 年 12 月薪資明細記載：「……薪資 17,056. ……給付總額合計 (A) 18,416. ……制服個人負擔 15,000 扣除總額合計 (B)：16,093 實領金額 (A-B)：-2,323. ……」並經訴願人加蓋公司章在案；可知訴願人確實未給付○君教育訓練期間之工資，並自○君工資中扣除制服費 1 萬 5,000 元；另訴願人主張已補發○君教育訓練期間 3 日之工資 3,250 元，惟訴願人縱於事後補發該 3 日工資予○君，亦屬事後改善行為，且補發之薪資仍短少給付，故訴願人未全額給付○君工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之違規事實，洵堪認定；又訴願人主張於錄取前即告知○君，如其試用期未通過，○君將同意從工資中扣除制服費，且○君任職時，於訴願人員工基本規章中已明定，並經○君簽署云云。惟查勞動基準法係規範勞動條件之最低標準，縱經勞雇雙方約定亦不得低於該標準。本件縱認該員工基本規章中有記載關於該制服費用由勞工負擔，亦已違反上開前勞委會 89 年 10 月 16 日 (89) 台勞資二字第 0043550 號函釋及 94 年 3 月 23 日勞資 2 字第 0940014449 號函釋意旨，是訴願

人自

不得執為免責之依據。

(二) 復按勞動基準法第 24 條第 1 項規定，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。訴願人對於其未依規定給付○君在職期間延長工時 3 小時之工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，主張已補發○君延長工時計 3 小時之加班費 540 元，然此屬事後改善行為，尚不影響本件違規事實之成立。訴願主張，不足採據。

(三) 綜上所述，訴願人違規事實明確，原處分機關審認訴願人為乙類事業單位，第 1 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 24 條第 1 項規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第

80 條之

1 第 1 項及裁罰基準規定，各處訴願人法定最低額 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，並無不合，原處分應予維持。

五、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 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）