

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 110 年 6 月 29 日北市勞動字第 11060249761 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

- 一、訴願人經營不動產管理業，為適用勞動基準法之行業，指派勞工在本市提供勞務。經原處分機關於民國（下同）110 年 4 月 28 日實施勞動檢查，發現訴願人未採用變形工時，每週起訖為週一至週日，訴願人與所僱勞工○○○（下稱○君）約定工作時間為 12 時至 20 時，中間休息時間為 1 小時，月薪為新臺幣（下同）5 萬元，加班單位以 1 小時起算；並查得：（一）訴願人自○君 110 年 3 月份工資中扣除 7,000 元，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）○君於 109 年 11 月 3 日、16 日、17 日、18 日、26 日、27 日、30 日延長工時各 2 小時、3 小時、2 小時、1 小時、3 小時、4 小時、2 小時，延長工時在 2 小時以內計 13 小時，再延長工時在 2 小時以內計 4 小時，共計 17 小時，訴願人應給付○君 109 年 11 月份平日延長工時工資 5,000 元【薪資 $50,000/240 \times (4/3 \times 13 + 5/3 \times 4)$ 】，惟訴願人未給付，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。
- 二、原處分機關乃以 110 年 5 月 28 日北市勞動字第 1106070591 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知訴願人陳述意見。訴願人以 110 年 6 月 4 日書面陳述意見後，原處分機關審認訴願人為乙類事業單位，違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 24 條第 1 項規定，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第 3 點及第 4 點項次 13、17 等規定，以 110 年 6 月 29 日北市勞動字第 11060249761 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 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、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 110 年 7 月 1 日送達，訴願人不服，於

110年7月27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24條第1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。……。」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……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。」

行政罰法第29條第1項規定：「違反行政法上義務之行為，由行為地、結果地、行為人之住所、居所或營業所、事務所或公務所所在地之主管機關管轄。」第31條第1項規定：「一行為違反同一行政法上義務，數機關均有管轄權者，由處理在先之機關管轄。不能分別處理之先後者，由各該機關協議定之；不能協議或有統一管轄之必要者，由其共同上級機關指定之。」

行政程序法第15條第1項、第3項規定：「行政機關得依法規將其權限之一部分，委任所屬下級機關執行之。」「前二項情形，應將委任或委託事項及法規依據公告之，並刊登政府公報或新聞紙。」

臺北市政府組織自治條例第2條第2項規定：「中央法令規定市政府為主管機關者，市政府得將其權限委任所屬下級機關辦理。」

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數超過四十小時之部分。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。」

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）81年4月6日（81）台勞動二字第09906號書函釋：「……勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務之時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資……。」

101年5月30日勞動2字第1010066129號函釋：「……說明：……三、……勞工於工作場所超過工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間即應認屬工作時間，並依勞動基準法計給延時工資。勞雇雙方縱有約定延時工作需事先申請者，惟因工作場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責，其稱載具所示到、離職時間非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責。」

勞動部103年3月11日勞動條2字第1030054901號函釋：「……說明：……三、……勞工如確有延長工作時間者，雇主尚不得以勞工延長工作時間未依工作規則規範為由，拒絕給付延長工時工資或促使勞工拋棄該項請求權或延長工時換取補休之權利。」

103年5月8日勞動條2字第1030061187號函釋：「……說明：……三、事業單位如於工作規則內規定勞工延長工時應事先申請，經同意後其工作時間始准延長，該工作規則如無其他違反強制禁止規定等情事，應無不可。惟勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未於當場為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資。又勞動基準法第30條第5項規定，雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。爰勞工延長工作時間提供勞務，雇主尚不得謂不知情而主張免責。」

104年11月11日勞動條2字第1040027481號書函釋：「……說明：……二、工資為勞動者給付勞務之對價，為其賴以維持生活所必需，雇主本不得恣意扣發工資。爰勞動基準法第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……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……。」

105年8月2日勞動條3字第1050131754號函釋：「……說明：……四、

……依勞動基準法第 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。』所謂另有約定，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，自非雇主單方面所能認定，應循司法途徑解決，不得逕自扣發薪資……。」

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：（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。	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： ……
17	延長勞工工作時間，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。	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。	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」

二、本件訴願理由略以：

- (一) 訴願人於臺北市轄區受任公寓大廈管理維護工作，惟訴願人營業所登記在新北市，訴願人與勞工間有關薪資或加班費給付爭議，應由營業所所在地新北市政府管轄，臺北市政府無權逕為裁罰。縱認臺北市政府有權管轄，亦應由臺北市政府為之，原處分機關逕為裁罰顯不合法。
- (二) ○君為○○社區管理委員會（下稱○○社區）原任總幹事，訴願人與○○社區之公寓大廈管理維護服務委任契約為 109 年 11 月 1 日至 110 年 10 月 31 日，訴願人雇用○君繼續擔任○○社區總幹事。依上開委任契約，訴願人應負擔年終獎金（回饋金）1 萬 2,000 元，係以上開委任契約期間 1 年計算，並非訴願人與○君僱傭契約所約定，此非○君薪資。110 年春節訴願人依約給付○君 1 萬 2,000 元，此乃依委任契約指示辦理預付，訴願人與○○社區於 110 年 3 月因故終止契約，該費用自應按比例退還。
- (三) 員工加班應預先申請，經核實後給付延長工時工資。○君上班時間為 12 時至 20 時，依○君 109 年 11 月簽到表所示，超過 20 時者為其個人習性或處理個人事務後始簽退，○君既未提出加班申請，又無事實足認○君當時係從事委辦事務，原處分機關據以認定屬延長工時，自有未洽，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、110 年 4 月 28 日訪談訴願人之代表人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、○君個人履歷資料表、值勤簽到表及薪資明細表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張原處分機關無管轄權；年終獎金（回饋金）1 萬 2,000 元係以委任契約期間 1 年計算，其與○○社區於 110 年 3 月因故終止契約，該費用自應按比例退還；○君 109 年 11 月因個人因素延後簽退，亦未提出加班申請云云。查本件：

- (一) 按違反行政法上義務之行為，由行為地、結果地、行為人之住所、居所或營業所、事務所或公務所所在地之主管機關管轄；一行為違反同一行政法上義務，數機關均有管轄權者，由處理在先之機關管

轄；不能分別處理之先後者，由各該機關協議定之；不能協議或有統一管轄之必要者，由其共同上級機關指定之；行政罰法第 29 條第 1 項、第 31 條第 1 項定有明文。次按勞動基準法第 4 條明定主管機關在直轄市為直轄市政府，本府業依行政程序法第 15 條第 1 項、第 3 項及臺北市政府組織自治條例第 2 條第 2 項規定，以本府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告，將勞動基準法第 78 條至第 81 條有關本府「裁處」權限自 104 年 11 月 15 日起委任原處分機關辦理。次查訴願人經營不動產管理業，營業所所在地在新北市，指派勞工於本市提供勞務，勞務提供地之主管機關自有管轄權。是原處分機關就本件訴願人涉有前述違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 24 條第 1 項規定之行為應具有管轄權。

(二) 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者外，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，並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；揆諸勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。又工資為勞動者給付勞務之對價，為其賴以維持生活所必需，雇主本不得恣意扣發工資，勞動基準法第 22 條第 2 項規定所稱「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；有前揭勞動部 104 年 11 月 11 日、105 年 8 月 2 日書、函釋意旨可資參照。
- 2、查本件依原處分機關 110 年 4 月 28 日訪談○君之會談紀錄影本載以：「……問：貴事業單位與勞工○○○（以下稱○員）約定提供勞務地點、職稱及工時？答：○○社區管理委員會（臺北市文山區○○路○○段○○巷○○號）、總幹事，約定上班時間為 12：00-20：00……問：○員 110 年 3 月份有 7,000 元其他扣款原因為何？答：公司於 2 月份有給年終獎金 12,000 元，條件是服務滿 1 年，但是因到 3 月份撤哨，依其服務時間按比例，所以向○員說明扣回年終獎金比例，並非扣薪。……」並經○君簽名確認在案。依卷附○君 110 年 3 月份薪資明細表影本之其他扣款欄位可知，訴願人於 110 年 3 月自○君之薪資中扣發 7,000 元，且○君亦於前開會談紀錄自承係按比例扣回年終獎金；是訴願人有未全額直接給付工資予勞工，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之違規事實，洵堪認定。

3、訴願人雖主張勞工服務未滿 1 年為由部分扣發年終獎金云云。惟工資係勞工因工作而獲得之報酬，亦為其維持經濟生活最重要之憑藉，故為保障勞工生活，勞動基準法第 22 條第 2 項明定工資應全額直接給付勞工。至同條但書所稱勞雇雙方另有約定，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；且勞雇雙方縱有約定，該約定亦不得與法令相悖，否則亦屬無效之約定。查本件卷附○君個人履歷資料表載有「……週休 2 日、國定假日休、年終 12000、三節獎另計……」並經○君及主管部門人員○○○簽名確認在案，並無勞工服務未滿 1 年年終獎金應依比例扣回之約定。訴願人未徵得勞工同意，自不得逕行扣發工資。是訴願人尚難以勞工服務未滿 1 年為由逕予以扣發部分年終獎金。訴願主張，不足採據。

(三) 關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

1、按雇主延長勞工工作時間者，應依勞動基準法之規定計給勞工延長工作時間之工資；所謂延長工作時間，係指勞工每日工作時間超過 8 小時之部分；延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 3 分之 1 以上；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額；揆諸勞動基準法第 24 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 20 條之 1 等規定自明。

2、查本件依原處分機關 110 年 4 月 28 日訪談○君之會談紀錄影本載以：「……問：○員 109 年 11 月 2 日、3 日、4 日、9 日-13 日、16 日-19 日、26 日、27 日、30 日均有逾正常下班時間離勤，未見有給付給班費，原因為何？答：因出勤紀錄為○員於案場自行填寫，且○員未提出加班申請，不知道為何會延後下班。……」並經○君簽名確認在案，是訴願人業已自承○君未提出加班申請而未給付平日延長工時工資；再據○君 109 年 11 月出勤紀錄所示，其 109 年 11 月 3 日、16 日、17 日、18 日、26 日、27 日、30 日延長工時各 2 小時、3 小時、2 小時、1 小時、3 小時、4 小時、2 小時，延長工時在 2 小時以內計 13 小時，再延長工時在 2 小時以內計 4 小時，共計 17 小時，訴願人應給付○君平日延長工時工資 5,000 元【薪資 50,000/240x (4/3x13+5/3x4)】；惟查卷附○君 109 年 11 月份薪資明細表影本，並無發給延長工時工資之記載，且訴願人亦未提供○君補休之事證供核。是訴願人未依勞動基準法第 24 條第 1 項規定，給付○君平日延長工時工資

之違規事實，堪予認定。

3、訴願人雖主張勞工○君於下班時未準時打卡及其未申請加班等語，依前勞委會81年4月6日、101年5月30日、勞動部103年3月11日及103年5月8日等書、函釋意旨，勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間即應認屬工作時間，並依勞動基準法計給延時工資；且勞雇雙方縱有約定延長工時須事先申請者，惟因工作場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責，其稱非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責；雇主尚不得以勞工延長工作時間未依工作規範為由，拒絕給付延長工時工資或促使勞工拋棄該項請求權或延長工時換取補休之權利。是訴願人尚難以勞工未申請加班，視同放棄權利為由，規避勞動基準法有關延長工作時間及給付延長工時工資之規定。查訴願人就其主張○君未提供勞務從事工作一節，既未能舉證以實其說，所述自難對其為有利之認定。又訴願人對於○君在其管領下之工作場所提供勞務，具有指揮監督權，○君超過正常工作時間提供勞務，訴願人並未為反對之意思表示或防止之措施，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，訴願人即負有給付○君延長工時工資之義務。訴願主張，不足採據。

(四) 本件訴願人有違反勞動基準法第22條第2項及24條第1項規定之事實，業論述如上。訴願理由，核不足採。從而，原處分機關依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定及裁罰基準，各處訴願人2萬元罰鍰，合計處4萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並無不合，原處分應予維持。

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
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 10 月 25 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）