臺北市政府 110.07.30.　府訴三字第 1106100610 號訴願決定書

訴　　願　　人　○○○即○○社

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 110 年 3 月 3 日北市勞動字第 11060066671 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營服裝及其配件零售業，為適用勞動基準法之行業，指派勞工在本市提供勞務。原處分機關於民國（下同）109 年 12 月 8 日、16 日實施勞動檢查，發現訴願人未採用變形工時，單週起訖為每週一至週日，並查得：

（一）訴願人規定其勞工需先實習後才能任職，訴願人勞工○○○（下稱○君） 108 年 11 月 1 日、2 日及 4 日共計 9 小時，訴願人僅給付新臺幣（下同）1,000 元，低於行為時每小時基本工資 150 元，違反勞動基準法第 21 條第 1 項規定。

（二）訴願人與勞工約定每月 10 日給付勞工上月薪資，其應於 109 年 11 月 10 日給付○君 109 年 10 月份工資，惟訴願人至受檢日仍未支付○君該月份工資，違反勞動基準法第 22 條 2 項規定。

（三）訴願人使○君於 109 年 2 月 1 日、6 日、9 日、12 日、17 日、21 日、22 日及 26 日延長工時各 2.5 小時，共計 20 小時（延長工作時間在 2 小時以內者計 16 小時；再延長工時在 2 小時以內者計 4 小時），惟訴願人未給付○君 109 年 2 月平日延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

（四）○君於 109 年 2 月 23 日休息日出勤工作 6.5 小時，扣除休息時間 1 小時，訴願人應給付○君休息日出勤 5.5 小時之延長工時工資，惟訴願人未給付○君休息日延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

（五）○君於 109 年 6 月 25 日端午節國定假日出勤工作，惟訴願人未給付○君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 110 年 1 月 18 日北市勞動字第 1106051440 號函檢送勞動

檢查結果通知書予訴願人，並通知訴願人陳述意見，經訴願人以 110 年 1 月 21 日書面陳述意見。原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 21 條第 1 項、第 22 條第 2 項、第 24 條第 1 項及第 2 項、第 39 條規定，且為乙類事業單位，乃依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、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 11、13、17、18、48 等規定，以 110 年 3 月 3 日北市勞動字第 11060066672 號函（下稱 110 年 3 月 3 日函）檢送同日期北市勞動字第 11060066671 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 10 萬元罰鍰，並公布訴願人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。該函及原處分於 110 年 3 月 4 日送達，訴願人不服，於 110 年 3 月 9 日經由原處分機關向本府提起訴願，110 年 5 月 13 日補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願書之訴願理由欄雖載明：「…… 110 年 3 月 3 日……北市勞動字第 11060066672 號……110 年 3 月 3 日北市勞動字第 11060066671 號裁處書及繳款單據……」惟原處分機關 110 年 3 月 3 日函僅係檢送原處分及罰鍰繳款單等予訴願人之函文，罰鍰繳款單亦僅為原處分之附件，揆其真意，訴願人應係不服原處分，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：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府……。」第 21 條第 1 項規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」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、第 2 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。……」「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。」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、違反第二十一條第一項、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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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 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小時之部分……。」

紀念日及節日實施辦法第 1 條規定：「紀念日及節日之實施依本辦法之規定。」第 4 條第 3 款規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：……三、端午節。」

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）臺勞動二字第 62018 號函釋：「……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。」

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。……。」

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……。」

106 年 3 月 24 日勞動條 2 字第 1060130619 號函釋：「……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。……。」

107 年 9 月 5 日勞動條 2 字第 1070131223 號公告：「主旨：修正『基本工資』，並自中華民國一百零八年一月一日生效。依據：勞動基準法第二十一條第二項。公告事項：一、修正每小時基本工資為新臺幣一百五十元。二、修正每月基本工資為新臺幣二萬三千一百元。」

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	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）
11	雇主使勞工工資低於基本工資者。	第 21 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。	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 2 分之 1。 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。	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。 ……
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 項及第 80 條之 1 第 1 項。		
17	延長勞工工作時間者，雇主未依法給付其延長工作時間之工資者。	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。		
18	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。	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。		
48	雇主未給付勞工例假日、	第 39 條、第 79 條第 1		

	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。	項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。		

」

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、本件訴願及補充理由略以：訴願人已告知員工規範及實習事項，詎○君有侵占公款、偽造文書嫌疑，並經訴願人提出告訴，其挾怨報復，向原處分機關申訴訴願人惡意不發放薪水，原處分機關未了解上情，竟片面採信有犯罪嫌疑者之說詞而裁處訴願人；訴願人於 109 年 12 月 16 日接受勞動檢查，嗣後並收到勞動檢查結果通知書，告知違反規定事項，要訴願人即日改善並陳述意見，而訴願人亦以書面陳述意見，說明違反勞動基準法的事項已做出改善，卻仍遭原處分機關裁罰，請撤銷原處分。

四、查訴願人有如事實欄所述之違規事實，有原處分機關 109 年 12 月 16 日勞動條件檢查會談紀錄、訴願人 108 年 10 月 28 日通知○君實習事宜之 LINE 對話截圖列印資料、○君出勤紀錄及薪資印領清冊等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張本件係因○君挾怨報復而申訴訴願人惡意不發放薪水，原處分機關相信○君一面之詞，不顧訴願人對勞動檢查發現違規之處已立即改善而裁處云云。查本件：

（一）按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資；工資應全額直接給付勞工；勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時；每日工作時

間超過 8 小時部分，即為雇主延長勞工工作之時間；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 3 分之 1 以上；再延長工作時間在 2 小時以內者，工資應按平日每小時工資額再加給 3 分之 2 以上；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；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；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；端午節為民俗節日，應放假 1 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，各處 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 21 條第 1 項、第 22 條第 2 項前段、第 24 條第 1 項、第 2 項、第 30 條第 1 項、第 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 之 1 第 1 項、勞動基準法施行細則第 20 條之 1、紀念日及節日實施辦法第 4 條第 3 款所明定。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），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。所謂「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；亦有前揭勞動部 104 年 4 月 23 日、106 年 3 月 24 日函釋意旨可資參照。

（二）依卷附原處分機關 109 年 12 月 16 日訪談訴願人所製作之勞動條件檢查會談紀錄影本載以：「……問：貴公司每日正常出勤時間為何？休假制度為何？答：○○○108 年 12 月 1 日到職，108 年 12 月及 109 年 1 月為部份工時員工，109 年 2 月後為正職人員，正職月排班 189 小時，有包含休息，大月休 9 天，小月休 8 天，由公司排班，國定假日加班會給付加倍工資。問：請問單週起訖為何？是否使用變形工時？答：週一至週日，未使用變形工時，員工可自行排 1 天平日、1 天假日，其餘皆由公司排休。問：請問○○○ 108 年 11 月……薪資如何計算？答： 108 年 11 月時，○○○為實習，有 3 天，每天各 3 小時，共 9 小時，會有 1,000 元實習費用，這 3 天不會簽到，是哪 3 天還要再回去查……實習是公司必須的，實習後才能任職。問：請問獎金總

額、職務津貼為何？答：獎金總額為加班費，職務津貼為調薪 1,400 元或 1,200 元。問：請問○○○109 年 1 月份薪資如何計算？答：○○○109 年 1 月 1、6、7、10、20 日皆出勤工時 5.5 小時，薪資為 5,000 元，因仍為部份工時人員，故國定假日未給加倍薪資。問：請問○○○109 年 2 月份薪資如何計算？答：○○○109 年 2 月份排班未扣休息時間為 170 小時，其中 2 月 1、6、9、12、17、21、22、26 日實際出勤 11.5 小時，另 2 月 17 日至 23 日單週區間，2 月 20 日休息，23 日為當週休息日出勤 6.5 小時，因當月排班時數未達 189 小時，故未給加班費及休息日出勤薪資。問：請問貴公司與○○○約定何時給薪？最後一次發薪日為何？答：每月 10 日給付上個月薪資，最後一次領薪為（109 年）10 月 10 日以現金給予 9 月份薪資，因○○○與公司有刑事問題，故公司尚未發給○○○109 年 10 月份薪資 24141 元，薪資單上有其簽名，是因為……金額，並非簽領薪資。……。」該會談紀錄經訴願人簽名確認在案。

（三）次依卷附訴願人 108 年 10 月 28 日通知○君實習事宜之 LINE 對話截圖列印資料顯示：「……實習的時間……三天實習……11/1……11/2……11/4……。」可稽；復依卷附○君 109 年 2 月、6 月出勤紀錄影本所載，○君於 109 年 2 月 1 日、6 日、9 日、12 日、17 日、21 日、22 日及 26 日，上班時間為 10 時 40 分至 11 時不等，下班時間為 22 時 30 分至 22 時 58 分不等，扣除休息時間 1 小時，○君各該日延長工時均已逾 2 小時 30 分；另○君 109 年 2 月 17 日至 23 日 1 週共計出勤 6 日，○君於 109 年 2 月 23 日休息日出勤 6.5 小時，扣除休息時間 1 小時，訴願人使○君於休息日出勤 5.5 小時；又○君於 109 年 6 月 25 日端午節 10 時 45 分至 18 時 15 分出勤。惟依卷附訴願人 109 年薪資印領清冊影本記載，○君 109 年 2 月、6 月並無訴願人給付其平日及休息日出勤之延長工時工資與國定假日出勤之加倍工資之記載。是訴願人違反勞動基準法第 21 條第 1 項、第 22 條第 2 項、第 24 條第 1 項、第 2 項及第 39 條規定之事實，洵堪認定。

（四）又按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；而勞動基準法第 22 條第 2 項但書所稱「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；亦有前勞委會82年11月16日（82）臺勞動二字第62018號函釋、勞動部104年11月11日勞動條2字第1040027481號書函釋意旨可資參照。訴願人並未提出○君同意訴願人從其工資中扣取一定金額以填補其帳目不明處之損失之具體事證供核，其所提出之在職員工與○君之通話錄音亦僅有○君表示「……我負責……我自己的……。」而無○君同意以工資扣取金額填補損失之內容，尚難遽對訴願人為有利之認定，訴願人自不得據以扣發○君109年10月份工資。又縱訴願人事後改善，亦不影響本件違規行為之認定。訴願主張，不足採據。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10萬元罰鍰，並公布訴願人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並無不合，原處分應予維持。

六、至訴願人就原處分申請停止執行一節，業經本府審酌並無依訴願法第93條第2項規定停止執行之情形，並以110年6月8日府訴三字第1106103095號函復訴願人在案。又訴願人申請言詞辯論一節，因本件事實及法律關係已臻明確，尚無進行言詞辯論之必要，併予指明。

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

委員　張　慕　貞

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　洪　偉　勝

委員　范　秀　羽

委員　邱　駿　彥

委員　郭　介　恒

中華民國　110　年　7　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）