

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 109 年 9 月 26 日北市勞動字第 10960674981 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

- 一、訴願人經營綜合商品批發業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）109 年 8 月 26 日實施勞動檢查，發現訴願人與所僱勞工約定採排班制，各班別每日正常工作時間為 8 小時，門市勞工皆為時薪制，白班時薪為新臺幣（下同）158 元，夜班（即 23 時過後）時薪為 170 元；以 0.5 小時為單位，依照勞工當月實際出勤時數計算本薪，並查得：（一）訴願人勞工○○○（下稱○君）109 年 5 月份累計遲到時間為 56 分鐘，訴願人依其遲到時間之比例得扣發當月份工資應為 147 元（時薪 158 元/60 分鐘×56 分鐘=147 元），惟訴願人按其當月遲到累計時間 30 分鐘以內者，每分鐘扣 2 元工資，當月遲到累計時間逾 30 分鐘者，每分鐘扣 5 元工資方式計算，自○君當月份工資中扣除 190 元（2 元×30 分鐘+5 元×26 分鐘=190 元），溢扣工資 43 元（190 元-147 元），其他勞工亦有相同情事，訴願人未全額直接給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。（二）訴願人時薪制勞工○○○（下稱○君）於 109 年 5 月 27 日至 6 月 4 日連續出勤 9 日，訴願人未給予勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。（三）○君於 109 年 5 月 1 日勞動節之國定假日出勤工作 8 小時，惟訴願人未依規定加倍發給○君國定假日出勤工作之工資，其他勞工亦有相同情事，違反勞動基準法第 39 條規定。
- 二、原處分機關乃以 109 年 9 月 9 日北市勞動字第 1096103851 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見，經訴願人以 109 年 9 月 17 日書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違規事證明確，且為乙類事業單位，5 年內第 2 次違反勞動基準法第 22

條第2項（第1次為105年8月12日北市勞動字第10538492300號裁處書）、第1次違反第36條第1項及第39條規定，乃依同法第79條第1項第1款、行為時第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13、39、48、第5點等規定，以109年9月26日北市勞動字第10960674981號裁處書（下稱原處分），各處訴願人5萬元、2萬元、2萬元罰鍰，合計處9萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於109年9月28日送達，訴願人不服，於109年10月7日向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

- 一、查本件訴願書雖記載：「……訴願請求（即請求撤銷之行政處分書發文日期、文號或其他）台北市勞動局109年9月26日北市勞動字第10960674982號……」惟查原處分機關109年9月26日北市勞動字第10960674982號函僅係原處分機關檢送原處分等予訴願人，揆其真意，應係對原處分不服，合先敘明。
- 二、按勞動基準法第1條第2項規定：「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」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。」行為時第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 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。」

紀念日及節日實施辦法第 5 條規定：「下列節日，由有關機關、團體、學校舉行慶祝活動：……勞動節：五月一日……前項節日，按下列規定放假：……二、勞動節：勞工放假……。」

勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋：「……說明：……二、……又依勞動基準法第 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，含 5 月 1 日勞動節），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……。」

104 年 11 月 17 日勞動條 3 字第 1040132417 號書函釋：「主旨：所詢勞工遲到之時段，應否納入工作時間……說明：……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……。」

106 年 3 月 24 日勞動條 2 字第 1060130619 號函釋：「……說明：……三、……勞動基準法第 39 條規定略以，雇主經徵得勞工同意於第 37 條所定之休假日工作者，工資應加倍發給。前開規定所稱『加倍發給』係指休假日出勤工作於 8 小時以內者，除原本約定照給之工資之外，再加發 1 日工資。……。」

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	13	39	48
違規事件	工資未全額直接給付勞工者。	雇主未使勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日者。	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（勞基法）	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 36 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。	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。 (2)第 2 次：5 萬元至 20 萬元。		

第 5 點規定：「前點違規次數之計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯五年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。」

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」

三、本件訴願理由略以：訴願人係依勞動契約之約定，按勞工遲到時間之比例扣發當日工資，該約定勞工均知曉及簽名同意。訴願人依法排定班表公告，勞工各依其上班需求自行調動出勤時間，以達勞工個人希望連續休假之目的，對於勞工之自行調動，訴願人均予以尊重；訴願人自今年初因疫情受莫大影響，請酌情體恤訴願人困境，撤銷原處分。

四、查訴願人未實施變形工時，其有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 109 年 8 月 26 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、○君及○君考勤卡表、員工薪資表等影本附卷可稽；原處分自屬有據。

五、至訴願人主張其係依勞動契約之約定，按勞工遲到時間之比例扣發當日工資，該約定勞工均知曉及簽名同意；其依法排定班表公告，勞工各依其上班需求自行調動出勤時間，以達勞工個人希望連續休假之目的，對於勞工之自行調動，訴願人均予以尊重云云。查本件：

（一）關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

1. 按雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於勞動基準法所定之最低標準；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；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；勞動基準法第 1 條第 2 項、第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及行為時第 80 條之 1 第 1 項定有明文。又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工資，亦有勞動部 104 年 11 月 17 日勞動條 3 字第 1040132417 號書函釋意旨可參。
2. 依原處分機關 109 年 8 月 26 日訪談○君之會談紀錄載以：「……問：貴公司如何與勞工約定薪制、薪資、計薪週期、給付日期及給付方式？答：……薪資約定部分，本公司之門市人員皆為時薪制，白班皆為時薪 158 元……勞工如遲到，全月累計遲到 30 分鐘內為 1 分鐘扣 2 元，遲到 30 分鐘以上每分鐘扣 5 元。……問：請問說明勞工○○○109 年 5 月份之薪資計算方式？……答：○○○為早班 PT 人員……遲到扣薪部分，公司規定全月累計遲到 30 分鐘內為 1 分鐘扣 2 元，遲到 30 分鐘以上每分鐘扣 5 元，○○○109 年 5 月共遲到 56 分鐘，故扣薪 190 元（30 分鐘*2 元+26 分鐘*5 元）……。」並經○君簽名確認在案。查本件訴願人於○君之考勤卡表上記載 109 年 5 月 10 日、11 日各遲到 6 分鐘，5 月 15 日遲到 24 分鐘，5 月 16 日遲到 5 分鐘，5 月 17 日遲到 1 分鐘，5 月 28 日遲到 14 分鐘，共計遲到 56 分鐘，訴願人依其遲到時間比例僅得扣發當月份工資金額為 147 元（時薪 158 元/60 分鐘×56 分鐘=147 元），惟訴願人按其當月遲到累計時間 30 分鐘以內者，每分鐘扣 2 元工

資，當月遲到累計時間逾 30 分鐘者，每分鐘扣 5 元工資，自○君當月份工資中扣除 190 元（2 元×30 分鐘+5 元×26 分鐘=190 元），溢扣工資 43 元（190 元-147 元），亦有○君之 109 年 5 月薪資單影本附卷可稽，訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之違規事實，洵堪認定。又訴願人主張其係依勞動契約之約定，按勞工遲到時間之比例扣發當日工資，該約定勞工均知曉及簽名同意；惟依前揭勞動部 104 年 11 月 17 日書函釋意旨已明確表示勞工上班遲到之時間，因未提供勞務，雇主得就其遲到時間之比例扣發工資或以請假方式處理；縱訴願人與○君等人有上開約定，惟勞資雙方雖可於勞動契約中針對勞動條件另有約定，仍不得低於勞動基準法最低標準，倘低於標準者，因違反法律強制規定，應為無效，自不許雇主與勞工另行約定扣發高於該標準之金額。是訴願主張其與勞工○君已另有約定，惟該約定所扣發工資超過其未提供勞務之時間所應扣發之工資，已低於勞動基準法所定之最低標準，該約定尚難謂合法，亦與上開勞動部書函釋意旨不合，不足採據。

（二）關於違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定部分：

1. 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；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；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 36 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。
2. 依原處分機關 109 年 8 月 26 日訪談○君之會談紀錄載以：「……問：請問貴公司是否有經勞資會議同意採用變形工時？週期起訖為何？答：未實施變形工時，單週起訖為週一至週日。……問：請說明勞工……○○○109 年 5 月 27 日至 109 年 6 月 4 日之出勤狀況？答：……勞工○○○亦因個人休假安排希望可以連休，於 109 年 5 月 27 日至 109 年 6 月 4 日皆有出勤，連續出勤 9 日。……。」並經○君簽名確認在案；復依○君 109 年 5 月及 6 月份考勤卡表影本記載，○君於 109 年 5 月 27 日（週三）至 109 年 6 月 4 日（週四）連續出勤 9 日，是訴願人未給予勞工每 7 日中 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。訴願人雖主張其係基於尊重勞工自行提出調

動出勤時間之要求，而使○君連續出勤 7 日，惟縱經勞資雙方合意，然此勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日之規定，為法律衡量勞工勞動力恢復之必須，藉以維繫勞工之身心健康，確保優質勞動力之存續，性質上屬於強制規定，不得以經勞資雙方協議為由規避之。訴願主張，亦不足採。

(三) 關於違反勞動基準法第 39 條規定部分：

1. 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；勞動節為中央主管機關規定勞工應放假 1 日之節日；雇主經徵得勞工同意於休假日工作，於 8 小時以內者，除休假當日工資照給外，應加發 1 日工資；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 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項、紀念日及節日實施辦法第 5 條規定及勞動部前揭 104 年 4 月 23 日、106 年 3 月 24 日函釋意旨自明。
2. 依原處分機關 109 年 8 月 26 日訪談○君之會談紀錄載以：「……問：貴公司勞工……國定假日出勤如何計薪？答：……因門市皆為排班制，勞工如遇國定假日亦依排班出勤，薪資之計算即按其出勤時數核算，不另加倍給薪……問：請說明勞工○○○……109 年 5 月 1 日出勤如何計薪？答：○○○為早班 PT 人員，於 109 年 5 月份共計出勤 80.5 小時（含 109 年 5 月 1 日 08：53-17：02 之國定假日出勤 8 小時），公司據此給付薪資 12719 元（80.5 小時*時薪 158 元）……至於國定假日出勤部分則不另加倍給薪……。」並經○君簽名確認在案；復依○君 109 年 5 月份考勤卡表影本記載，○君於 109 年 5 月 1 日勞動節 8 時 53 分至 17 時 2 分出勤工作，是日為勞工應放假之日，勞工於是日出勤之工資應加倍發給，惟訴願人未加倍發給，僅按○君當月份出勤總時數 80.5 小時，計算其當月份薪資 1 萬 2,719 元（時薪 158 元×80.5 小時），亦有○君之 109 年 5 月薪資單影本附卷可稽，是訴願人違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。

六、綜上，本件訴願人有違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 36 條第 1 項、第 39 條規定之事實，業論述如上。訴願主張，均不足採。從而，原處分機關依前揭規定、書、函釋意旨及裁罰基準等，各處訴願人 5 萬元、2

萬元、2 萬元罰鍰，合計處 9 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。

七、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（公出）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 王 韻 茹
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 范 秀 羽
委員 邱 駿 彥
委員 郭 介 恒

中華民國 110 年 1 月 6 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）