

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 12 月 22 日北市勞動字第 11460137051 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營短期住宿業，為適用勞動基準法之行業。原處分於民國（下同）114 年 10 月 2 日、10 月 21 日實施勞動檢查，訴願人表示與勞工○○○（下稱○君）約定 113 年 2 月 10 日起擔任○○館之店經理，以手機軟體打卡記錄出勤及休息時間，未實施變形工時制度，1 週起迄為週六至週五，每日工作時間 9 時至 18 時，休息時間 1 小時（13 時至 14 時），由○君依當月政府機關辦公日曆表之應休日數自行排定當月休假，○君每月工資為新臺幣（下同）7 萬元（計算方式：基本工資 36,000 元+全勤獎金 2,000 元+職務加給 32,000 元= 70,000 元），於每月 10 日給付前月 1 日至月末之薪資（含加班費及請假之結算），並查得：

- （一）○君 114 年 6 月工資為 6 萬元（計算式：基本薪資 36,000 元 + 全勤獎金 2,000 元 + 職務加給 22,000 元 = 60,000 元）、114 年 7 月工資為 5 萬元（計算式：基本薪資 36,000 元 + 全勤獎金 2,000 元 + 職務加給 12,000 元 = 50,000 元），訴願人表示因○君有違法情事，單方面自 114 年 6 月 15 日起對○君降職及減薪，調整工資項目「職務加給」係店經理職等之薪資，○君降職後便調降該項目金額。訴願人未經勞工○君同意逕自調降工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。
- （二）○君 113 年 5 月 18 日（週六）至 5 月 24 日（週五）之 1 週週期僅排休 1 日（113 年 5 月 20 日），其他日期皆為工作日且有出勤，訴願人未使勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。
- （三）○君 113 年 4 月 4 日（兒童節）及 4 月 5 日（清明節）皆有出勤 1 日之情形，訴願人表示○君有將其中 1 日調移至 113 年 4 月 6 日、7

日或 10 日休假之情形，但未能確定調移後之休假日，另 1 日國定假日未有調移休假，訴願人至少依法應給付○君 1 日國定假日加倍工資 2,000 元（計算方式：月薪 60,000 元/ 30=2,000 元），惟未依法給付。訴願人未給付勞工國定假日加倍工資，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關乃以 114 年 11 月 26 日北市勞動字第 1146128027 號函檢送檢查結果通知書，並通知其陳述意見，經訴願人於 114 年 12 月 8 日以書面陳述意見在案。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 36 條第 1 項及第 39 條規定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定，以 114 年 12 月 22 日北市勞動字第 1146013751 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 114 年 12 月 29 日送達，訴願人不服，於 115 年 1 月 19 日經由原處分機關向本府提起訴願，115 年 2 月 6 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 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：「……第三十七條所定之休假……工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。……。」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……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 22 條之 3 規定：「本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，以每七日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第四項及第五項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾六日。」

行為時紀念日及節日實施辦法第 4 條第 2 款規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：……二、民族掃墓節。」第 5 條第 1 項第 4 款及第 2 項第 1 款規定：「下列節日，由有關機關、團體、學校舉行慶祝活

動：……四、兒童節：四月四日。」「前項節日，按下列規定放假：一、兒童節：放假一日。……」

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……。」

114 年 8 月 12 日勞動條 1 字第 1140148436 號函釋：「……說明：……三、……本法第 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。』，所稱『勞雇雙方另有約定者』，指勞雇雙方對工資發放方式與數額等，雙方意思表示一致。因此，雇主不得以勞工未為反對意思表示而視為勞工同意，或雙方對於約定之內容仍有爭執，即逕自扣發工資。爰雇主於勞雇雙方約定之工資給付日，如非基於法令規定或勞雇雙方另有約定者，而逕予停發工資，允認涉違反本法第 22 條第 2 項規定。……」

臺北市政府 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公告……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委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附表（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、本件訴願理由略以：○君為○○館之店經理，店內員工薪資單由○君發放，故其清楚知悉薪資結構中含有職務津貼，亦知悉其任職店經理薪資高於一般員工之部分即為職務加給，訴願人於正式公告將○君降職前，訴願人之執行長○○○（下稱○君）曾以 xxxx 訊息傳送人事調任公告電子檔予○君，人事命令公告後，○君亦未提出不同意人事命令之意見，可知○君實已充分理解並同意訴願人降職處分，○君性騷擾甚至涉嫌趁猥褻公司女性員工，除已該當工作規則第 96 條第 21 項之調職（降職）、降薪、減薪事由外，亦違反性別工作平等法第 13 條之 1 條第 2 項規定，原可依法不經預告逕予終止雙方間勞動契約，惟念及○君位居經理，曾對於公司有貢獻，始改以懲戒降職以代不經預告終止勞動契約，因此減少○君因店經理乙職所享有之職務津貼，係屬合法。又○○館每月排班原本是○

君排的，後來是由○經理負責排班，會談紀錄是○君誤為供述，排班週期確實 1 週起訖為週一至週日，並非週六至週五，排班無違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事實，有原處分機關 114 年 10 月 21 日訪談訴願人之執行長○君所製作之勞動檢查會談紀錄（下稱 114 年 10 月 21 日會談紀錄）、工資清冊、排班表、出勤紀錄等資料影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張○君清楚知悉薪資結構中含有職務津貼，亦知悉其任職店經理薪資高於一般員工之部分即為職務加給，○君曾以 xxxx 訊息傳送人事調任公告電子檔予○君，○君亦未提出不同意人事命令之意見，可知○君實已充分理解並同意訴願人降職處分，會談紀錄是執行長○君誤為供述，排班週期確實 1 週起訖為週一至週日，並非週六至週五云云：

（一）原處分關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

1. 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。
2. 依卷附原處分機關 114 年 10 月 21 日會談紀錄影本記載略以：「……問請說明貴公司如何與○○○約定工資，計算方式為何？答 113 年 2 月～114 年 1 月約定月薪為 60000 元……114 年 3 月起月薪 70000 元（基本薪資 36000+ 全勤 2000+ 勤務加給 32000），其中職務加給 32000 元為店經理職等之薪水，但因○員有違法情事而降職減薪（自 6/15 起），但本公司僅扣除 32000 中的 20000 元/ 月作為降職後之工資……但本公司之相關制度及○員之勞動契約未載明職務加給之給付門檻。……」並經○君簽名確認在案。是訴願人與○君 114 年 3 月起約定月薪為 7 萬元。次查訴願人與勞工○君簽訂之勞動契約第 5 條亦載明：「（一）薪資： 乙方工資為按月計酬，月薪：新臺幣（下同）70,000 元整……」雙方勞動契約係約定每月固定薪資 7 萬元，則訴願人依法應每月全額給付○君 7 萬元工資。惟依卷附工資清冊影本所示，訴願人僅給付○君 114 年 6 月份及 7 月份工資分別為 6 萬元（計算式：基本薪資 36,000 元+ 全勤獎金 2,000 元+ 職務加給 22,000 元= 60,000 元）及 5 萬元（計算式：基本薪資 36,000 元+ 全勤獎金 2,000 元+ 職務加給 12,000 元= 50,000 元

），均有短少給付○君工資之情形，其違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。

3. 復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 項所稱「勞雇雙方另有約定者」，指勞雇雙方對工資發放方式與數額等，雙方意思表示一致，雇主不得以勞工未為反對意思表示而視為勞工同意，或雙方對於約定之內容仍有爭執，即逕自扣發工資；有勞動部 104 年 11 月 11 日、114 年 8 月 12 日書函釋、函釋意旨可資參查。本件訴願人與○君以勞動契約約定工資數額，業如前述，則其調整○君職務因而減少工資，係對○君不利之變更，縱訴願人主張係依工作規則第 96 條第 21 項所定事由辦理，惟仍應依勞動基準法第 22 條第 2 項規定與勞工協議約定，經其同意後始得為之，不得單方對勞工為不利變更，訴願人既未舉證其調整○君職務後，雙方已就調整薪資項目及減少之工資具體數額意思表示一致，自難據之而對其為有利之認定；訴願人未經○君同意即逕自減少工資，依法自應受罰，尚難以○君知悉店經理薪資結構含有職務加給、已充分理解並同意降職處分等為由冀邀免責。

(二) 原處分關於違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定部分：

1. 按勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日；雇主除依勞動基準法第 36 條第 4 項及第 5 項規定調整例假者外，不得使勞工連續工作逾 6 日；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 36 條第 1 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 22 條之 3 定有明文。
2. 依卷附原處分機關 114 年 10 月 21 日會談紀錄影本所示，○君表示公司未採變形工時，單週週期起訖為週六至週五；次依卷附○君 113 年 5 月份排班表及出勤紀錄影本所載，○君於 113 年 5 月 18 日（週六）至 5 月 24 日（週五），僅排休 113 年 5 月 20 日，其他日期為工作日且有出勤之紀錄。是訴願人有未依法給予勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。○君經訴願人委任處理勞動檢查相關業務，且上開會談紀錄亦由○君確認簽名在案，況訴願人於訪談時已表示 113 年 5 月 11 日（週六）至 17 日（週五）排休 5 月 12 日、15 日、16 日，其中 1 日為 5 月 1 日之調移，益證 1 週週期為週六至週五，訴願人主張○君

誤為供述，排班週期起訖應為週一至週日，並非週六至週五一節，委難採憑。

(三) 原處分關於違反勞動基準法第 39 條規定部分：

1. 按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；民族掃墓節、兒童節，應放假 1 日；雇主徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；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等；揆諸勞動基準法第 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項、行為時紀念日及節日實施辦法第 4 條第 2 款、第 5 條第 1 項第 4 款及第 2 項第 1 款所明定。

2. 依卷附○君 113 年 4 月份出勤紀錄影本顯示，○君有於 113 年 4 月 4 日及 4 月 5 日國定假日出勤之紀錄，復依卷附原處分機關 114 年 10 月 21 日會談紀錄影本記載略以：「……問請問貴公司與○○○約定的工作、休息時間、休假日為何（……排假及休假方式、每日正常工時、休息時間等）？答……國定假日：併計入當月紅字讓○員自行排休……惟 113 年 4 月份之 2 日國假，其中 1 日為 4/6、4/7、4/10……尚有 1 日國假未排，本公司亦未另給付 1 日工資……」經○君簽名確認在案。是訴願人未依法給付○君 1 日國定假日加倍工資，違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。

五、綜上，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 36 條第 1 項及第 39 條規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定，各處訴願人法定最低額 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。

六、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 邱 駿 彥
委員 陳 衍 任
委員 周 宇 修

委員 陳 佩 慶
委員 邱 子 庭
委員 陳 陽 升

中 華 民 國 115 年 4 月 23 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）