

訴 願 人 ○○○即○○服務中心

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 111 年 2 月 7 日北市勞動字第 11160040241 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營未分類其他教育業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）110 年 12 月 21 日及 28 日派員實施勞動檢查，查得訴願人未實施變形工時，與勞工○○○（下稱○君）約定工作週期起訖為週一至週日，週六及週日休假；工作時間為每日 11 時至 19 時（寒暑假期間為 8 時 30 分至 16 時 30 分），每日正常工時 8 小時，中間無休息時間；○君工資結構包含「本薪」、「職務加給」及「專業加給」，當月 1 日至月底之薪資於次月 10 日匯款發放，並查得：

- (一) ○君 110 年 3 月之工資為新臺幣（下同）3 萬 2,000 元（本薪 22,000 元+職務加給 5,000 元+專業加給 5,000 元），惟訴願人片面自○君前開薪資之「其他扣款」項下扣除 2,000 元，有未全額給付勞工工資之情事，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。
- (二) 訴願人自承因作業程序不及與○君確認考勤狀況，未於 110 年 6 月 10 日給付○君 110 年 5 月之工資，遲至 110 年 6 月 15 日始給付工資，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。
- (三) ○君於 110 年 4 月 18 日休息日出勤工作 7 小時，訴願人應給付○君休息日延長工時工資 1,467 元【（本薪 22,000 元+職務加給 5,000 元+專業加給 5,000 元）/240 小時\*〔（4/3\*2 小時）+（5/3\*5 小時）〕】，惟訴願人未給付，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。
- (四) 以 110 年 1 月 4 日為例，○君於該日 11 時至 19 時出勤工作，訴願人自承○君該日工時 8 小時而未排定至少 30 分鐘之休息時間，違反勞動基準法第 35 條規定。

二、原處分機關爰以 111 年 1 月 11 日北市勞動字第 1116031132 號函檢送勞動

檢查結果通知書予訴願人，命其立刻改善，並通知其陳述意見，惟未獲訴願人回復。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 1 項、第 24 條第 2 項及第 35 條規定，且為乙類事業單位，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（下稱裁罰基準）第 3 點、第 4 點項次 13、15、18、38 等規定，以 111 年 2 月 7 日北市勞動字第 11160040241 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 8 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。原處分於 111 年 2 月 9 日送達，訴願人不服，於 111 年 3 月 10 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 23 條第 1 項規定：「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。」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 35 條規定：「勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。」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 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。」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 第 2 款規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：……二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」

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	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： …… 2.乙類： (1)第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 ……
15	工資之給付，雇主未依約定或法定期間定期給付，或未提供工資各項目計算方式明細者。	第 23 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。	
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。		
38	雇主使勞工繼續工作 4 小時未給予至少 30 分鐘之休息者。	第 35 條、第 79 條第 1 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……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) ○君已於 109 年 9 月至 110 年 2 月領取 1 萬 2,000 元之兒童照顧服務中心課程補助金，因未按照承諾拿取兒童照顧服務中心服務員課程及業務疏失導致家長抱怨，經輔導後無法改善，在○君無異議下，經雙方口頭協議扣除專業加給持照金 2,000 元。又訴願人員工於每月 5 日前應將打卡紙交予行政人員，惟○君經常延誤交付，行政人員作業不及，致 110 年 6 月 15 日延遲給付○君 5 月份工資。
- (二) 因訴願人中心孩童需準備考試，前曾詢問○君是否願意利用休假時間輔導孩童，○君願意並表示因需出庭解決和前公司間之糾紛，希望將該時數用來抵事假。另因訴願人行業別使然，員工每個工作日之休息時間並不固定，○君於 11 時 30 分取餐回來後，於 11 時 30 分至 12 時多半留在中心內先行用餐或休息，如有突發狀況會調配當天現場工作人員時間；且○君經常與同事邊聊天邊吃午餐，或利用上班時間講私人電話，已超過每工作日之休息時間。

三、查訴願人有事實欄所述違規事實，有原處分機關 110 年 12 月 21 日及 28 日訪談訴願人之受任人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄、○君考勤卡及薪資明細等資料影本在卷可稽，原處分自屬有據。

## 四、原處分關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

- (一) 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、負責人姓名等；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。
- (二) 依原處分機關 110 年 12 月 21 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄記載：「……問 請問勞工○○○110 年 3 月工資清冊有『其他扣款合計 2000 元』為何？答 本來○員的月薪為 30000 元，因為○員表示願意配合上課程……考取照顧員的執照，所以才調整月薪為 32000 元，每個月多給的 2000 元，是要讓○員存錢起來去報名課程，但○員後來沒有要報名課程的意願，故自 110 年 3 月始，將每月給予的 2000 元扣除……也有跟○員口頭說明，○員也表示理解，但沒有○員同意扣款的書面同意書。……」並經○君簽名確認在案。
- (三) 復據卷附○君 110 年 3 月薪資明細影本，其中扣款項目記載「其他扣款 \$2,000」，且○君於前開談話紀錄中亦自承確有該扣款情事；是

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 項規定之事實，洵堪認定。雖訴願人主張前開工資扣款業經○君口頭同意等語，惟訴願人並未提供○君同意於薪資中扣除「其他扣款」2,000 元之證明資料供核，自難認其與○君間就前開扣款已另有約定，而有勞動基準法第 22 條第 2 項但書之適用。訴願主張，不足採據。

五、原處分關於違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定部分：

- (一) 按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次；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、處分期日、違反條文及罰鍰金額；勞動基準法第 23 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項定有明文。
- (二) 依原處分機關 110 年 12 月 21 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄記載：「……問 請問貴單位發薪制度？ 答 本單位規定當月 1 日至當月底的薪資於次月 10 日匯款發放……但是○員每次都快接近 10 日或超過 10 日後，才與行政老師確認差勤，導致行政老師來不及在 10 日時匯款發放，如……110 年 5 月薪資於 110 年 6 月 15 日發放。……。」並經○君簽名確認在案。
- (三) 本件○君於前開會談紀錄中自承訴願人於 110 年 6 月 15 日始發放○君 110 年 5 月之工資；是訴願人未於約定期間給付勞工工資，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。雖訴願人主張係○君遲延交付打卡紙，致訴願人行政老師作業不及而延誤工資給付等語，惟勞動基準法第 23 條第 1 項工資應定期發給之規定，係在保障勞工及其家屬生活必須之最低需求，訴願人既與勞工約定工資給付於次月 10 日發放，自不得未經勞工同意，即逕自變更期日遲延給付工資；又訴願人並未提供相關佐證資料供核，尚難對其遽為有利之認定。訴願主張，不足採據。

六、原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定部分：

- (一) 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、負責人姓名等；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 項及同法施行細則第 20 條之 1 第 2 款定有明文。

- (二) 依原處分機關 110 年 12 月 21 日及 28 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄分別記載：「……問 請問貴單位與勞工○○○約定……正常工時？答 ……本單位沒有成立勞資會議，也沒有經勞資會議同意採用……變形工時，工時制度依政府行事曆出勤、休假，一週起迄為週一至週日，週六、週日休假……。問 請問貴單位的加班制度為何？答 勞工如果加班，會在出勤紀錄上寫加班時數，勞工也要在『員工請假單』上寫加班時數，加班一律給予加班補休，直到離職的時候才結清時數換成加班費……。」「……問 請問勞工○○○110 年 4 月加班狀況？答 ○員 110 年 4 月 18 日週日休息日加班 7 小時……110 年 4 月 12 日、23 日平日分別各加班 0.5 小時，110 年 4 月共加班 8 小時，但因為○員 4 月 20 日請假 4 小時未填寫假單，我們直接用加班 8 小時扣抵 4 小時的假……後○員離職時有結清 3.5 天的特別休假及加班時數 3500 元……。」並經○君簽名確認在案。
- (三) 復據○君 110 年 4 月考勤卡影本顯示，○君於 110 年 4 月 18 日（星期日）休息日之出勤時間為 8 時 44 分至 15 時 45 分，共出勤 7 小時，惟訴願人並未給付○君該休息日之延長工時工資，亦有○君 110 年 4 月薪資明細影本在卷可稽；是訴願人使勞工於休息日工作未給付延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。雖訴願人主張係○君同意利用休假時間輔導孩童，並希將該時數用來抵事假等語；惟○君於前開會談紀錄中已表示，訴願人針對員工加班一律給予加班補休，且抵扣請假時數，亦未依規定給付○君休息日延長工時工資，顯見訴願人並未給予勞工選擇將加班時數換取補休或加班費之權利。訴願主張，不足採據。

七、原處分關於違反勞動基準法第 35 條規定部分：

- (一) 按勞工繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘之休息；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、負責人姓名等；勞動基準法第 35 條前段、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項定有明文。
- (二) 依原處分機關 110 年 12 月 21 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄記載：「……問 ……請問勞工○○○……休息時間安排？答 ○員… …因為要看顧小孩，且都是我（受託人○○○）與他兩個人上班，○員有事要離開的話……就會跟我交代一下，然後處理完後就要馬上回來上班，我們沒有強制規定工時內一定要休息至少 30 分鐘，因

為工作性質是照顧小孩，小孩隨時會有狀況，也沒有辦法休息到 30 分鐘，所以才一天工作排定 8 小時的工時，其中沒有休息時間，但 ○ 員也未提出沒有休息時間的問題，本單位是受檢時才得知有休息時間的法令規定。……。」並經 ○ 君簽名確認在案。

(三) 本件 ○ 君於前開會談紀錄中自承訴願人僅排定 ○ 君每日正常工時 8 小時，而未排定其休息時間；是訴願人使勞工繼續工作 4 小時，未給予其至少 30 分鐘之休息時間，違反勞動基準法第 35 條規定之事實，洵堪認定。雖訴願人主張因其行業別使然，員工休息時間並未固定，○ 君於 11 時 30 分至 12 時多半留在中心內先行用餐或休息；且 ○ 君經常與同事邊聊天邊吃午餐，或利用上班時間講私人電話，已超過每個工作日之休息時間等語。惟訴願人並未提供相關事證供核，尚難對其遽為有利之認定。況 ○ 君於前開會談紀錄中亦表示，因 ○ 君工作性質係照顧小孩，無法休息 30 分鐘，且訴願人於受檢前並不知悉有休息時間之規定等語，顯見訴願人確實未給予 ○ 君休息時間。訴願主張，不足採據。

八、綜上，原處分機關審認訴願人為乙類事業單位，第 1 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 1 項、第 24 條第 2 項及第 35 條規定，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 8 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。

九、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 盛 子 龍  
委員 洪 偉 勝  
委員 范 秀 羽  
委員 邱 駿 彥  
委員 郭 介 恒

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）