

訴 願 人 ○○有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 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 10 月 21 日北市勞動字第 11060911341 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營汽車租賃業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）110 年 3 月 29 日及 4 月 12 日實施勞動檢查，發現訴願人與勞工○○○（下稱○君）約定 110 年 1 月份工資為新臺幣（下同）2 萬 4,000 元，一週起訖為週日至週六，未約定變形工時，每日正常工時為 8 小時，於正常工時 8 小時及中間休息 1 小時後以 30 分鐘為單位計算延長工時，可選擇領取延長工時工資或補休，於次月 15 日以匯款或現金方式發放工資；另訴願人於 110 年 1 月 16 日資遣○君，終止雙方勞動契約。

並查得：

- (一) 訴願人未給付○君 110 年 1 月份工資，是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) 訴願人使○君於 110 年 1 月 4 日、5 日及 6 日各延長工時 2 小時 20 分鐘、2 小時及 20 分鐘，是該月份平日延長工作時間計 4 小時 40 分鐘，其中延長工作時間在 2 小時以內者計 4 小時 20 分鐘，再延長工作時間在 2 小時以內者計 20 分鐘，是訴願人應給付○君當月份延長工時工資計 613 元【月薪 24,000/31 日/8 時* { 4/3*(4 時+20/60 分) +5/3*(20/60 分) }】，惟查訴願人並未給付○君上開平日延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。
- (三) 訴願人使○君於 110 年 1 月 2 日之休息日出勤工作 9.5 小時，訴願人應給付○君該休息日出勤工資 1,613 元【月薪 24,000/31 日/8 時*(4/3*2 時+5/3*6 時+8/3*1.5 時)】，惟訴願人僅給予○君補休 8 小時，

尚短少給付 388 元（月薪 24,000/31 日/8 時*8/3*1.5 時）；訴願人未依法給予○君休息日出勤工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

二、原處分機關乃以 110 年 5 月 24 日北市勞動字第 1106069859 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。經訴願人陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違規事證明確，且為甲類事業單位，違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 24 條第 1 項及第 2 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、第 4 點項次 13、17、18 等規定，以 110 年 10 月 21 日北市勞動字第 11060911341 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 6 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 110 年 10 月 25 日送達，訴願人不服，於 110 年 11 月 3 日向本府提起訴願，11 月 9 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。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。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 32 條之 1 規定：「雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。」

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。……」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。」

勞動基準法施行細則第 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 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。」

紀念日及節日實施辦法第 2 條第 1 項第 1 款規定：「紀念日如下：一、中華民國開國紀念日：一月一日。」第 3 條第 1 款規定：「前條各紀念日，全國懸掛國旗，其紀念方式如下：一、中華民國開國紀念日……：……放假一日。」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部）96 年 8 月 7 日勞動 2 字第 0960130677 號函釋：「……說明：按月計酬之勞工於逾法定正常工時之時段延長工時，應依勞動基準法第 24 條規定計給延時工資；其據以核計延時工資之『平日每小時工資額』究應如何計算，應視勞動契約之內容而定。原約定月薪給付總額相當於 240 小時者（即『平日每小時工資額』係以月薪總額除以 30 再除以 8 核計者）……。」

勞動部 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……。」

105 年 12 月 21 日勞動條 2 字第 1050030466 號書函釋：「主旨：所詢休息日工資計給疑義……。說明：……二、立法院於 105 年 12 月 6 日三讀通過勞動基準法部分條文修正案，依新修正之勞動基準法第 24 條第 2 項修正條文規定略以：『…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 2/3 以上。』。按月計酬者，前 8 小時除已照給之工資外，另再加給 1 又 1/3 或 1 又 2/3 以上；至逾 8 小時部分，雇主須按平日每小時工資額之 2 又 2/3 倍給付。」

110 年 12 月 10 日勞動條 2 字第 1100149044 號函釋：「主旨：所詢勞動基準法第 22 條第 2 項規定疑義……。說明：……二、查勞動基準法（以下稱本法）第 22 條第 2 項規定……本法施行細則第 9 條規定……三、復依本法施行細則第 7 條第 3 款規定……四、基上，終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；勞雇雙方原已約定給付期日者，至遲亦應於原約定之工資給付日發給。」

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	17	18
違規事件	工資未全額直接給付勞工者。	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。	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。
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 1 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。

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： 1.甲類： (1)第 1 次：2 萬元至 20 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：○君未完成離職程序，依訴願人與○君簽訂之不定期勞動契約（下稱系爭勞動契約）約定，○君應於 110 年 2 月 15 日親至訴願人公司領取工資。訴願人曾多次聯絡○君，其皆未接聽電話，訴願人續與○君之家屬取得聯繫後，經家屬同意代為轉達，惟○君仍未於 110 年 2 月 15 日至訴願人公司領取 110 年 1 月工資。訴願人原預定發放之工資金額高於原處分機關來文所述金額，僅係○君沒有來領取，訴願人並未短發相關工資費用，且已於勞動檢查後，先行將○君 110 年 1 月工資以轉帳方式發放。訴願人就相關薪資與加班費皆未短少計算，僅是○君未來領取，請撤銷原處分。
- 三、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 110 年 4 月 12 日訪談訴願人之受任人經理○○○（即訴願代理人，下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱 110 年 4 月 12 日會談紀錄）、勞動檢查結果通知書、勞工○君 110 年 1 月工作工時月報表及駕駛出勤簽到表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。
- 四、依卷附原處分機關 110 年 4 月 12 日會談紀錄影本記載略以：「……問貴事業單位抽查勞工：○○○（下稱○員） 109 年 10 月份至 110 年 1 月

份之出勤紀錄、班表、上下班時間、休息時間、休息日及例假日、每日工時、加班制度及國定假日之放假天數為何？……給付薪資方式……？……是否使用變形工時？『週』的定義？另有關○員之到職日期、離職日期、勞動契約及其離職原因之書面說明？……答 ○員為本公司聘僱之勞工，有每日簽到退時間之出勤紀錄，因其每日正常工時為 8 小時，故扣除每日休息時間 1 小時後，依班表及出勤時間若有達到加班 30 分鐘，公司會給予加班費或補休（由員工選擇），但○員任職期間之平日加班，均選擇加班費。另本公司與員工有簽工作契約，契約第 7 條有約定（略以）『未完成離職交接手續時…願於工資發放日至約定地址（公司登記地）……領結算』，本公司前與○員約定每月 15 日以匯款或現金方式給付上月 1 號至上月底之工資、加班費及差勤請假扣款，但經本公司多次電聯通知○員及其家人，○員仍迄今未至公司領取 110 年 1 月份工資……及 110 年 1 月加趨加班費……故公司迄今未給付○員上開項目及金額，公司有給付意願……員工請假需寫假單，因○員透過 Line 同事醫生證明，故公司列計 110 年 1 月 7 日、8 日及 1 月 11 日至 14 日為病假（付半薪），但○員未依規定請假，故無請假單。另○員因工作不適任，故本公司依法資遣○員，契約終止日為 110 年 1 月 16 日……本公司薪資計算係以實際當月日期（大、小月）計算，因○員為月薪制……『週』的起迄為週日至週六，尚未經勞資會議同意使用變形工時……薪資約定為……110 年每月月薪 24000 元……。」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。查本件：

（一）原處分關於訴願人違反勞動基準法第 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；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 項定有明文。另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；亦有勞動部 104 年 11 月 11 日勞動條 2 字第 1040027481 號書函釋及 105 年 8 月 2 日勞動條 3 字第 1050131754 號函釋意旨可資參照。又勞雇雙方終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，至遲亦應於雙方原約定之工資給付日發給；揆諸勞動基準法施行

細則第 9 條規定及勞動部 110 年 12 月 10 日勞動條 2 字第 1100149044 號函釋意旨自明。

2、依原處分機關 110 年 4 月 12 日會談紀錄影本所載，訴願人自陳於 110 年 1 月 16 日資遣○君，復依卷附○君 110 年 1 月工作工時月報表、駕駛出勤簽到表及休假管制總表等影本可知，○君於 110 年 1 月 2 日休息日出勤 9.5 小時，並選擇該日其中 8 小時於平日之 110 年 1 月 15 日補休，則 110 年 1 月 15 日及 110 年 1 月 4 日至 6 日等 4 日之平日出勤日，訴願人應給付正常工時工資；另 110 年 1 月 1 日為國定假日、110 年 1 月 2 日、3 日、9 日、10 日、16 日等 5 日為○君之休息日或例假日，依勞動基準法第 39 條規定，訴願人亦應給付工資。故訴願人至遲應於勞雇雙方原約定之工資給付日（110 年 2 月 15 日），至少給付上開 10 日之 110 年 1 月工資予○君，始符合前開規定。雖原處分關於訴願人應給付之 110 年 1 月份工資部分載以：「……受裁處人……未給付○員（按：指○君）110 年 1 月份工資 10,065 【 $24000/31*10=7741.94$ 】，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。……」上開內容對於訴願人未給付之工資究係 1 萬 65 元抑或 7,741.94 元欠缺明確，是原處分所載之工資金額是否正確，並非無疑。然訴願人至本件 110 年 4 月 12 日勞動檢查時仍未給付 110 年 1 月工資予○君，○君亦於前開會談紀錄坦承不諱，已如前述；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。

（二）原處分關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 2 項規定部分：

1、按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；所謂延長工作時間，係指勞工每日工作時間超過 8 小時或每週工作總時數超過 40 小時之部分，或於勞動基準法第 36 條所定休息日工作之時間；平日延長工作時間在 2 小時以內者，工資應按平日每小時工資額加給三分之一以上；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加給三分之二以上；另勞工於勞動基準法第 36 條所定休息日工作，其工作時間在 2 小時以內者，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 2 小時後再繼續工作者，工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上；至逾 8 小時部分，工資按平日每小時工資額之二又三分之二給付；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；勞

動基準法第 24 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、同法施行細則第 20 條之 1 定有明文，並有勞動部 105 年 12 月 21 日勞動條 2 字第 1050030466 號書函釋示可資參照。另按勞工延長工時提供勞務後，經雇主同意得選擇補休而放棄領取延長工時工資；勞動基準法第 32 條之 1 第 1 項亦有明文。

- 2、依卷附○君 110 年 1 月工作工時月報表及駕駛出勤簽到表等影本可知，○君於 110 年 1 月 4 日出勤時間為 5 時 45 分至 17 時 5 分，當日出勤時間計 11 小時 20 分鐘、110 年 1 月 5 日出勤時間為 5 時 45 分至 16 時 45 分，當日出勤時間計 11 小時、110 年 1 月 6 日出勤時間為 5 時 30 分至 14 時 50 分，當日出勤時間計 9 小時 20 分鐘。查○君於前開會談紀錄表示以 30 分鐘為單位計算延長工時工資，然原處分以每分鐘為單位計算延長工時工資，與訴願人所陳不同；訴願人之計算延長工時方式是否抵觸相關規範，致原處分未予採納？遍查全卷未見原處分機關有所說明。是原處分所載之延長工時工資金額是否正確，並非無疑。然縱依○君於前開會談紀錄表示，延長工時係指正常工時 8 小時及休息 1 小時後以 30 分鐘為單位計算，○君於 110 年 1 月平日延長工時在 2 小時以內者合計為 4 小時（110 年 1 月 4 日及 5 日各延長工時 2 小時）；是依前開會談紀錄所載，訴願人若確係與○君約定以實際當月日期（大、小月）核算工資，訴願人亦至少應給付○君當月份平日延長工時工資計 516 元【月薪 24,000/31 日/8 時* {4/3* (2+2 時)}】。
- 3、另原處分機關審認 110 年 1 月 2 日（星期六）為○君之休息日，訴願人提供之○君「台北○○110 年 01 月份 駕駛人員休假管制總表」（下稱○君 110 年 1 月休假管制總表）影本亦記載是日為○君之休息日；依卷附○君 110 年 1 月工作工時月報表及駕駛出勤簽到表等影本可知，○君於 110 年 1 月 2 日出勤工作，出勤時間為 7 時 30 分至 18 時，扣除休息時間 1 小時，當日出勤時間計 9.5 小時；○君於休息日工作在 2 小時以內之時數計 2 小時，休息日工作 2 小時後至 8 小時間繼續工作之時數計 6 小時，休息日出勤逾 8 小時後繼續工作為 1.5 小時。雖依○君 110 年 1 月休假管制總表影本所示，○君就 110 年 1 月 2 日休息日出勤加班之時數選擇於 110 年 1 月 15 日補休 8 小時，然訴願人仍應給付○君該休息日其餘出勤工資 388 元【月薪 24,000/31 日/8 時* {8/3 * (9.5-8 時)}】。
- 4、惟查○君於上開會談紀錄自承未給予○君 110 年 1 月之平日延長工時

工資及休息日之延長工時工資，亦未提供○君同意選擇補休放棄領取平日延長工時工資及休息日出勤工資之事證供核。是訴願人有未依規定給付○君平日延長工時工資及休息日出勤工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 2 項規定之事實，洵堪認定。

- (三) 至訴願人主張其曾多次聯絡○君未果，經○君家屬同意代為轉達，○君仍未至訴願人公司領取工資等語。查系爭勞動契約影本之內容，訴願人與○君約定因未完成離職交接手續者，同意於工資發放日親至訴願人地址辦理結算並請領等內容。惟系爭勞動契約內容排除勞動基準法保障勞工定期領取全額工資之相關規定，且經提起勞資爭議調解，並調解不成立在案，有 110 年 8 月 26 日中華民國勞資關係服務協會勞資爭議調解紀錄影本在卷可憑，依前開勞動部 104 年 11 月 11 日勞動條 2 字第 1040027481 號書函釋及 105 年 8 月 2 日勞動條 3 字第 1050131754 號函釋意旨，本件勞雇雙方既對系爭勞動契約之約定尚有爭議，即難認系爭勞動契約係勞動基準法第 22 條第 2 項但書所指「另有約定」，而使訴願人得免除應全額給付工資予○君之雇主法定義務。
- (四) 又訴願人未提供業將○君之工資提存於法院之證物供核，僅泛稱曾聯繫○君未果或提供與○君家屬通聯之電話錄音等，亦難對訴願人為有利之認定。至訴願人主張已轉帳 110 年 1 月工資予○君，縱令為真，亦為事後改善行為；又訴願人所稱原預定發放工資之金額高於原處分機關所述金額一節，亦不影響本件違規行為之認定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以訴願人為甲類事業單位，第 1 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 24 條第 1 項及第 2 項規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 6 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、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 111 年 1 月 25 日

如只對本決定講習部分不服者，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）