

訴 願 人 ○○○即○○商鋪

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 111 年 7 月 5 日北市勞動字第 11160280181 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營餐飲業，為適用勞動基準法之行業；經原處分機關於民國

（下同）111 年 3 月 1 日及 15 日實施勞動檢查，發現訴願人與勞工○○○（下稱○君）約定每日正常工時為 8 小時，一週起訖日為週日至週六，當月工資於次月 10 日發放；並查得：

- （一）○君 111 年 1 月工資（含加班費），依約定應於 111 年 2 月 10 日發放，惟訴願人於 111 年 2 月 11 日及 2 月 23 日始分別發放，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。
- （二）訴願人未置備○君 110 年 9 月至 111 年 1 月工資清冊，並記入發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項，違反勞動基準法第 23 條第 2 項規定
- （三）訴願人使○君於 111 年 1 月之延長工作時間計 59 小時，逾 1 個月 46 小時上限，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定。

二、原處分機關爰以 111 年 6 月 13 日北市勞動字第 1116063924 號函（下稱 111 年 6 月 13 日函）檢送勞動檢查結果通知書等予訴願人，命立即改善，並通知訴願人陳述意見，該函於 111 年 6 月 16 日送達，然未獲訴願人回應。原處分機關乃審認訴願人第 1 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 2 項及第 32 條第 2 項規定，且為乙類事業單位，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 13、16、30 等規定，以 111 年 7 月 5 日北市勞動字第 11160280182 號函檢附同日期北市勞動字第 11160280181 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰，合計處 6 萬元罰鍰，並公布訴願人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 111 年 7 月 7 日送達，訴願人不服，於 1

11 年 8 月 7 日於本府法務局網站聲明訴願，8 月 8 日補具訴願書，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

- 一、本件訴願人在本府法務局網站聲明訴願填載不服原處分機關「北市勞動字第 111-6028-0182 號」，另於訴願書之訴願請求欄記載：「……請求撤銷中華民國 111 年 7 月 5 日北市勞動字第 11160280182 號函所附之裁處書……」惟查原處分機關 111 年 7 月 5 日北市勞動字第 11160280182 號函僅係檢送原處分等予訴願人之函文，揆其真意，訴願人應係不服原處分；另本件訴願人聲明訴願日期（111 年 8 月 7 日）距原處分送達日期（111 年 7 月 7 日）已逾 30 日，惟其提起訴願期間末日（111 年 8 月 6 日）為星期六，依行政程序法第 48 條第 4 項規定，應以其次星期一（即 111 年 8 月 8 日）代之，是本件訴願人於 111 年 8 月 7 日提起訴願，尚無訴願逾期問題；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 23 條第 2 項規定：「雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。」第 32 條第 1 項、第 2 項規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時……。」第 36 條第 1 項、第 3 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。」「雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。」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：「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」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、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。」

紀念日及節日實施辦法第 2 條第 1 項第 1 款規定：「紀念日如下：一、中華民國開國紀念日：一月一日。」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部）89 年 10 月 21 日（89）台勞動二字第 0041535 號函釋（下稱前勞委會 89 年 10 月 21 日函釋）：「……說明：……二、……若依同法第三十九規定，經徵得勞工同意於休假日（第三十七條之休假及第三十八條之特別休假）工作者，該日工作於正常工作時間以內者，其工作之時數不得計入同法第三十二條第一、二項所稱之每月延長工作總時數內，若該日工作超過正常工作時間者，則該超過正常工時之時數，仍應受同法第三十二條所定每日延長工時時數之限制，並應計入該條所定每月延長工時時數之內。……。」

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……。」

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）：「……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。……。」

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 8 千

萬元以上之公司。3. 僱用人數達 100 人以上之事業單位（含分支機構）。（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）事件統一裁罰基準如下表：（節錄）

項次	13	16	30
違規事件	工資未全額直接給付勞工者。	雇主未置備勞工工資清冊，或未記入工資各項目計算方式明細、總額、發放金額等事項，或未將工資清冊保存 5 年者。	雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間或雇主使勞工在正常工作時間以外延長工作之時間，違反勞基法第 32 條第 2 項規定之時數。
法條依據（勞基法）	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。	第 23 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。	第 32 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。
法定罰鍰額或其他處罰	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，加重量（新臺幣：元）或其 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。		
統一裁罰基準（新臺幣：元）	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： 2. 乙類： (1) 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。		

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」

三、本件訴願理由略以：訴願人與○君有約定發薪日依實際狀況，分次或不定時間在協商後發放，○君亦表示同意，訴願人未違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定；訴願人都有給勞工薪資條，亦有記入各細項，訴

願人未違反勞動基準法第 23 條第 2 項規定；訴願人未有使勞工超時加班狀況，勞工延長工時均在 45 小時內，原處分計算至 59 小時算法，是勞檢人員強加之罪，訴願人未違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定。請撤銷原處分。

四、原處分機關查認訴願人有事實欄所述違規事實，有原處分機關 111 年 3 月 15 日訪談訴願人之受任人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱 111 年 3 月 15 日會談紀錄）、111 年 5 月 11 日勞動條件檢查組公務電話紀錄（下稱 111 年 5 月 11 日勞檢電話紀錄）、訴願人電子存摺帳戶明細、○君 111 年 1 月出勤紀錄等資料影本在卷可稽，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）按除法令另有規定或勞雇雙方另有約定者外，工資應全額直接給付勞工；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並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；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 第 1 項定有明文。另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；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；亦有勞動部 104 年 11 月 11 日書函釋及 111 年 3 月 14 日函釋意旨可參。

（二）依原處分機關 111 年 3 月 15 日會談紀錄影本記載略以：「……問 ○○○（下稱○員）……約定工資？發薪日？答 …… 111 年度起依法令規定調整為底薪 22,850 元+餐食補助 2,400 元+全勤獎金 3,000 元，並約定每月 10 日給付前月份之工資。……問 ○員 111 年 1 月份…工資給付……？答 ……二、○員當月工作未足月，工資 25,250（含底薪 22,850 元+餐食補助 2,400）於 111 年 2 月 11 日匯款給付，另加班費 7,200 於 2 月 23 日匯款給付。……。」上開會談紀錄經○君簽名確認在案。

（三）查卷附訴願人與○君簽訂之勞動契約載以：「……第四條 工作報酬 基於乙方所提供之勞務，甲方應依下列約定給付報酬：……（二）經乙方同意發放工資時間如下，如遇例假或休假則順延：每月 10 日發放……。」則○君之 111 年 1 月工資，訴願人應於 111 年 2 月 10 日（星期四）發放，惟依卷附訴願人電子存摺帳戶明細影本所示，

訴願人分別於 111 年 2 月 11 日及 23 日始以網路轉帳方式給付○君該月工資 2 萬 5,250 元及 7,200 元，與上開會談紀錄所述一致；是訴願人有於勞動契約約定日期未給付工資之事實，洵堪認定，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，並無違誤。又訴願人未能提供經○君同意延長給付工資之事證供核，尚難對其為有利之認定。此部分訴願主張，不足採據。

六、原處分關於違反勞動基準法第 23 條第 2 項規定部分：

- (一) 按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入，工資清冊應保存 5 年；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並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；為勞動基準法第 23 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項所明定。
- (二) 查原處分機關前以 111 年 3 月 3 日北市勞動檢字第 11160376962 號函通知訴願人，為釐清其相關勞動法規辦理情形，請訴願人於勞動檢查時攜帶○君 110 年 9 月至 111 年 1 月工資清冊等文件，惟訴願人於 111 年 3 月 15 日勞動檢查時未提供；復經原處分機關於 111 年 5 月 11 日以電話方式向○君再次確認，並作成 111 年 5 月 11 日勞檢電話紀錄載以：「……發：你好，這裡是勞動局，有收到門市提供申訴人○○○匯款資料，但請問是否有工資清冊？受：因店面人員不多，平時並無工資清冊，無法提供相關資料受檢。……發話人 勞動條件檢查組……受話人 ○○○……」上開勞檢情形及電話紀錄內容並經原處分機關製成勞動檢查結果通知書，以 111 年 6 月 13 日函檢附該通知書請訴願人於 111 年 6 月 23 日前提具陳述意見書，該函於 111 年 6 月 16 日送達，惟屆期未獲訴願人回應。
- (三) 雖訴願人主張有給勞工薪資條及記入各細項等語，惟未提供具體事證以實其說，原處分機關審認訴願人未置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入，違反勞動基準法第 23 條第 2 項規定，尚非無據。此部分訴願主張，亦不足採。

七、原處分關於違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定部分：

- (一) 按雇主使勞工延長工作時間連同正常工作時間，1 日不得超過 12 小時，延長工作時間，1 個月不得超過 46 小時；上開雇主延長勞工工作時間包含每日工作時間超過 8 小時或每週工作總時數超過 40 小時

部分；另雇主使勞工於休息日工作之時間，除天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者外，亦應計入延長工作總時數；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且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；為勞動基準法第 32 條第 2 項、第 36 條第 3 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 20 條之 1 第 1 款所明定。另依勞動基準法第 39 條規定，經徵得勞工同意於同法第 37 條或第 38 條等休息日工作者，若該日有超過正常工作時間之時數，仍應受同法第 32 條所定每日延長工時時數之限制，並應計入該條所定每月延長工時時數之內；有前勞委會 89 年 10 月 21 日函釋意旨可參。

- (二) 依原處分機關 111 年 3 月 15 日會談紀錄影本記載略以：「…… 問 ……每週起訖日？例假日、休息日之約定？ 答 ……每週以週日為起日、週六為訖日，例假日、休息日於排班時另行約定。 問 ○員工工作時間？休息時間？ 答 9：00~20：00 或 10：00~21：00，中間 ……休息 1 小時，每日正常工作 8 小時並加班 2 小時。 問 ○員 111 年 1 月份平日、休息日加班情形？…… 答 一、○員 111 年 1 月份平日、休息日出勤及加班情形如下：……加班……合計 59……補充說明：1/1 國定假日有出勤 1/6、1/22 為休息日出勤，其餘日子均為平常日出勤。……。」上開會談紀錄經○君簽名確認在案。
- (三) 查卷附○君 111 年 1 月出勤紀錄影本所示，該月之出勤時間及日數與前開會談紀錄所載相符；復以每小時為單位計算 111 年 1 月各日之出勤時間，○君於該月平日之 1 月 2 日至 4 日、7 日、8 日、10 日、11 日、14 日、15 日、17 日至 21 日等 14 日各延長工時 2 小時，1 月 13 日、24 至 26 日等 4 日各延長工時 3 小時，合計上開 111 年 1 月之平日延長工時為 40 小時（14 日（2 小時+4 日（3 小時））；另○君於 111 年 1 月 6 日及 2 日之休息日各出勤 8 小時及 10 小時，依勞動基準法第 36 條第 3 項規定，111 年 1 月休息日出勤之 18 小時（8+10）亦屬延長工時；又○君於 111 年 1 月 1 日中華民國開國紀念日出勤 9 小時，該日屬勞動基準法第 37 條第 1 項所指應休假之紀念日，依前勞委會 89 年 10 月 21 日函釋意旨，○君於該日出勤超過正常工作時間之 1 小時，應計入延長工時；是訴願人使○君於 111 年 1 月延長工時合計 59 小時（平日 40 小時+休息日 18 小時+休假日 1 小時），已逾法定 1 個月延長工作時間 46 小時上限之事實，洵堪認定。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法

第 32 條第 2 項規定，並無違誤。另訴願人僅泛稱使勞工延長工時均在 45 小時內云云，惟未提供因天災、事變或突發事件，而有使○君於休息日工作之必要情事，以排除休息日出勤時數計入法定 1 個月延長工時上限之相關資料供核。此部分訴願主張，仍不足採。

八、綜上，原處分機關審認訴願人為乙類事業單位，第 1 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 2 項及第 32 條第 2 項規定，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 6 萬元罰鍰，並公布訴願人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，揆諸前揭規定及裁罰基準，並無不合，原處分應予維持。

九、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（公出）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝
委員 邱 駿 彥
委員 郭 介 恒

中華民國 111 年 10 月 28 日

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）