

訴 願 人 ○○○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○ 律 師

訴 願 代 理 人 ○○○ 律 師

訴 願 代 理 人 ○○○ 律 師

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 16 日北市勞動字第 11460049661 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

原處分關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 90 日內另為處分；其餘訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營電子、通訊設備及其零組件批發業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）114 年 4 月 21 日實施勞動檢查，訴願人表示與勞工約定出勤時間為 9 時至 18 時或 8 時至 17 時，中午休息時間為 11 時 50 分至 12 時 50 分，正常工時 8 小時，計薪週期及考勤週期為每月 1 日至末日，次月 10 日以匯款方式發給；勞工按政府機關辦公日曆表出勤，惟未經勞資會議同意決議按政府行政機關辦公日曆表出勤，並查得：

(一) 依訴願人提供 114 年 2 月薪資表，勞工○○○（下稱○君）薪資明細備註 1 月溢扣勞保費新臺幣（下同）48 元，經訴願人表示○君 114 年 1 月勞健保級距有調整或是計算有誤，致該月薪資溢扣，114 年 2 月補給，訴願人有未全額給付○君 114 年 1 月份工資之情事，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定；另勞工○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）亦有相同情形。

(二) 依訴願人提供 114 年 2 月打卡時間表，勞工○君於 114 年 2 月 8 日（星期六）休息日出勤 8 小時，訴願人使○君休息日工作，應給付○君休息日出勤工資 2,375 元【（月薪 42,000 元 + 伙食加給 3,000 元）/240*（4/3*2+5/3*6）】，訴願人未給付○君上開休息日出勤工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

二、原處分機關爰以 114 年 4 月 29 日北市勞動字第 1146070223 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 5 月

7 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，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定，以 114 年 5 月 16 日北市勞動字第 114 60049661 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 114 年 5 月 21 日送達，訴願人不服，於 114 年 6 月 17 日向本府提起訴願，7 月 25 日補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理　　由

一、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。」

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。」

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」

二、本件訴願及補充理由略以：訴願人於 114 年 1 月 2 日向勞動部勞工保險局申報調整○君薪資為 4 萬 2,000 元，雖自通知之次月 1 日生效，惟訴願人提前依調整後金額發放薪資予○君，並依據該金額代扣勞保費 1,050 元，並無未全額給付薪資，反而給付超出○君應領金額；○君於投保時，一併申報眷屬參加全民健康保險，訴願人發放○君 114 年 1 月薪資時，未併同代扣其眷屬應自負健保費 710 元，實際發放薪資高於應發放薪資，反溢給薪資；○君 114 年 1 月 20 日到職應繳納健保費 859 元，訴願人代扣 859 元並無溢扣，亦無短給薪資，訴願人 114 年 2 月薪資明細之備註欄僅為誤載，經實際核算代扣繳款項，金額均屬正確，原處分認定事實顯有錯誤，自應予以撤銷。

三、查訴願人有如事實欄所述之事實，有原處分機關 114 年 4 月 21 日訪談訴願人之人事經理○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄（下稱 114 年 4 月 21 日會談紀錄）、勞動檢查結果通知書、訴願人 114 年 1 月、2 月薪資表、勞保線上申報資料查詢作業-投保單位計費資料、投保單位保費計算明細表、114 年 2 月打卡時間表等影本附卷可稽。

四、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：

（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；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 項定有明文。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) 本件原處分機關據以裁罰訴願人者，係依卷附勞保線上申報資料查詢作業-投保單位計費資料、投保單位保費計算明細表、訴願人 114 年 1 月、2 月薪資表等影本所示，114 年 1 月○君、○君、○君個人應徵勞保費金額為 1,002 元、1,107 元、420 元，惟訴願人於○君、○君、○君 114 年 1 月工資中代扣勞保費金額 1,050 元、1,145 元、458 元，嗣於 114 年 2 月工資中返還上開溢扣金額 48 元、38 元、38 元；114 年 1 月○君健保自付額為 0 元，惟訴願人於○君 114 年 1 月工資中代扣健保費金額 859 元，嗣於 114 年 2 月工資中返還上開溢扣金額 859 元等，乃審認訴願人於 114 年 2 月 10 日發給○君、○君及○君 114 年 1 月份薪資時，因溢扣勞保費、健保費，而未全額給付○君、○君及○君 114 年 1 月份工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。惟按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，雖有勞動部 111 年 3 月 14 日函釋意旨可資參採；然本件訴願人係於勞動檢查前自行發現溢扣上開勞工 114 年 1 月勞保費、健保費並主動於其等 114 年 2 月工資中補給，則於勞動檢查前自行發現且主動補給之情形，原處分機關是否仍得依勞動部 111 年 3 月 14 日函釋意旨對之裁處？尚非無疑，勞動部 111 年 3 月 14 日函釋所指「……縱於事後補給……均應以違反該項規定論處……」究係指被主管機關摘發違法事實後之補給行為，抑或被主管機關發現前或員工檢舉申訴前之主動發現並已補給行為？亦有未明；因涉及勞動基準法第 22 條第 2 項規定、勞動部 111 年 3 月 14 日函釋之解釋與適用，應由原處分機關報請中央主管機關核釋後憑辦。從而，為求原處分之正確適法，應將此部分原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 90 日內另為處分。

五、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 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；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；勞動基準法第 24 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 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 4 月 21 日會談紀錄影本記載略以：「……問 請說明勞工

○○○（下稱○員）於 2025 年 2 月 8 日出勤狀況？答 本公司在檢查日前不清楚按政府行政機關辦公日曆表須經勞資會議同意……故未經勞資會議同意使勞工按政府行政機關辦公日曆表出勤，○員於 2025 年 2 月 8 日補行上班日時當日出勤 08：55～18：08，出勤 8 小時，本公司非故意使勞工於休息日出勤，應給付○員休息日出勤工資 2375 元【計算式：（本薪 42000 元+伙食加給 3000 元）／240*（4／3*2+5／3*6）】。……」該會談紀錄經訴願人之人事經理○君簽名確認在案。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，惟訴願人未依法給付，有訴願人 114 年 2 月打卡時間表及 114 年 2 月份薪資單影本在卷可稽；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。從而，原處分機關就此部分審認訴願人違反勞動基準法第 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 項規定，處訴願人法定最低額 2 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，並無違誤，此部分原處分應予維持。

六、綜上論結，本件訴願為部分無理由，部分為有理由，依訴願法第 79 條第 1 項及第 81 條，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 連 堂 凱（公出）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 陳 愛 娥

委員 邱 駿 彥
委員 李 瑞 敏
委員 陳 衍 任
委員 周 宇 修
委員 陳 佩 慶
委員 邱 子 庭

中 華 民 國 114 年 10 月 20 日

本案依分層負責規定授權人員決行

如對本決定駁回部分不服者，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）