

臺北市政府 105.08.15. 府訴二字第 10509115200 號訴願決定書

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 105 年 4 月 6 日北市勞動字第 10530352500

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營其他運動用品、器材批發業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）105 年 2 月 22 日實施勞動檢查，查認：（一）訴願人就所僱勞工○○○（下稱○君）等人之 104 年 12 月工資部分，未全額給付，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定；（二）訴願人所

僱勞工○○○（下稱○君）於 105 年 1 月 4 日（星期一）至 1 月 10 日（星期日）依排班表排定之

總工時為 44 小時，已逾每週正常工作時數 40 小時之上限，違反勞動基準法第 30 條第 1 項規定

；爰以 105 年 3 月 1 日北市勞動檢字第 10531112600 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並

命即日改善。嗣原處分機關另以 105 年 3 月 14 日北市勞動字第 10530352510 號函通知訴願人於 1

05 年 3 月 24 日前就其所涉上開違反勞動基準法等情陳述意見，經訴願人於 105 年 3 月 28 日（收

件日）以書面向原處分機關陳述意見。案經原處分機關審認訴願人違規屬實，爰依勞動基準法第 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

第 3 點等規定，以 105 年 4 月 6 日北市勞動字第 10530352500 號裁處書，各處訴願人新臺幣（下

同）2 萬元罰鍰，合計處 4 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 105 年 4 月

8 日送達，訴願人不服，於 105 年 5 月 6 日向本府提起訴願，5 月 26 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 1 條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」第 2 條第 3 款規定：「本法用辭定義如左：……三、工資：謂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 30 條第 1 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 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三十萬元以下罰鍰：一、違反……第二十二條……第三十條第一項……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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

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：「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（節錄）」

項次	10	18
違規事件	工資未全額直接給付勞工者。	雇主使勞工每日正常工作時間超過 8 小時，每週正常工作時數超過 40 小時者。
法條依據（第 1 項）	第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。	第 30 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。應公布其事業單位或事業主之名	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。應公布其事業單位或事業主

）或其他處罰	稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	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	違反者，除依違規次數處罰如下	違反者，除依違規次數處罰如下
（新臺幣：元	外，應公布其事業單位或事業主	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：	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. 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。	1. 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。
		

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）82 年 1 月 5 日（82 年 1 月 5 日）

台勞動一字第 50325 號函釋：「.....事業單位於工作規則中明定損害賠償之規定應無不可，惟賠償之計算及額度涉及其合理性與相當性，宜循司法途徑或協商處理，不得由資方片面於工作規則中規定；至於賠償之方式，亦應由勞資雙方協商決定，不得逕行扣發工資。」

82 年 6 月 30 日（82）台勞動二字第 34335 號函釋：「.....雇主對於勞工上班之遲到時間

，一個月內累計逾卅分鐘之部分，因未提供勞務，故不發給工資，而依其實際工作時間發給工資，尚不違反勞動基準法。」

臺北市政府 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	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) 訴願人所僱之勞工○君等人，於 104 年 12 月份確實已各自遲到 15、21、24 及 144 分鐘，

故訴願人依與其等之聘僱契約進行扣款，並未逾該勞動契約約定之範圍；且該遲到扣款約定之性質，乃民法上懲罰性違約金，訴願人得於違約金條件成就時，針對應給付違約員工之下期薪資予以行使抵銷權，與單純未核實給付全額薪資之情況有別，符合勞動基準法第 22 條第 2 項但書「勞雇雙方另有約定」之範疇。原處分機關逕以其自行估算之標準（即以各人薪資所得逆推每分鐘得扣款標準）進行核算，未說明依據何在，原處分顯有認定事實違誤，及未審酌有利訴願人之事實等重大違失。

(二) 原處分機關審認訴願人與勞工約定排班輪休之制度合法妥當，然原處分機關僅截取一週之工作時數，未將訴願人與勞工約定成俗之輪班週期即一個月作整體性觀察，刻意切割訴願人與勞工間勞動契約關係之約定，所憑事實基礎不完全；且對訴願人科予罰鍰，核與員工逾時工作 4 小時此一違反法令甚微之情狀嚴重失衡，已違反憲法第 23 條及行政程序法第 7 條之規定；又訴願人非專職從事勞工法規顧問之行業，對勞動相關法令不專業、熟稔，原處分機關於勞動法規一變動生效後，即勞動檢查。請撤銷原處分。

三、查原處分機關於事實欄所述時、地實施勞動檢查，以勞工○君為例，原處分機關查認○君 104 年 12 月上班遲到時間共計 15 分鐘，被訴願人扣工資 75 元，惟王君 15 分鐘工資應為 2

8 元（ $27,000 \text{ 元} / 30 / 8 / 60 \times 15 = 28 \text{ 元}$ ），訴願人未全額給付○君 104 年 12 月份工資，有訴願

人 104 年 12 月份薪資表、○君 104 年 12 月之出席狀況明細表、出勤紀錄卡及原處分機關

1

04 年 2 月 22 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書等影本附卷可稽；另訴願人所僱沈君 105 年 1 月 4 日（星期一）至 1 月 10 日（星期日）之該週總工時逾 40 小時，有卷附

沈君 105 年 1 月之出勤紀錄卡及原處分機關 104 年 2 月 22 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢

查結果通知書等影本可稽；原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其所僱之勞工○君等人，於 104 年 12 月份確實已各自遲到，故訴願人依與其等之聘僱契約進行扣款，該遲到扣款約定之性質，乃民法上懲罰性違約金，並未逾契約約定之範圍，符合勞動基準法第 22 條第 2 項但書「勞雇雙方另有約定」之範疇；訴願人非專職從事勞工法規顧問之行業，對勞動相關法令不專業、熟稔，且原處分機關對訴

願人科予罰鍰，核與員工逾時工作 4 小時此一違反法令甚微之情狀嚴重失衡，已違反憲法第 23 條及行政程序法第 7 條之規定云云。經查：

(一) 按雇主應將工資全額直接給付勞工，違反者即應處罰，揆諸勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。次按前勞委會 82 年 6 月 30 日 (82

) 台勞動二字第 34335 號函釋，雇主對於勞工上班之遲到時間，因未提供勞務，故不發給工資，而依其實際工作時間發給工資，尚不違反勞動基準法。依上開規定及函釋意旨，雇主就勞工上班有遲到情事，應依其實際工作時間發給工資。查本件依卷附原處分機關 105 年 2 月 22 日訪談訴願人之會計人員○○○所製作之勞動條件檢查會談紀錄影本載以：「……事業單位名稱 ○○股份有限公司……會談人……○○○..職稱：會計……勞工人數……40 人……事實陳述及違反事實說明 問：請問貴公司與勞工約定之正常工作時間為何？……答：……體適能 泳區 6：00~14：30 9：00~17：30 14：30~23：00 休 30 分 每日正常工時 8 小時 問：請問貴公司休假制度為何？……答：行政人員週休二日，依人事行政局公告；輪班人員：月休 6 日，國定休 12 日……問：請問貴公司遲到如何扣？答：1 分鐘扣 5 元，超半小時扣半日薪。……」並有訴願人員工守則、104 年 12 月份薪資表、○君 104 年 12 月之出席

狀

況明細表、出勤紀錄卡等影本附卷可憑；是訴願人以○君 104 年 12 月上班遲到時間共計 15 分鐘，扣其工資 75 元，逾○君 15 分鐘之工資 28 元 (27,000 元/30/8/60x15=28 元

)

，訴願人未全額給付○君 104 年 12 月份工資，有違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之

事

實，洵堪認定。至訴願人主張遲到扣款約定之性質，乃民法上懲罰性違約金，屬勞動基準法第 22 條第 2 項但書雙方另有約定之情形等語。經查前勞委會 82 年 1 月 5 日 (82

)

台勞動一字第 50325 號函釋意旨，事業單位得於工作規則中明定損害賠償之規定，惟賠償之計算及額度，不得由資方片面於工作規則中規定，至於賠償之方式，亦應由勞資雙方協商決定，不得逕行扣發工資；是本件訴願人不得逕自勞工之薪資扣減作為違約罰款，所辯委難採憑。

(二) 復按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時，違反者即應處罰，揆諸勞動基準法第 30 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項等規定自明

。經查卷附上開原處分機關 105 年 2 月 22 日勞動條件檢查會談紀錄影本記載訴願人與勞

工約定每日正常工時 8 小時；又依卷附○君 105 年 1 月之出勤紀錄卡影本，○君於 105 年

1 月 4 日至 1 月 10 日之該週工作總時數逾 40 小時，訴願人使勞工 1 週工作超過 40 小時，違

反勞動基準法第 30 條第 1 項規定，堪予認定；又按行政罰法第 8 條前段規定，不得因不知法規而免除行政處罰責任，是訴願人尚難以其不知法律為由免責。至訴願人主張原處分機關對訴願人科予罰鍰，違反憲法第 23 條及行政程序法第 7 條之規定一節；查原處分機關依勞動基準法第 30 條第 1 項、第 79 條第 1 項及第 80 條之 1 第 1 項規定，處訴願人

法定最低額 2 萬元罰鍰，已屬考量相關因素後所為之判斷，與比例原則尚無違誤。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，就訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 30 條第 1 項規定，各處 2 萬元罰鍰合計 4 萬元罰鍰，並公布訴願人

名稱及負責人姓名，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 楊 芳 玲
委員 張 慕 貞
委員 劉 宗 德
委員 紀 聰 吉
委員 戴 東 麗
委員 葉 建 廷
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 傅 玲 靜

中華民國 105 年 8 月 15 日

市長 柯文哲

法務局局長 楊芳玲決行

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：臺北市士林區文林路 725 號）