

訴 願 人 財團法人○○養護中心

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 11 月 6 日北市勞動字第 10960675281 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營居住型老人照顧服務業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）109 年 7 月 31 日及 8 月 19 日實施勞動檢查，發現訴願人業經勞資會議同意實施 4 週變形工時，並以 109 年 4 月 19 日（週日）至 5 月 16 日（週六）為 4 週區間；且約定工作時間依排班表出勤，排班時數達 8 小時者給予休息時間半小時，排班時數達 9 小時者給予休息時間 1 小時，自各班別下班時間結束後起算加班，加班最小計算單位為半小時，並查得：

- （一）訴願人以勞工○○○（下稱○君）109 年 4 月 18 日未刷下班卡為由，自其 109 年 4 月工資扣除新臺幣（下同）50 元；另勞工○○○（下稱○君）於 109 年 5 月 6 日及 5 月 7 日例假日（排定 109 年 4 月 27 日及 5 月 3 日為例假日，109 年 4 月 19 日至 5 月 16 日 4 週變形工時起訖期間例假日尚不足 2 日，以該 4 週起迄期間出勤時數最少者為例假日）出勤工作，訴願人應加倍發給○君例假日出勤工資 2,210 元【 $(2,400+4,700+25,400+650) / 30 * 2$ 】，惟訴願人未加倍發給，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。
- （二）勞工○君 109 年 5 月 5 日休息日（排定 109 年 4 月 22 日、5 月 8 日及 5 月 16 日為休息日，109 年 4 月 19 日至 5 月 16 日 4 週變形工時起訖期間休息日尚不足 1 日，以該 4 週起迄期間出勤時數最少者為休息日）出勤工作 7.5 小時，訴願人依法應給付○君該月休息日出勤工資 1,635 元【 $(2,400+4,700+25,400+650) / 30 * 8 * (2 * 4 / 3 + 5.5 * 5 / 3)$ 】，惟訴願人未給付，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

二、原處分機關乃以 109 年 10 月 13 日北市勞動字第 1096110662 號函檢送勞

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，經訴願人於 109 年 11 月 3 日以書面陳述意見後，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 24 條第 2 項規定，且為乙類事業單位，乃依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項、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、18 等規定，以 109 年 11 月 6 日北市勞動字第 10960675281 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 2 萬元罰鍰，共計 4 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 109 年 11 月 9 日送達，訴願人不服，於 109 年 12 月 7 日經由原處分機關向本府提起訴願，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 2 項規定：「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、第 2 項、第 3 項及第 4 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。」「前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。」「第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。」「前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。」第 30 條之 1 第 1 項第 1 款規定：「中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受

前條第二項至第四項規定之限制。」第 36 條第 1 項、第 2 項第 3 款規定：「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。」「雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：……三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。」第 39 條規定：「第三十六條所定之例假、休息日……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。……」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、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條……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。」

行政罰法第 7 條第 1 項規定：「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。」

勞動基準法施行細則第 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超過四十四小時之部分。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。」

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（勞基法）	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）
13	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 項及行為時第 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：
18	雇主使勞工於勞基法第 36 條所定休息	第 24 條第 2 項、第 79 條第 1 項第	2.應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人	

日工作，未依法給付休息日工資。	1款、第4項及第80條之1第1項。	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：勞工○君 109 年 4 月 18 日忘刷卡，從工資扣除 50 元，經檢核疑為系統誤判，應是大夜班跨日所致，訴願人即於 109 年 10 月 30 日退還○君 50 元；109 年 4 月 19 日至 5 月 16 日之 4 週週期，勞工○君例假日尚不足 2 日，休息日尚不足 1 日，訴願人已於 109 年 10 月 30 日補發○君 3,845 元；訴願人雖有疏忽，惟實非故意，並已積極加強主動注意之作為，請求撤銷原處分。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關勞動檢查結果通知書、109 年 7 月 31 日及 8 月 19 日勞動條件檢查會談紀錄、○君及○君員工刷卡明細表、班表及薪資明細等影本附卷可稽，且為訴願人於訴願書所自承，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其已於 109 年 10 月 30 日分別退還○君 50 元及○君 3,845 元；雖有疏忽，惟實非故意云云。經查：

- (一) 按工資應全額直接給付勞工；雇主使勞工於休息日工作，工時 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 1 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 1 又 3 分之 2 以上；中央主管機關指定之行業，雇主經勞資會議同意後，4 週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過 2 小時；惟勞工每 2 週內至少應有 2 日之例假，每 4 週內之例假及休息日至少

應有 8 日；違者，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 22 條第 2 項、第 24 條第 2 項、第 30 條之 1 第 1 項第 1 款、第 36 條第 2 項第 3 款、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項所明定。

(二) 關於溢扣○君未刷卡工資部分：

1. 查原處分機關 109 年 8 月 19 日訪談訴願人人資○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問 請問貴事業單位於『本次抽查員工』薪資清冊內之『未刷卡』扣款金額為何？答『未刷卡』為未刷卡扣款總金額。扣款週期為每月 30 日扣減上月份 1 日至最後 1 日未刷卡扣款金額，【扣款金額計算如下：當月份未打卡次數乘以 50 元】……」。問 請問貴事業單位於『本次抽查員工』109 年 5 月份薪資清冊內之『未刷卡』扣款金額為何？答為 109 年 4 月 1 日至 4 月 30 日內未刷卡扣款總金額……」。問 請問貴事業單位『本次抽查員工』○○○109 年 4 月份『未刷卡』扣薪情形？答 員工○○○4/18 未刷下班卡（4/18 出勤紀錄未打下班卡），員工○○○109 年 4 月 18 日未刷下班卡故本公司扣薪 50 元（本公司扣○○○109 年 4 月份薪資 50 元）。員工○○○4/17 排班大夜班（『○○』24：00 至 08：00），員工○○○4/17 上班打卡時間為 23：33，員工○○○於 4/18 約定下班時間 08：00 未打下班卡。……」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。
2. 復依卷附○君 10905 薪資明細所載「未刷卡」50 元顯示訴願人逕自以○君未刷下班卡為由，於○君 109 年 4 月份工資中扣除 50 元，此亦為○君於前開會談紀錄中所自承；訴願人有未全額直接給付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。訴願人縱於 109 年 10 月 30 日退還○君 50 元，惟此屬事後改善行為，尚不影響本件違規行為之成立。

(三) 關於未給付○君休息日出勤工資及例假日加倍工資部分：

1. 查原處分機關 109 年 8 月 19 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問 請問貴事業單位與『本次抽查員工』約定工作時間為何？答 依班表（為實際出勤日期），約定工作時間為出勤記錄『員工刷卡明細表』內之班別時段，休息時間依排班時數達 9 小時以上給予休息時間 1 小時……排班時數達 8 小時者給予休息時間半小時……」。問 請問貴事業單位『本次抽查員工』是

否實施變形工時制度？排班週期之起訖日為何？.....答 本公司實施四週變形工時制度（103年1月7日經勞資會議決議通過），自週日至週六為週期起訖.....109年4月19日至109年5月16日為四週週期.....問 請問貴事業單位『本次抽查員工』約定薪資為何？約定發薪日為何？答 ■約定薪資（月薪制）為本俸 + 本俸（1）+專業加，上述各項目皆不含加班費；■約定發薪日為每月30日發給當月份1日至最後1日約定薪資及上月份1日至最後1日加班費（僅限為平日加班費，不含休息日出勤加班費及國定假日出勤加倍工資）、上月份1日至最後1日小夜1夜金額、上月份1日至最後1日小夜2夜金額、上月份1日至最後1日大夜夜金額、上月份1日至最後1日未刷卡扣款金額.....■約定發薪日為....

..每年度7月30日發給當年度4月1日至當年度6月30日未休假金額（僅限為休息日出勤加班費，不含平日加班費及特別休假未休折算工資及國定假日出勤加倍工資）.....。問 請問貴事業單位於『本次抽查員工』薪資清冊內之『本俸』、『本俸（1）』、『專業加』金額為何？答 本俸（即伙食費，每人每月固定發給2,400元）、本俸（1）即薪資、專業加（即職務加給，依職務不同而發給），上述各項目金額皆不含加班費.....問 請問貴事業單位於『本次抽查員工』109年7月份薪資冊內之『未休假』金額為何？答 僅限為『本次抽查員工』109年4月1日至6月30日休息日出勤加班費，不含平日加班費及特別休假未休折算工資及國定假日出勤加倍工資。.....問 請問貴事業單位『本次抽查員工』加班制度？答 事先申請制度，由員工填寫紙本加班申請單，填入加班起訖及時數並勾選申請加班費或補休，加班時段自各班別下班時間開始計算，以半小時為加班最小單位；若有忘記刷卡或誤刷卡之情形員工可事後補申請當日忘刷或誤刷出勤之實際下班時間並由主管依實際加班時數核算加班費。.....問 請問貴事業單位『本次抽查員工』出勤紀錄方式為何？是否有異常管理制度？答 ■以刷卡機方式記載員工實際出勤時間，本公司僅以『員工刷卡明細表』為員工出勤記錄（並無其他紙本及電子等出勤工作紀錄）.....有異常管理制度。■依『員工刷卡明細表』及『班表』內代碼『○○』為休息日；代碼『○○』為例假日（代碼）；代碼『○○』為國定假日；代碼『○○』為特別

休假。……問 請問貴事業單位『本次抽查員工』○○○ 109 年 4 月份至 5 月份出勤情形？答 員工○○○4/19 至 4/21、4/23 至 4/26、4/28 至 5/2、5/4 至 5/7、5/9 至 5/12、5/14 至 5/16 皆實際出勤從事公務；國定假日放假為 5/13（原 5/1 國定假日調移至 5/13）；例假日放假為 4/27、5/3；休息日放假為 4/22、5/8；休息日出勤為 5/16，本公司未於 4 週起迄內給予員工○○○休息日及例假日至少 8 日（109 年 4 月 19 日至 109 年 5 月 16 日為四週起迄）。問

請問貴事業單位『本次抽查員工』○○○109 年 4 月份至 6 月份休息日出勤情形？答 員工○○○休息日出勤日期為 4/18、5/16、5/23、6/27。……」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。是訴願人於 109 年 4 月 19 日至 5 月 16 日 4 週起迄期間僅排定○君 109 年 4 月 22 日、5 月 8 日及 5 月 16 日計 3 日為休息日、109 年 4 月 27 日及 5 月 3 日計 2 日為例假日，並有○君員工刷卡明細表、109 年五月份班表等影本在卷可憑。

2. 依前開勞動基準法第 36 條第 2 項第 3 款規定，可知訴願人給予○君之例假日尚不足 2 日，休息日尚不足 1 日。是訴願人應給付○君 109 年 5 月 5 日休息日（以 109 年 4 月 19 日至 5 月 16 日 4 週起迄期間出勤時數最少者為休息日）出勤工作 7.5 小時之工資 1,635 元【 $(2,400+4,700+25,400+650) / 30 / 8 * (2*4/3+5.5*5/3)$ 】，及加倍發給○君 109 年 5 月 6 日及 5 月 7 日例假日（以 109 年 4 月 19 日至 5 月 16 日 4 週起迄期間出勤時數最少者為例假日）出勤工作之工資 2,210 元【 $(2,400+4,700+25,400+650) / 30 * 2$ 】，惟訴願人均未給付；是訴願人有分別違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 24 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。其縱於 109 年 10 月 30 日補發○君 3,845 元（1,635 +2,210），亦屬事後改善行為，不影響本件違規行為之成立。

（四）至訴願人主張其雖有疏忽，惟實非故意一節。查本件訴願人既為雇主，就勞動基準法相關勞工保護規範自有知悉及遵行之義務，難認不可歸責，依行政罰法第 7 條第 1 項規定，自應受罰；訴願主張，不足採據。是以原處分機關依前揭規定及裁罰基準，審酌訴願人上開違規情節，且為乙類事業單位，分別處訴願人 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，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 洪 偉 勝  
委員 范 秀 羽  
委員 邱 駿 彥  
委員 郭 介 恒

中華民國 110 年 2 月 18 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）