

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 109 年 11 月 10 日北市勞動字第 10960675261 號裁處書關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 24 條第 2 項及第 38 條第 4 項規定部分之處分，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營餐飲業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）109 年 8 月 21 日及 8 月 25 日實施勞動檢查，發現訴願人未實施變形工時，與所僱勞工約定一週起迄為週一至週日，工作時間為 9 時 30 分至 14 時及 17 時至 21 時，其中 10 時 30 分至 11 時 30 分為休息時間，16 時 30 分至 17 時 30 分為用餐時間，上午工作時間 3.5 小時，下午工作時間 3.5 小時，約定工資項目為薪金及津貼，每月薪資於當月 20 日及次月 5 日以匯款方式分 2 次發放，如當月無遲到、請假、早退另發放全勤獎金，加班無須申請，超過 8 小時即算加班，加班均給付加班費。並查得：

- (一) 訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）109 年 1 月 18 日及 29 日各遲到 1 分鐘，○君 109 年 1 月薪資為新臺幣（下同）2 萬 9,000 元（薪金 9,000 元×2+津貼 5,500 元×2），訴願人依其遲到時間之比例得扣發當月份工資 5 元（29,000 元/240 小時/60 分鐘×2），惟訴願人扣發○君薪資 10 元，溢扣 5 元；另訴願人迄至 109 年 3 月始幫○君投保，惟於 109 年 1 月、2 月即自○君薪資中分別扣除勞保費及健保費共計 1,196 元（勞保費 277 元×2+健保費 321 元×2），故訴願人 109 年 1 月至 2 月溢扣○君薪資共計 1,201 元（5 元+1,196 元），訴願人未全額給付工資予勞工，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。
- (二) ○君於 109 年 5 月 13 日、5 月 22 日休息日各出勤工作 3.5 小時及 5 小時，延長工時在 2 小時以內者共計 4 小時，再延長工時在 2 小時以內共計 4.5 小時，訴願人應給付○君休息日出勤之延長工時工資 1,604 元

【(本薪 29,000 元+全勤獎金 1,000 元) / 240 × 4 / 3 × 4 + (本薪 29,000 元+全勤獎金 1,000 元) / 240 × 5 / 3 × 4.5】，惟訴願人並未給付○君休息日出勤延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

(三) 訴願人使○君於 109 年 1 月 3 日至 109 年 1 月 31 日連續出勤 29 日，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。

(四) ○君於 104 年 11 月 2 日到職，109 年 6 月 8 日離職，於 108 年 11 月 2 日年資滿 4 年，依規定享有 14 日特別休假，○君並無休特別休假，訴願人未依規定於○君離職時給付○君應休而未休之特別休假 14 日工資 1 萬 4,000 元【(本薪 29,000 元+全勤獎金 1,000 元) / 30 × 14】，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。

(五) ○君於 109 年 1 月 1 日(元旦)、1 月 11 日(總統、副總統及立法委員選舉投票日)、1 月 24 日(除夕)、1 月 27 日至 1 月 29 日(農曆春節)國定假日出勤工作，訴願人依規定應給付國定假日出勤工作之加倍工資 5,800 元(本薪 29,000 元 / 30 日 × 6；○君當月遲到 2 分鐘，故無全勤 1,000 元)，惟訴願人僅給付 4,677 元，短少給付 1,123 元，訴願人未依法給付勞工國定假日出勤之加倍工資，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關乃以 109 年 9 月 21 日北市勞動字第 1096105969 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，未獲訴願人回應。原處分機關審認訴願人違規事證明確，且為乙類事業單位，第 1 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 24 條第 2 項、第 38 條第 4 項及第 39 條規定，5 年內第 2 次違反同法第 36 條第 1 項規定(第 1 次為 105 年 3 月 1 日北市勞動字第 10531938000 號裁處書)，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第 3 點及第 4 點項次 13、18、39、46、48 及第 5 點等規定，以 109 年 11 月 10 日北市勞動字第 10960675261 號裁處書(下稱原處分)，各處訴願人 2 萬元、2 萬元、5 萬元、2 萬元、2 萬元罰鍰，合計處 13 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 11 日送達，訴願人不服原處分關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 24 條第 2 項及第 38 條第 4 項規定部分之處分，於 109 年 12 月 11 日經由原處分機關向本府提起訴願，110 年 1 月 20 日補正訴願程式，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 38 條第 1 項、第 2 項、第 4 項、第 6 項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：……四、三年以上五年未滿者，每年十四日。……。」「前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。」「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」「勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」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 5 條規定：「勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計算。」第 9 條規定：「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。」第 24 條第 1 項規定：「勞工於符合本法第三十八條第一項所定之特別休假條件時，取得特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。」第 24 條之 1 第 2 項規定：「本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之

金額。(三)勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。

二、發給工資之期限：(一)年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給。(二)契約終止：依第九條規定發給。」

勞動部 104 年 11 月 11 日勞動條 2 字第 1040027481 號書函釋：「……說明……二、……勞動基準法第 22 條第 2 項……三、前開規定所稱『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；如勞雇雙方對於約定之內容仍有爭執，雇主不得逕自扣發工資……。」

109 年 3 月 20 日勞動條 2 字第 1090130271 號函釋：「主旨：有關雇主因勞工遲到而扣發工資等情，為保障勞工權益，請加強宣導轄內事業單位確遵法令……說明：……三、工資係勞工因工作而獲得之報酬，勞工上班遲到之時間，因未提供勞務，雇主得不發給工資，惟應依遲到時間比例扣發當日工資，不得溢扣。……。」

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	18	46
違規事件	工資未全額直接給付勞工者。	雇主使勞工於勞基法第 36 條所定休息日工作，未依法給付休息日工資。	勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主未發給工資者；或經勞資雙方協商遞延特別休假至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止時仍未休之日數，雇主未發給工資者。
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 24 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 38 條第 4 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，並得依事業單位規模、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： 1.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：動局辦：。……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：動局辦：。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) 原處分事實欄記載遲到 2 分鐘僅能扣 5 元，已溢扣 5 元，即有與陳述不符，顯有矛盾之處；又訴願人未幫○君辦理加保，係出於○君到職時之請求，並非訴願人故意不為其辦理加保；至於代扣健勞保費，純係會計人員之錯誤，尚非故意剋扣薪資，自無違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

(二) ○君係於 109 年 6 月 7 日自請離職，然其未依一般慣例辦理離職交接手續，其離職後即未再來公司，訴願人自無機會與○君結算工資，並非故意未給付休息日出勤之延長工時工資及應休而未休之特別休假工資，自無違反勞動基準法第 24 條第 2 項及第 38 條第 4 項規定，請撤銷原處分。

三、原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關勞動檢查結果通知書、109 年 8 月 21 日、8 月 25 日分別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）、勞工○君 109 年 1 月、5 月攷勤表、薪資表及 109 年度應休未休清單等影本附卷可稽，原處分

自屬有據。

四、至訴願人主張其未幫○君辦理加保，係出於○君到職時之請求，並非訴願人故意不為其辦理加保；至於代扣健勞保費，純係會計人員之錯誤，尚非故意剋扣薪資；○君未依一般慣例辦理離職交接手續，離職後即未再來公司，訴願人自無機會與○君結算工資，並非故意未給付休息日延長工時工資及應休而未休之特別休假工資云云。查本件：

(一) 關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

1. 按除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外；工資應全額直接給付勞工；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 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 之 1 第 1 項所明定。所謂法令另有規定，係指雇主依勞工保險條例第 16 條規定扣繳勞保費用及依全民健康保險法第 30 條規定扣繳健保費用等；所稱「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，如勞雇雙方對於約定之內容仍有爭執，雇主不得逕自扣發工資；勞工上班遲到之時間，因未提供勞務，雇主僅得就遲到時間比例扣發當日工資；亦有前揭勞動部 104 年 11 月 11 日及 109 年 3 月 20 日書、函釋意旨可資參照。
2. 依原處分機關 109 年 8 月 25 日訪談訴願人之受託人○君所製作之會談紀錄略以：「……問：貴公司員工○○○到離職日、擔任職務及約定薪資？答：○員到職日 104 年 11 月 2 日，最後工作日 109 年 6 月 7 日，擔任外場服務員，最後約定薪資為 29000 元，○君自請離職。……問：請問○○○109 年 1 月份遲到扣 10 元為何？答：因○員 109 年 1 月 18 日及 29 日各遲到 1 分鐘，依公司規定遲到每 1 分鐘扣 5 元，故扣 10 元。……問：請問貴公司有無幫○○○投保勞健保？答：公司於 109 年 3 月才幫○員投保，109 年 1、2 月確實扣了○員 1、2 月勞健保費。……」該會談紀錄經○君簽名確認在案。
3. 復依卷附勞工○君 109 年 1 月攷勤表所載，其於 1 月 18 日及 29 日各遲到 1 分鐘，訴願人依○君遲到時間比例僅得扣發○君薪資 5 元（ $29,000 \text{ 元} / 240 \text{ 小時} / 60 \text{ 分鐘} \times 2 \text{ 分鐘}$ ），惟○君於上開會談紀錄自承訴願人扣發工資 10 元，已溢扣工資 5 元。又○君於會談紀錄亦自承訴願人迄至 109 年 3 月始幫○君投保勞、健保，惟於 109 年 1 月

、2月即自○君薪資中分別扣除勞保費及健保費共計1,196元（勞保277元×2+健保費321元×2）；復依109年1月、2月薪資表記載，1月：遲到10元、勞保277元、健保321元；2月：勞保277元、健保321元；訴願人109年1月至2月溢扣○君薪資共計1,201元（5元+1,196元），是訴願人未全額給付勞工工資，違反勞動基準法第22條第2項規定之情事，洵堪認定。

4. 又勞工保險屬在職勞工強制性社會保險，凡受僱實際從事工作之勞工，雇主應於其到職當日申報加保，此為法律為保障勞工權益而明文課予雇主之法定義務，非可由訴願人或○君得自由選擇。本件訴願人未替○君投保即自○君薪資中扣除勞健保費，並非勞動基準法第22條第2項但書所稱「法令另有規定」之情形，又縱訴願人與○君雙方另有約定，惟勞雇雙方之約定仍不得違反法令之強制或禁止規定，是該約定亦已違反上開工資應全額直接給付勞工之強制規定而無效。是本件訴願人尚難以其會計人員之疏忽溢扣為由，執為減免處罰之依據。訴願主張，不足採據。

（二）關於違反勞動基準法第24條第2項規定部分：

1. 按雇主使勞工於休息日工作，工作時間在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；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24條第2項、第79條第1項第1款、行為時第80條之1第1項所明定。
2. 依原處分機關109年8月25日訪談訴願人之受託人○君所製作之會談紀錄略以：「……問：請問○○○109年5月為何僅有6天休息未出勤？答：○員……5月13日及22日為休息日出勤各出勤3.5小時及5小時……109年5月……確實未給予109年5月13日及22日休息日出勤加班費。……」該會談紀錄經○君簽名確認在案。
3. 復依卷附○君109年5月攷勤表影本所載，○君於109年5月13日、5月22日休息日出勤工作，各延長工時3.5小時及5小時。訴願人自承並未給付○君休息日出勤之延長工時工資，且依109年5月薪資表之「職加」欄均為空白，其未給付延長工時工資之事證明確，堪予認定。是訴願人未依規定給付勞工休息日之延長工時工資

，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。

4. 又查訴願人與勞工約定每月薪資於當月 20 日及次月 5 日以匯款方式分 2 次發放，○君於 109 年 6 月 8 日與訴願人終止勞動契約，訴願人應即結清工資給付，至遲亦應於約定之工資給付日即 109 年 5 月 20 日及 6 月 5 日分 2 次給付○君 109 年 5 月休息日出勤之延長工時工資，不得以○君未辦理交接，離職後未到公司為由，主張免責。訴願主張，不足採據。

(三) 關於違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定部分：

1. 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作 3 年以上 5 年未滿者，享有每年 14 日之特別休假；勞工之特別休假因契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，並按未休日數，乘以其 1 日工資計發；所定 1 日工資，為勞工之特別休假於契約終止前 1 日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為契約終止前最近 1 個月正常工作時間所得之工資除以 30 所得之金額；如係契約終止者，雇主應即結清勞工特休未休之工資給付勞工；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，按次處罰；揆諸勞動基準法第 38 條第 1 項、第 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 及同法施行細則第 5 條、第 9 條、第 24 條之 1 第 2 項等規定自明。
2. 依原處分機關 109 年 8 月 25 日訪談訴願人之受託人○君所製作之會談紀錄略以：「……問：請問貴公司是否給予○○○ 109 年度特別休假？因○員 109 年 6 月 8 日離職，未給予今年度的特別休假，○員 104 年 11 月 2 日到職，於 108 年 11 月 2 日滿 4 年，應給予 14 日特別休假，確實未給予○員滿 4 年之 14 日特別休假。……」該會談紀錄經○君簽名確認在案。
3. 查○君於 104 年 11 月 2 日到職，於 109 年 6 月 8 日離職，於 108 年 11 月 2 日年資滿 4 年，依勞動基準法第 38 條第 1 項規定，享有 14 日特別休假；惟依○君 109 年度應休未休清單所載，○君於 109 年 6 月 8 日離職前並無請特別休假之紀錄，依勞動基準法施行細則第 9 條規定，訴願人應於終止勞動契約時，即○君 109 年 6 月 8 日離職時，結清工資給付○君；惟查訴願人迄至 109 年 8 月 25 日原處分機關實施勞動檢查時，仍未給付○君應休而未休之特別休假日數之工資，訴願人有違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定之情事，洵堪認定

。又雇主應依法核給勞工特別休假；依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即給付勞工應休而未休之特別休假日數之工資，乃為雇主之法定義務，訴願人自難以所僱勞工○君未辦理交接，離職後未到公司為由，主張免責。訴願主張，不足採據。

(四) 綜上所述，訴願人違規事實明確，原處分機關就訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 24 條第 2 項及第 38 條第 4 項規定部分，依前揭規定、書、函釋意旨及裁罰基準各處訴願人 2 萬元、2 萬元、2 萬元罰鍰，就此部分合計處 6 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，此部分原處分應予維持。

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 王 韻 茹
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
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 3 月 30 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)