

臺北市政府 109.03.19. 府訴三字第 1096100549 號訴願決定書

訴 願 人 ○○○即○○診所

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 108 年 10 月 30 日北市勞動字第 108607278

31 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營診所業，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 20 日實施勞動檢查，查得訴願人與所僱勞工○○○（下稱○君）約定工作時間採排班制，週一至週五 11 時至 20 時，可彈性調整出勤時間為 10 時至 19 時，中間 12 時至 14 時及 17 時

至 19 時由○君自行找時間休息 50 分鐘，另 16 時至 16 時 30 分由勞工自行找時間休息 10 分鐘

，上述休息時間皆須記錄出勤紀錄，1 日工時為 8 小時；週間起訖為週一至週日；未採用任何週期之變形工時制度；每月 6 日發放上月整月工資及加班費；並查認：（一）訴願人因○君 107 年 1 月 3 日休息時間未打卡，逕自於○君 107 年 1 月工資溢扣新臺幣（下同）

100 元，惟未能提供經○君同意扣款之書面資料；另○君 107 年 4 月工資應為 2 萬 2,492 元

【（底薪 21,500+交通伙食津貼 1,000）-遲到 8 元】及 107 年 5 月工資應為 1,452 元【（底

薪 21,500+交通伙食津貼 1,000）/31×2 日】，惟訴願人逕自於○君 107 年 4 月及 5 月工

資 中，扣除預支節金、最低服務年限保證補償金等；訴願人有工資未全額直接給付予○君之情事，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。（二）勞工○君於 107 年 2 月 15 日應放假之

日（農曆除夕）出勤，訴願人未加倍發給勞工國定假日出勤工資 800 元（24,000/30×1 日），違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關乃以 108 年 9 月 2 日北市勞動字第 1086090999 號函檢附勞動檢查結果通知書通

知訴願人，命立即改善，並通知訴願人陳述意見。訴願人以 108 年 9 月 19 日書面陳述意見，原處分機關仍審認訴願人未全額給付工資予勞工及使勞工於國定假日出勤而未加倍給付工資等情，違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 39 條等規定，且訴願人係乙類事業單位，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 3 點、第 4 點項次 10、44 等規定，以 108 年 10 月 30 日北

市勞動字第 10860727831 號裁處書各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計 4 萬元罰鍰，並公布訴願人姓名。該裁處書於 108 年 11 月 1 日送達，訴願人不服，於 108 年 11 月 27 日向本府提起訴

願，12 月 20 日補充訴願理由，12 月 31 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。
理由

一、本件訴願人於訴願書之訴願請求欄記載：「請求撤銷 108 年 10 月 30 日北市勞動字第 10860

727832 號……」惟該函僅係原處分機關檢送 108 年 10 月 30 日北市勞動字第 10860727831 號

裁處書及繳款單據等予訴願人之函文，揆其真意，應係不服該裁處書，合先敘明。

二、按勞動基準法第 2 條第 3 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。」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 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 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……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。」

紀念日及節日實施辦法第 4 條第 5 款規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均

放假一日：……五、農曆除夕。」

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。」

88年9月2日（88）台勞資二字第0034926號函釋：「……查工資乃勞工提供勞務所得之對價報酬，應全額直接給付勞工，此與違約金或因契約所生之損害賠償之債權，性質不同，不得逕行扣抵。事業單位基於企業經營之需要，經徵得勞工同意，得於勞動契約中為違約金或賠償之約定，惟該項約定仍應符合誠信原則及民法相關規定；參酌定89年5月5日施行之民法第247條之1第2款規定，依照當事人一方預定用於同類契約之條款而

訂

定契約，為加重他方當事人責任之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效……另基於工資係勞工賴以維生之主要收入，本於勞務無法儲存之特性，如經雙方約定，而勞工涉有違約時，雇主宜循民事訴訟求償……。」

勞動部104年4月23日勞動條1字第1040130697號函釋：「……依勞動基準法第37條

及其

施行細則第23條規定之應放假日（俗稱之國定假日……），均應予勞工休假。雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應依同法第39條規定加倍發給。勞資雙方亦得就『國定假日與工作日對調實施』進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工『個人』之同意。三、至於勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他『工作日』實施，仍應確明前開所調移國定假日之休假期日，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法……。」

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（節錄）

項次	10	44
違規事件	工資未全額直接給付勞工者。	雇主未給付勞工例假日、休息日、休假或特別休假日之工資；或徵得勞工同意或因季節性趕工必要經勞工或工會同意，於休假日工作，而未加倍發給工資者。

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 39 條、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	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) 本件訴願人之勞工○君休息時間未打卡扣 100 元一事，乃依據訴願人全員大會之會議紀錄辦理。又由○君與訴願人簽訂之勞動契約第 15 條及最低服務年限保證同意書第 3 條可知，○君已認知如有賠償金或懲罰扣款、預借款及補償金等，同意由訴願人於其當月薪資中扣款。

(二) 勞工○君於 107 年 2 月 15 日除夕出勤，經查○君調移除夕應休之日至 2 月 20 日休假，故

並無違反勞動基準法第 39 條規定。請撤銷原處分。

四、原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人未全額直接給付○君工資，且未加倍發給○君國定假日出勤工資之事實，有訴願人 107 年 6 月 4 日、13 日存證信函、原處分機關 108 年 8 月

20 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、○君 107 年 1 月、2 月出勤紀錄、107 年 1 月至 4 月薪資表等影本附卷可稽，原處分

自屬有據。

五、關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

（一）按工資應全額直接給付勞工；勞動基準法第 22 條第 2 項定有明文。若有違反者，依同法第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項規定，應處 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。次按工資乃勞工提供勞務所得之對價報酬，雇主應按時全額直接給付勞工，此與違約金或因契約所生之損害賠償之債權，性質不同，不得逕行扣抵；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；有前勞委會 82 年 11 月 16 日台勞動二字第 62018 號及 88 年 9 月 2 日（88）台勞資二字第 0034926 號等函釋意旨可資參照。

（二）查 108 年 8 月 20 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：請問貴單位與勞工○○○約定工作時間為何？答：採排班制，每週 7 天（週一至週日）排休一天，另週日固定休息（例假日），形成週休二日，○員出勤日工作時段為上午 11：00 至晚間 20：00，週一至週五中間 12：00 至 14：00 及 17：00 至 19：00 由○員自行搭配休息時

間

合計 50 分鐘，另 16：00 至 16：30 間自行找時間休息 10 分鐘，一日合計休息 1 小時，

每

日正常工時 8 小時，每週正常工時 40 小時，上述休息時間皆須記錄休息時間，倘因業務需求，可彈整出勤時段為上午 10：00 至晚間 19：00。……問：請問貴單位薪資制度為何？薪資結構為何？○○○約定薪資為何？答：全部勞工皆為全時正職勞工，採月薪制，每月 6 日以現金方式發給上個月全部工資（含加班費等加減項）。薪資結構為底薪+全勤+交通伙食津貼，其中全勤每月 1500 元，倘勞工有遲到每月超過 3 次或每月累積 30 分鐘或請事假、病假則全勤全數 1500 元扣除。請事假或病假超過 1 天以上者，以天數比例扣除交通伙食津貼。本單位與○○○約定月薪 24,000 元。……問：請問貴單位勞工○○○107 年 4 月及 107 年 5 月出勤及薪資發放情形為何？答：○員 107 年 4

月計

有 1 日、4 日、5 日、7 日、8 日、15 日、16 日、21 日、22 日、29 日等 10 天排休假（

含休

息日、例假日及國定假日)其餘天數皆正常出勤，其中10日遲到3分鐘，26日遲到2分
鐘。107年5月1日休假，5月2日正常出勤。107年4月及107年5月本公司核計要發
給○
員107年4月工資22492元(即底薪21500元+全勤1500元+交通伙食津貼1000元-遲到
8元
-扣全勤1500元=22492元)及107年5月工資負(付)909，惟107年5月2日當天○
員與

院長○○○發生爭執，員警到場處理，○員自次日(107年5月3日)起即未再到診所
上班，本診所依○員與本診所簽定之最低服務年限保證同意書內容所載約定，核算○
員應返還已領之補助金後，尚欠本診所9121元，並分別於107年6月4日及6月13日
分別

以存證信函……請○○○來診所結清欠款，惟○○○至今未再理會本診所……。」該
會談紀錄並經○君簽名確認在案。

(三)次依卷附○君107年1月份薪資表所載「扣未打卡」100元及訴願人提供之107年6月
13

日存證信函內容已載明訴願人逕自於○君107年4月份及5月份工資中，扣除預支節金
、最低服務年限保證補償金等，此亦為○君於上開會談紀錄中所自承；訴願人確有扣
款而未全額直接給付工資之違規事實，即應受罰，委難以其與○君約定任職期間如有
違反情事願負擔損害賠償責任等情而邀免責；另依前勞委會88年9月2日(88)台勞資
二字第0034926號函釋意旨，勞工涉有違約時，雇主宜循民事訴訟求償，不得將工資
與違約金或因契約所生之損害賠償之債權逕行扣抵。本件訴願人既未與○君就所稱賠
償費用達成合意，亦未見訴願人提出○君同意扣款之事證，其遽以賠償為由逕於107
年1月、4月及5月薪資中扣發○君薪資，違反勞動基準法第22條第2項規定之違規事
實
，洵堪認定。

六、關於違反勞動基準法第39條規定部分：

(一)按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日，均
應休假；農曆除夕為民俗節日，應放假一日；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，
工資應加倍發給；違反者，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37條第1項、第39條、第79條第1項第1款、第80條之1第1項、紀念日及
節日實

施辦法第 4 條第 5 款所明定。次按勞資雙方得就國定假日與工作日對調實施進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工個人之同意，且應明確指明所調移國定假日之休假日期；調移後之國定假日當日成為正常工作日，被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，亦有勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第

1040130697

號函釋意旨可資參照。是雇主應徵得勞工個人同意後，始得調移國定假日，使勞工於該休假日出勤工作，且須明確約定所調移之休假日與工作日，若未經與勞工協商調移該休假日，就勞工該日出勤工作者，工資應加倍發給。

(二) 查 108 年 8 月 20 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：請問貴單位如何實施國定假日？答：國定假日本診所休診，勞工休假不用出勤。……問：請問貴單位勞工○○○107 年 2 月出勤及薪資發放情形為何？答：○員 107 年 2 月計有 4 日、5 日、

10

日、11 日、16 日至 20 日、24 日、25 日、27 日及 28 日休息未出勤，2 日請生理假，其餘

餘

天數皆正常出勤，其中 12 日延長工時 147 分鐘，該月本單位發給○員底薪 21500 元+1500 全勤+交通伙食津貼 1000 元+加班津貼 220 元-遲到 5 元-扣生理假半薪 383 元-扣病假

一

天交通伙食津貼 35 元-扣全勤 1500 元=22297 元……」該會談紀錄經○君簽名確認在案。次依卷附○君 107 年 2 月份出勤紀錄所示，○君 107 年 2 月 15 日農曆除夕有 7 小時

46 分

鐘之出勤紀錄，惟依卷附○君 107 年 2 月薪資單明細，訴願人未依法定標準給付國定假日出勤工資，其違反勞動基準法第 39 條規定之違規事實，洵堪認定。至訴願人主張○君已將 107 年 2 月 15 日農曆除夕與 107 年 2 月 20 日工作日對調一節，惟訴願人並未提出雙

出雙

方約定調移之具體事證供核，況所稱調移日期至 2 月 20 日亦為農曆春節初五之國定假日補假，自難對其為有利之認定。

七、本件訴願人有違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 39 條規定之事實，業論述如上。訴願理由，核不足採。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 4 萬元罰鍰，並公布訴願人姓名，並無不合，原處分應予維持。

八、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 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
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 3 月 19 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）