

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 10 月 25 日北市勞動字第 11060256211 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營投資顧問業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）110 年 8 月 31 日實施勞動檢查，發現訴願人未採用變形工時，1 週起訖為週一至週日，週六及週日休假，正常出勤時間為 9 時至 18 時，中間休息 1 小時；與勞工○○○（下稱○君）約定工資新臺幣（下同）2 萬 4,000 元，當月未遲到、早退或請假另再發給不休假獎金 1,000 元，計薪考勤週期為每月首日至末日，次月 10 日匯款給付，給付工資當日下午 4 時以紙本方式提供○君工資明細（即佣獎明細）。

並查得：

- (一) 訴願人應於 110 年 8 月 10 日給付○君 110 年 7 月工資，惟訴願人至受檢日仍未支付○君 110 年 7 月工資 1 萬 7,806 元（ $24,000/31 \text{ 天} \times 23 \text{ 天}$ ，23 天為 110 年 7 月 1 日至 7 月 21 日及 7 月 24 日至 25 日休息日及例假日）；另訴願人自承未依法設置職工福利委員會，未見有經勞工同意之積極事證，即於 109 年 10 月至 110 年 6 月間按月自○君工資中扣除 300 元作為福利金。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 110 年 2 月 20 日（星期六）休息日 8 時 33 分至 18 時出勤工作，扣除中間休息時間 1 小時，延長工時共計 8 小時，訴願人應依規定給付○君休息日出勤工作之延長工時工資 3,210 元【（工資 24,000 元+不休假獎金 1,000 元+案件佣金 35,807）/30/8\*4/3\*2+（24,000+1,000+35,807）/30/8\*5/3\*6=3,210 元】，惟訴願人未給付○君休息日出勤工作之延長工時工資，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 9 月 13 日北市勞動字第 1106099550 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 9 月 27 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 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、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 110 年 10 月 25 日北市勞動字第 11060256211 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、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 27 日送達，訴願人不服，於 110 年 11 月 26 日經由原處分機關向本府提起訴願，12 月 2 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 30 條第 1 項、第 3 項、第 4 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 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 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。」職工福利金條例第 1 條規定：「凡公營、私營之工廠、礦場或其他企業組織，均應提撥職工福利金，辦理職工福利事業。前項規定所稱其他企業組織之範圍，由主管官署衡酌企業之種類及規模另定之。」第 2 條第 1 項第 3 款規定：「工廠、礦場或其他企業組織提撥職工福利金，依左列之規定：……三、每月於每個職員工薪津內各扣百分之〇

·五……。」第 5 條第 1 項規定：「職工福利金之保管動用，應由依法組織之工會及各工廠、礦場或其他企業組織共同設置職工福利委員會負責辦理；其組織規程由勞動部訂定之。」

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）92 年 3 月 24 日勞福一字第 0920016167 號令釋：「依職工福利金條例第 1 條第 2 項規定，訂定『其他企業組織之範圍』，為平時僱用職工在 50 人以上之金融機構、公司、行號、農、漁、牧場等……。」

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……。」

106 年 3 月 13 日勞動條 3 字第 1060049558 號函釋：「……三、行政院人事行政總處公告之政府行政機關辦公日曆表僅適用政府行政機關。適用於勞動基準法之事業單位，仍應依勞動基準法相關規定辦理。勞雇雙方得自行協商決定是否有參酌之必要。四、為使所有事業單位均得在符合勞動基準法規定之前提下，比照政府行政機關辦公日曆表安排工時及例休假，使勞工有獲得連假之機會，亦不致增加事業單位成本，本部業指定依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業為勞動基準法第 30 條第 3 項規定（即 8 週彈性工時）之行業，允事業單位得採『1 日換 1 日』之方式安排出勤。……」

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
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。
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。

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 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。
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：

- (一) 訴願人與○君間之離職爭議等給付事項，業據臺灣臺北地方法院於 110 年 11 月 2 日成立調解，雙方議定曠職行為及其他行為應扣除金額等，再由訴願人給付其他應給付款項，並已由訴願人給付；訴願人提撥職工福利金部分，所有員工入職訴願人公司時，職前訓練均有說明，並獲其同意，自無違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。
- (二) 訴願人係依照行政院人事行政總處之行事曆出勤，訴願人自始即認係我國法定工時，110 年 2 月 20 日（星期六）當天是補行上班日，自無違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定，請撤銷原處分。

三、原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有如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 8 月 31 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）、○○○（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 10 月至 110 年 7 月個人月

報表及僱獎明細等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其與○君間之離職爭議等給付事項，業據臺灣臺北地方法院成立調解在案，訴願人已給付應給付款項；訴願人提撥職工福利金部分，職前訓練均有說明，並獲其同意；訴願人係依照行政院人事行政局之行事曆出勤，110年2月20日（星期六）當天是補行上班日云云。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、第80條之1第1項所明定。另僱用勞工在50人以上之金融機構、公司、行號、農、漁、牧場等，應自勞工每月工資內依規定提撥職工福利金；觀諸職工福利金條例第1條、第2條規定及前揭前勞委會92年3月24日令釋意旨自明。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日書函釋意旨可資參照。
- 2、依原處分機關110年8月31日訪談訴願人之受託人○君、○君所製作之會談紀錄略以：「……問：請問貴公司勞工○○○（下稱○員）於貴公司任職起訖時間……為何？答：……○員正式到職日為109年9月18日……因○員表現差強人意，又有威脅主管的情況（已於地檢署提告），所以110年7月21日（當日資遣通報）通知他契約到期後不……續約，因為110年7月31日為周六，就順延最後在職日到110年8月2日，但○員於110年7月22日開始曠職。……問：請問貴公司如何與○員約定薪資？發薪日為何？答：109年約定月薪為23800元，110年1月起調整為24000元，每月首日至末日的薪資、遲到請假扣款及加班費一同於次月10日匯款給付……問：請問貴公司是否有經勞資會議同意採用變形工時制度？……答：本公司未經勞資會議同意採用變形工時……問：請問貴公司是否有給付○員7月工資？答：○員110年7月工資17806元（=24000/31x23，如110年7月個人月報表所載，發給○員7月1日至7月21日及7月24日至7月25日

工資)，原定要在 110 年 8 月 10 日給付，但是因為本公司與○員有離職爭議（○員 110 年 7 月 22 日起曠職），所以直到今日（110 年 8 月 31 日）受檢日都尚未給付，也因尚未給付所以沒有當月的佣獎明細…  
…問：請問貴公司目前勞工人數幾人？是否曾依職工福利金條例成立職工福利委員會？請說明○員工資中每月扣除 300 元福利金的依據及扣繳規定？答：目前勞工 10 名，未曾依職工福利金條例成立職工福利委員會，而是公司內部規定，未另與○員簽訂扣款同意契約，而是在員工到職教育訓練時，口頭告知勞工每月須扣 300 元福獎金（即佣獎明細中的福利金），○員也從到職日起每月扣款 300 元（不足月依比例計）。……」該會談紀錄經○君及○君簽名確認在案。

- 3、復依卷附勞工○君 110 年 7 月個人月報表影本所載，其於 110 年 7 月 1 日至 21 日之約定工作期間均有出勤紀錄，次查訴願人於 110 年 7 月 21 日通知○君終止聘僱關係，此有上開會談紀錄影本在卷可憑；是訴願人應於 110 年 8 月 10 日給付 110 年 7 月 1 日至 21 日及 7 月 24 日至 25 日（休息日及例假日）共 23 日之工資予○君。惟○君及○君於 110 年 8 月 31 日實施勞動檢查時自承訴願人尚未給付○君工資；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 項規定之違規事實，洵堪認定。至訴願人稱已據臺灣臺北地方法院調解成立在案，並已給付應給付款項一節，係屬事後改善行為，不影響本件違規行為之認定。又訴願人勞工人數為 10 人，尚未達 50 人，不符前揭前勞委會 92 年 3 月 24 日令釋意旨，自不得強制提撥職工福利金；訴願人雖主張其已獲○君同意，惟訴願人並未提出其與員工雙方合意約定、協議或○君同意扣款之相關資料供核，難謂其有符合勞動基準法第 22 條第 2 項但書規定之情事。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、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；為勞動基準法第 24 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項所明定；又依前揭勞動部 106 年 3 月 13

日函釋意旨，為使勞工有獲得連假之機會，且不增加事業單位成本，爰指定依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業為勞動基準法第 30 條第 3 項規定（即 8 週彈性工時）之行業，允認事業單位得依政府機關辦公日曆表安排工時及例休假，採「1 日換 1 日」之方式安排出勤。故事業單位倘欲依政府機關辦公日曆表安排工時及例休假，即應依勞動基準法第 30 條第 3 項規定，經工會同意，如無工會者，則需經勞資會議同意後始得為之。

- 2、依原處分機關 110 年 8 月 31 日訪談訴願人之受託人○君、○君所製作之會談紀錄略以：「……問：請問貴公司是否有經勞資會議同意採用變形工時制度？週期起訖為何？答：本公司未經勞資會議同意採用變形工時，依照人事行政局行事曆出勤，單週起訖為週一至週日，週一至週五出勤，週六及週日休假。……問：請問○員 110 年 2 月 20 日週六出勤原因為何？答：○員 110 年 2 月 20 日 8：33 至 18：00 出勤是因為公司照政府機關行事曆出勤，那天是補行上班日，所以○員當天出勤上班。……」該會談紀錄經○君及○君簽名確認在案。
- 3、查○君及○君於前揭會談紀錄自承訴願人與勞工約定出勤工作之星期六或星期日為休息日，未召開勞資會議通過任何變形工時。復依卷附○君 110 年 2 月個人月報表影本所載，其於 110 年 2 月 20 日（星期六）休息日出勤工作時間為 8 時 33 分至 18 時，中間休息 1 小時，該休息日延長工作時間為 8 小時。本件訴願人未召開勞資會議通過採用變形工時；星期六為○君之休息日，自應給付○君休息日出勤工作之延長工時工資；惟依訴願人 110 年 2 月工資明細並無給付○君休息日出勤工作之延長工時工資之記載。是訴願人使勞工於休息日出勤工作，未依勞動基準法第 24 條第 2 項規定給付休息日之延長工時工資之違規事實，洵堪認定。
- 4、雖訴願人主張○君於 110 年 2 月 20 日（星期六）出勤，因當天是補行上班日等語。惟依前揭勞動部 106 年 3 月 13 日函釋意旨，為使勞工有獲得連假之機會，且不增加事業單位成本，爰指定依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業為勞動基準法第 30 條第 3 項規定（即 8 週彈性工時）之行業，允認事業單位得依政府機關辦公日曆表安排工時及例休假，採「1 日換 1 日」之方式安排出勤。事業單位倘欲依政府機關辦公日曆表安排工時及例休假，即應依勞動基準法第 30 條第 3 項規定，經工會同意，如無工會者，需經勞資會議同意後始得為之。

訴願人雖屬得依政府行政機關辦公日曆表出勤而採行 8 週彈性工時之行業，以使所僱勞工以 1 日換 1 日之方式安排出勤，其仍須依循勞動基準法第 30 條第 3 項規定之法定程序，需經勞資會議同意後始得為之。惟訴願人未提出經勞資會議同意實施 8 週彈性工時法定程序之事證，即逕認○君於 110 年 2 月 20 日（週六）應補行上班日，未給付○君於該休息日出勤之延長工時工資，主張是日為上班日，顯係誤解法令，不足採據。

（三）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 項及第 24 條第 2 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 萬元罰鍰，合計處 4 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（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 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 2 月 23 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）