

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 107 年 5 月 18 日北市勞動字第 10730017300 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、查前行政院勞工委員會（已改制為勞動部，下稱前勞委會）民國（下同）87 年 7 月 27 日（87）臺勞動二字第 032743 號函核定，保全業之保全人員為勞動基準法第 84 條之 1 之工作者。訴願人經營保全服務業，依勞動基準法第 84 條之 1 規定與所屬勞工○○○（下稱○君）等 7 名保全人員書面約定：「……五、工作時間：（一）正常工作時間：每日 10 小時【每日 07 時至 17 時（含休息時間 1 小時）】。（二）延長工作時間：每日 2 小時（每日 17 時至 19 時）。（三）每日正常工作時間不得超過 10 小時，連同延長工作時間，1 日不得超過 12 小時……每月正常工時連同延長工時不得逾 288 小時……。」並經原處分機關依臺北市政府核備勞動基準法第八十四條之一約定書審查基準審查，以 105 年 12 月 7 日北市勞職字第 10543714500 號函准予核備在案。

二、原處分機關於 107 年 3 月 8 日（裁處書誤繕為 16 日）實施勞動檢查，發現○君薪資為新臺

幣（下同）3 萬 1,546 元，其於 106 年 12 月 2 日、3 日請事假 2 日，依保全業之保全人員工作

時間審核參考指引第 4 點保全業之一般保全人員每月正常工時上限為 240 小時之規定計算，○君每小時工資為 103 元【31,546 元 ÷ [240 時 + (240-174) 時] = 103 元】，得扣除之 2 日事假期間薪資為 2,060 元（103 元 × 10 時 × 2 日 = 2,060 元），惟訴願人扣除工資

3,155

元，溢扣 1,095 元（3,155-2,060=1,095）。原處分機關審認訴願人未全額直接給付○君

106 年 12 月工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，乃以 107 年 3 月 16 日北市勞動檢字第

10732138501 號函檢附勞動檢查結果通知書通知訴願人，命其即日改善。嗣復以 107 年 4

月 18 日北市勞動字第 1076010397 號函通知訴願人陳述意見。訴願人以 107 年 4 月 25 日書面

陳述意見略以，其已於 107 年 3 月 8 日及 4 月 17 日補發工資 1,095 元。

三、原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，因係資本額 1,000 萬元以上之甲類事業單位，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 10 等規定，以 107 年 5

月 18 日北市勞動字第 10730017300 號裁處書，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名。該裁處書於 107 年 5 月 21 日送達，訴願人不服，於 107 年 6 月 20 日在本府法務局網

站聲明訴願，6 月 22 日補具訴願書，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願人於本府法務局網站聲明訴願時表明不服行政處分之文號為「北市勞動字第 10730017300 號」，而訴願書「行政處分書發文日期及文號欄」載明為「107 年 5 月 18 日北市勞動字第 10730017301 號」，惟該函僅係原處分機關檢送同日期北市勞動字第 10730017300 號裁處書等予訴願人之函文，且「訴願請求欄」載明「撤銷裁處訴願人罰鍰..... 2 萬元並公布訴願人名稱及負責人姓名之處分。」，揆其真意，應係對該裁處書不服，合先敘明。

二、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 43 條規定：「勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。」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..... 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。」

勞工請假規則第 7 條規定：「勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過十四日。事假期間不給工資。」

保全業之保全人員工作時間審核參考指引第 4 點規定：「工時安排應合理化.....（二）保全業之一般保全人員每月正常工時上限為 240 小時.....。」

勞動部 104 年 11 月 2 日勞動條 2 字第 1040132228 號函釋：「主旨：有關適用勞動基準法

84 條之 1 之按月計酬工作者基本工資計算疑義修正一案.....說明：.....三.....查
 勞動基準法第 30 條第 1 項規定業已修正為：『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。』並自 105 年 1 月 1 日起施行。爰依上開法定正常工作時間推算
 之

每月正常工作時間約為 174 小時【(40×52+8)÷12】。四、基上，自 105 年 1 月 1 日
 起，

於檢視適用勞動基準法第 84 條之 1 之按月計酬工作者，每月工資是否符合基本工資規定
 時，其工資計算公式修正如後：即在核備之正常工作時間內，每月工資應不得低於每月
 基本工資額加上以每月基本工資額計算之平日每小時工資額乘以（核備之正常工作時間
 時數－174）小時之總合金額.....。」

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 1 千萬元以上之公司。（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（節錄）

項次	違規事件	法條依據（勞動基準法）	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）
10	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 二分之一。 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。	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： 1. 甲類： (1) 第 1 次：2 萬元至 20 萬元。

臺北市府 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 0 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」

- 三、本件訴願理由略以：訴願人員工事假扣薪較高，係因應員工要求以較高之計算基礎計算加班費所致，訴願人為照顧及體恤員工，實無違法之意。請撤銷原處分。
- 四、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關派員實施勞動檢查，查認訴願人扣除○君 106 年 12 月工資 3,155 元，溢扣 1,095 元，未全額直接給付○君工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定；有原處分機關 107 年 3 月 8 日訪談訴願人人資襄理○○○（下稱○君）之談話紀錄、○君之新進人員敘薪彙總表、106 年 12 月輪值表、薪資明細表及薪資單等影本附卷可稽。原處分自屬有據。
- 五、至訴願人主張員工事假扣薪較高，係因應員工要求以較高之計算基礎計算加班費所致云云。按工資應全額直接給付勞工；違者，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，並限期令其改善；勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，事假期間不發給工資；揆諸勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、

第 80 條之 1、勞工請假規則第 7 條規定自明。查本件：

- (一) 依勞動部網站（首頁/便民服務/常見問答/勞動基準法/工資）105 年 3 月 9 日發布之「適用勞動基準法第 84 條之 1 工作者（如保全業之保全人員）之工資相關規定」記載略以：「.....雇主與適用勞動基準法第 84 條之 1 之工作者，約定並經核備之正常工作時間如超過前開法定正常工時，則該等之基本工資應按時數比例增計.....『按月計酬』且依法定正常工時提供勞務之全時勞工，其『平日每小時工資』時，允以每月工資（但不包括延時工資及假日出勤加給之工資）除以 30 再除以 8 核計；約定每月工

資為基本工資者（現為 2 萬 2,000 元）平日每小時工資額依該公式推算為 91 元。爰適用勞動基準法第 84 條之 1 之工作者，勞雇雙方如約定『按月計酬』且經核備之每月正常工作時數為 240 小時者，於檢視是否符合基本工資規定時，應以 22,000 元加上 91 元乘以（240-174）小時之總額 28,050 元為其基準.....至其月工資總額 28,050 元，係以 91 元乘以 240 小時加上 91 元乘以（240-174）小時而獲致；亦即月工資額係由『平日每小時工資額』乘以【240+（經核備之每月正常工作時數-174）】。得出『平日每小時工資額』等於月工資額除以【240+（經核備之每月正常工作時數-174）】..... [實例二]C 君至 D 保全公司任職，按月計酬每月 30,030 元，每月約定並經核備之正常工作時數為 220 小時（每日 10 小時），其平日每小時工資額及國定假日出勤工資應如何計算？平日每小時工資額： $30,030 \div [240 + (220 - 174)] = 105$ 元.....『平日每小時工資額』公式：月工資額除以【240+（經核備之每月正常工時數-174）】.....」已載明適用勞動基準法第 84 條之 1 工作者（如保全業之保全人員）之平日每小時工資計算方式。

(二) 查訴願人所屬勞工（保全人員）係經前勞委會 87 年 7 月 27 日核定公告為勞動基準法第 84 條之 1 之工作者，訴願人業依該條規定與○君簽訂保全人員工作約定書，並經原處分機關同意核備在案。又依保全業之保全人員工作時間審核參考指引第 4 點規定，保全業之一般保全人員每月正常工時上限為 240 小時。

(三) 復依卷附訴願人新進人員敘薪彙總表記載，○君薪資為 3 萬 1,546 元（本薪 2 萬 3,246 元

+伙食津貼 1,800 元+職等津貼 1,000 元+管理津貼 500 元+案點津貼 5,000 元）。又依原處

分機關上開訪談○君之談話紀錄略以：「.....問：請問○君 106/12 月工資如何計算？答：公寓 $50000/31 \times 12 = 19355$ ，保全 $31546/31 \times 19 = 19335$ ，加班費為 $31546/200 \times 1.34 \times 4 = 845$ 元，事假扣款 $31546/200 \times 20h = 3155$ （12/2、12/3）.....。」該談話紀錄經○君簽名確認在案。另○君 106 年 12 月薪資單及薪資明細表亦載明事假（請假）扣款 3,155 元。

(四) 原處分機關以訴願人與○君間每月正常工作時數為 240 小時計算，○君每小時工資為 103 元【 $31,546 \text{ 元} \div [240 \text{ 時} + (240 - 174) \text{ 時}] = 103 \text{ 元}$ 】，106 年 12 月 2 日、3 日請事假 2

日得扣除之 2 日事假期間薪資為 2,060 元（ $103 \text{ 元} \times 10 \text{ 時} \times 2 \text{ 日} = 2,060 \text{ 元}$ ），惟訴願人扣

除工資 3,155 元，溢扣 1,095 元（ $3,155 - 2,060 = 1,095$ ）。是訴願人未全額給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之情事，洵堪認定。至勞工延長工資計算與扣

除勞工事假期間工資係屬二事。縱訴願人計算勞工延長工時工資優於勞動基準法規定，仍不得以此為由溢扣勞工工資。又訴願人雖事後補發○君工資，惟屬事後改善行為，不影響本件違規事實之成立。訴願主張，不足採據。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，且為甲類事業單位，依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款

第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第 3 點、第 4 點項次 10 等規定，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公

布訴願人名稱及負責人姓名，並無違誤。從而，原處分機關所為處分，揆諸前揭規定，並無不合，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 袁 秀 慧
委員 張 慕 貞
委員 柯 格 鐘
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 盛 子 龍
委員 劉 建 宏
委員 劉 昌 坪

中華民國 107 年 9 月 11 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧 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：臺北市士林區福國路 101 號）