

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 114 年 5 月 19 日北市勞動字第 11460049801 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專業、科學及技術服務業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）114 年 2 月 26 日實施勞動檢查，發現訴願人未經勞資會議同意實施任何變形工時制度，每 7 日週期之起訖為週一至週日，與所僱勞工約定每日 9 時至 18 時出勤，正常工時 8 小時、休息時間 1 小時，每月 5 日發放前月份 1 日至末日工資，並查得：

（一）訴願人於勞雇雙方約定之工資給付日（113 年 12 月 5 日）僅發給勞工○○○（下稱○君）113 年 11 月份工資新臺幣（下同）5 萬 6,853 元，不足 2,808 元，至 113 年 12 月 10 日方於事後補給，訴願人有未全額給付○君 113 年 11 月份工資之情事，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

（二）訴願人使○君於 114 年 2 月 8 日（星期六）休息日工作 8 小時，未加給○君休息日工作工資 3,431 元【（本薪 62,000+ 伙食津貼 3,000）/30/8（2\*4/3+6\*5/3）=3,431】，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

二、原處分機關爰以 114 年 4 月 10 日北市勞動字第 1146066250 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，經訴願人於 114 年 4 月 25 日以書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違規事證明確，違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 24 條第 2 項規定，且為實收資本額超過 1 億元之事業單位，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則（下稱共通性原則）行為時第 4 點第 2 款等規定，以 114 年 5 月 19 日北市勞動字第 11460049801 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 2 萬元、5 萬元罰鍰，合計處 7 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 114 年 5 月 22 日送達，訴願人不服，於 114 年 6 月 20 日經由原處分機關向本府提

起訴願，7 月 16 日補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

## 理 由

一、本件訴願書記載：「……請求撤銷……北市勞動字第 11460049802 號……」惟查原處分機關 114 年 5 月 19 日北市勞動字第 11460049802 號函僅係檢送原處分等予訴願人之函文，揆其真意，應係對原處分不服，合先敘明。

二、按勞動基準法第 2 條第 3 款規定：「本法用詞，定義如下：……三、工資：指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 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 項及第 4 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 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……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 8 條規定：「不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。」

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數超過四十小時之部分。……二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」

違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則行為時第 4 點第 2 款規定：「下列違反本法第二十四條……規定者，主管機關應審酌其資力及三年內再次違反同條規定之次數，依本法第七十九條第一項規定，處新臺幣五萬元以上一百萬元以下罰鍰

，並得依同條第四項規定，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一：……（二）依法辦理公司登記或商業登記，且實收資本額或在中華民國境內營運資金超過新臺幣一億元之事業單位。」

勞動部 104 年 11 月 11 日勞動條 2 字第 1040027481 號書函釋（下稱 104 年 11 月 11 日書函釋）：「……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 1 月 21 日勞動條 3 字第 1050130120 號公告（下稱 105 年 1 月 21 日公告）：「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 項規定之行業，並自即日生效。依據：勞動基準法第 30 條第 4 項。公告事項：旨揭所稱依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業，指尚未指定適用勞動基準法第 30 條第 3 項規定，且除 5 月 1 日勞動節外，事業單位依照政府行政機關辦公日曆表出勤，於需調整工作日與休息日以形成連假之行業。」

106 年 3 月 13 日勞動條 3 字第 1060049558 號函釋（下稱 106 年 3 月 13 日函釋）：「……說明……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。……」

111 年 3 月 14 日勞動條 2 字第 1110140080 號函釋（下稱 111 年 3 月 14 日函釋）：「主旨：有關勞動基準法（以下簡稱本法）第 22 條第 2 項……規定適用疑義……。說明：一、查本法第 22 條第 2 項規定所規範者，係工資應全額、直接給付，爰凡雇主於勞動契約約定之日期未給付或未全額給付勞工工資，縱於事後補給，不論是否為全額或差額，均應以違反該項規定論處。……」

111 年 7 月 28 日勞動條 2 字第 1110140678 號函釋：「……說明：……三、次查雇主延長勞工工作時間或徵得勞工同意於休假日工作者，其延長工作時間

工資或休假日出勤加倍工資，本應於勞工提供勞務之事實發生後最近之工資給付日或當月份發給。依所附資料，事業單位受檢時自陳係因（HR 系統）設定誤差，未併彙整勞工請領加班費之時數，致 110 年 11 月薪資給付日未併結付當月之加班費，以違反本法第 24 條規定論處為妥。……」

臺北市政府 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公告『工會法等 15 項中央法規』所定臺北市政府（以下簡稱本府）有關裁處權限事項，自中華民國 113 年 1 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 15 項中央法規』所定本府有關裁處權限事項委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附件：工會法等 15 項中央法規裁處權限委任勞動局辦理事項表（節錄）

項次	法規名稱	委任事項
8	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

三、本件訴願及補充理由略以：113 年 11 月 1 日起○君加薪，由於內部作業不及，仍採用原勞動契約工資給付 11 月薪資，承辦人立即於 113 年 12 月 6 日主動告知○君並以 xxxx 通訊軟體表示「下星期二會補給妳」，且獲○君回覆「好的，謝謝」，即有「勞雇雙方另有約定」情形，也確實於 113 年 12 月 10 日匯款；○君最後上班日為 114 年 2 月 12 日，然董事長於 email 告知○君 114 年 2 月 6 日辦完工作交接後至 2 月 11 日不必來公司，○君為稽核主管，本應告知訴願人 114 年 2 月 8 日一例一休事宜，卻隱匿不語，又故意在當天上班，訴願人遵循行政院人事行政總處於補班日上班，不知彈性工時須經勞資會議通過始得補班，已於 114 年 3 月 14 日舉行勞資會議經員工同意；訴願人屬情節輕微情形，依行政罰法第 8 條規定，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 114 年 2 月 26 日訪談訴願人之代表人之勞動條件檢查會談紀錄（下稱 114 年 2 月 26 日會談紀錄）、勞動檢查結果通知書、訴願人 113 年 11 月份薪資總表、薪資總表-補發、薪資明細、補發薪資明細、○君 113 年 11 月薪資單及薪資單（更新）、○君 114 年 2 月份出勤表及薪資單等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、原處分關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

（一）按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；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、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 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 之 1 第 1 項所明定。次按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；雇主於勞動契約約定之日期未給付或未全額給付勞工工資，縱於事後補給，不論是否為全額或差額，均應以違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定論處；有勞動部 104 年 11 月 11 日書函釋、111 年 3 月 14 日函釋意旨可參。

(二) 依卷附 114 年 2 月 26 日會談紀錄影本記載略以：「……問 請問貴公司如何記錄勞工○○○（下稱○員）之出勤情形？……答……經理級以上勞工亦須打卡……問 請問貴公司與○員約定之工資及薪資發放日為何？請說明 113 年 11 月工資之發放情形？答 工資發放日為每月 5 日發放前月全月工資，本公司為○員加薪 3000 元……114 年 12 月 5 日先行發放原工資……12 月 10 日再發放調整後工資 3000 元（扣除……請假扣款、健保費後發給差額 2808 元）……」該會談紀錄經訴願人之代表人簽名確認在案，並有訴願人 113 年 11 月份薪資總表、薪資總表-補發、薪資明細、補發薪資明細、○君 113 年 11 月份薪資單、薪資單（更新）等影本在卷可憑。是訴願人於 113 年 12 月 5 日發給○君 113 年 11 月份薪資時，未全額給付○君 113 年 11 月份工資，其有違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。

(三) 次查原處分機關為確認○君就訴願人於 113 年 12 月 6 日以 xxxx 通訊軟體通知 113 年 11 月份薪資短少將於 113 年 12 月 10 日補給一事，回復「好的，謝謝」訊息之真意，於 114 年 4 月 23 日通知請○君說明，經○君以 114 年 4 月 24 日電子郵件回覆原處分機關略以：「……雇主於簡訊表示薪資短少會再找時間補發給我，本人只是禮貌表示同意接受薪資短付的補發，而非同意變更發薪日期……」並有○君回復郵件影本在卷可憑；依勞動部 104 年 11 月 11 日書函釋意旨，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；本件○君既未同意雇主變更原工資給付日期，亦非同意訴願人由其工資中扣取一定金額，尚難認訴願人於 113 年 12 月 5 日未全額給付○君 113 年 11 月工資具「勞雇雙方另有約定」之情形；訴願主張，委難採憑。

六、原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定部分：

(一) 按雇主使勞工於勞動基準法第 36 條所定休息日工作，為延長工作時間；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 1 又 3 分之 1 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 1

又 3 分之 2 以上；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並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；勞動基準法第 24 條第 2 項、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。

(二) 依卷附 114 年 2 月 26 日會談紀錄影本記載略以：「……問 請問貴公司是否採變形工時制度？與勞工約定的工作、休息時間及休假為何？答……未採變形工時制，每週週期為週一至週日。3. 與勞工約定工作時間……比照政府機關行事曆出勤，惟尚未經勞資會議同意。……」該會談紀錄經訴願人之代表人簽名確認在案。復依卷附○君 114 年 2 月份攷勤表影本所示，○君 114 年 2 月 8 日（星期六）出勤工作時間為 8 時 58 分至 18 時 8 分，訴願人既未經工會同意採用變形工時，其使○君於星期六休息日出勤，自應給付○君休息日出勤工作之延長工時工資，惟訴願人未依法給付，有○君 114 年 2 月份薪資單在卷可稽；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。

(三) 復按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；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，亦有勞動部 105 年 1 月 21 日公告、106 年 3 月 13 日函釋意旨可資參照。是雇主如有使勞工依政府行政機關辦公日曆表安排工時及例休假，即採「1 日換 1 日」之方式安排於補班日出勤之需求，應依勞動基準法第 30 條第 3 項規定，經工會同意通過採行 8 週彈性工時制度，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。本件訴願人未經勞資會議通過採行 8 週彈性工時制度，尚不得逕依行政機關辦公日曆表將 114 年 2 月 8 日（星期六）休息日調整為上班日，○君於該日出勤提供勞務，訴願人自應依勞動基準法第 24 條第 2 項規定給付○君休息日延長工時工資，亦不得諉以係遵循行政院人事行政總處補班日上班為由，冀邀免責。又按不得因不知法規而免除行政處罰責任，但按其情節，得減輕或免除其處罰，為行政罰法第 8 條所明定。該條所稱之按其情節，係指行為人之不知法規，是否具有不可歸責之情事，而得減輕或免除行政處罰責任而言。本件訴願人既為雇主，就上開勞動基準法延長工時工資給付等規定自有知悉及遵循之義務，即難

謂有行政罰法第 8 條但書規定得減輕或免罰之情事。

七、本件訴願人雖主張○君 113 年 11 月份不足工資部分已於 113 年 12 月 10 日匯款、114 年 3 月 14 日經勞資會議同意依政府機關辦公日曆表安排工時及例休假等，惟均屬事後改善行為，尚不影響本件違規事實之認定。訴願主張，不足採據。綜上，原處分機關審酌訴願人係實收資本額 1 億元以上之事業單位，且係第 1 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 24 條第 2 項規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及共通性原則行為時第 4 點第 2 款等規定，各處訴願人 2 萬元、5 萬元罰鍰，合計處 7 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。

八、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 連 堂 凱（請假）  
委員 張 慕 貞（代行）  
委員 陳 愛 娥  
委員 盛 子 龍  
委員 邱 駿 彥  
委員 陳 衍 任  
委員 陳 佩 慶  
委員 邱 子 庭

中 華 民 國 114 年 9 月 17 日

本案依分層負責規定授權人員決行

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）