

訴 願 人 ○○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 11 月 1 日北市勞動字第 10535506900 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營影片製作業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）105 年 9 月 8 日派員實施勞動檢查，查得：（一）勞工○○（下稱○員）105 年 7 月 11 日請事假 1 日

，應扣薪資為新臺幣（下同）1,333 元（月薪 4 萬元/30 日=1,333 元），惟訴願人扣除 1,904 元，溢扣 571 元；另勞工○○○（下稱○員）105 年 7 月 20 日、21 日分別遲到 6 分鐘、2

分鐘，計遲到 8 分鐘，應扣薪資為 16 元（計算方式：月薪 3 萬元/30 日/8 小時/60 分鐘*8 分

鐘=16 元），惟訴願人扣除 200 元，溢扣 184 元，未全額給付工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。（二）○員到職日為 97 年 6 月 6 日，於 104 年 6 月 5 日任職滿 7 年，依行為時

勞動基準法第 38 條第 3 款規定，自 104 年 6 月 6 日起享有 14 日特別休假，惟訴願人未依規定

給予勞工特別休假。

二、原處分機關爰以 105 年 9 月 10 日北市勞動檢字第 10541948000 號函檢送勞動檢查結果通知

書予訴願人，命即日改善。嗣原處分機關另以 105 年 10 月 7 日北市勞動字第 10535506910 號函通知訴願人陳述意見。經訴願人以 105 年 10 月 14 日書面陳述意見略以，對於特別休假係以員工旅遊替代云云。原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項及行為時第 38 條規定，爰依同法行為時第 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 點項次 10 及 34 規定，以 105 年

11 月 1 日北市勞動字第 10535506900 號裁處書，各處訴願人 2 萬元罰鍰；共計 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 11 月 3 日送達，訴願人不服，於 105 年 11 月 15 日經由原處分機關向本府提起訴願，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：「本法用辭定義如左：……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 3 條第 3 項前段規定：「本法適用於一切勞雇關係。」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。」行為時第 38 條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、一年以上三年未滿者七日。二、三年以上五年未滿者十日。三、五年以上十年未滿者十四日。四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」行為時第 79 條第 1 項規定：「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……第二十二條至第二十五條……第三十條第一項至第三項……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，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行為時第 24 條第 3 款：「本法第三十八條之特別休假，依左列規定：……三、特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。」

勞工請假規則第 3 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。」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部）102 年 11 月 15 日勞動 2 字第 10200831

56 號函釋：「有關工資如係按月計算者，於計算『1 日』工資時，可由勞雇雙方約定以當月實際曆日數或一律以 30 日推計之，惟勞雇雙方約定 1 日工資之計算方式後，於計算勞工請事假『1 日』不給付工資及勞工休假日出勤加發『1 日』工資時，其工資內涵允應一致。」

勞動部 104 年 11 月 17 日勞動條 3 字第 1040132417 號函釋：「主旨：所詢勞工遲到之時段

，應否納入工作時間疑義乙案，復請查照。說明：……二、……勞工上班遲到之時間，因未提供勞務，雇主得就遲到時間比例扣發當日工資……。」

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：「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	34
違規事件	工資未全額直接給付勞工者。	對繼續工作滿一定期間之勞工，雇主未給予法定特別休假天數者。
法條依據（及勞動基準法）	第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。	第 38 條、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）或其他處罰	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稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	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. 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 ……	違反者，除依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. 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

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	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

- 二、本件訴願理由略以：訴願人已將○員及○員遲到及請假溢扣薪資部分退回，有其等 2 人簽收證明。訴願人已承諾落實勞動基準法給予特別休假，105 年以前對於特別休假係以員工旅遊替代，請撤銷罰鍰。
- 三、查訴願人經營影片製作業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關對訴願人進行勞動檢查，發現訴願人違規事實如下：（一）○員薪資為 4 萬元，105 年 7 月 11 日請事假 1 日，應扣薪資為 1,333 元（月薪 4 萬元/30 日=1,333 元），惟訴願人扣除該月份薪資 1,904 元，溢扣 571 元；另○員薪資為 3 萬元，105 年 7 月 20 日、21 日分別遲到 6 分鐘、2 分鐘，共計遲到 8 分鐘，應扣薪資為 16 元（計算方式：月薪 3 萬元/30 日/8 小時/60 分鐘*8 分鐘=16 元），惟訴願人扣除該月份薪資 200 元，溢扣 184 元，未全額給付工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。（二）○員到職日為 97 年 6 月 6 日，於 104 年 6 月 5 日任職滿 7 年，依勞動基準法行為時第 38 條第 3 款規定，自 104 年 6 月 6 日起享有 14 日特別休假，惟訴願人未依規定給予勞工特別休假。有訴願人員工年資表、出勤紀錄、薪資表、原處分機關 105 年 9 月 10 日北市勞動檢字第 10541948000 號函檢附之勞動檢查結果通知書及勞動條件檢查談話紀錄等影本附卷可憑，亦為訴願人所不爭執，原處分自屬有據。
- 四、至訴願人主張已將○員及○員遲到及請假溢扣部分退回其等 2 人云云。按工資應全額直接給付給勞工；勞工因有事故必須親自處理者，得請事假；事假期間不給工資；分別為勞動基準法第 22 條第 2 項及勞工請假規則第 3 條所明定。又工資如係按月計算者，於計算

1 日工資時，由勞雇雙方約定以當月實際曆日數或一律以 30 日推計之，勞雇雙方約定 1 日工資之計算方式後，於計算勞工請事假 1 日不給付工資時，其工資計算方式應一致；勞工上班遲到之時間，因未提供勞務，雇主得就遲到時間比例扣發當日工資；分別有前行政院勞工委員會 102 年 11 月 15 日勞動 2 字第 1020083156 號及勞動部 104 年 11 月 17 日勞動條

3 字第 1040132417 號函釋意旨可參。是員工若請事假或遲到未提供勞務，雇主僅得依雙方所約定以當月實際曆日數或 30 日所計算之每日或每分鐘工資，於扣除事假期間及遲到而未提供勞務時間之工資後，全額直接給付其餘工資，不得溢扣。查依卷附原處分機關於 105 年 9 月 8 日訪談訴願人代表人○○○之談話紀錄記載略以：「……1（問）：請問本次抽查○○等 6 名員工之資料，其是否為貴公司所僱用之勞工？……答：是，……均為月薪制員工，無時薪制員工。……3（問）：請問貴公司如何計算遲到扣薪與事病假扣薪？答：薪資明細中之“編劇”、“超時加給”、“津貼”為每月固定經常性給付，每月延長工時工資列入“加班現金明細”；以○○105/7 出勤紀錄為例，7/11 日請事假 1 日，扣薪 1,904 元（40,000*1/21），本公司是用出勤天數當除數；以○○○105 年 7 月出勤紀錄為例，因其當月已請事假已無全勤獎金，其遲到 2 日，7/20 日刷 0906 上班，7/21 日刷 0902 上班，每日遲到 1 小時以內，故依規定每日扣薪 100 元，共扣薪 200 元……。」

是
員

依代表人○○○所述其員工之薪資均為月薪制，○員於 105 年 7 月 11 日請事假 1 日；○

於 105 年 7 月份遲到 8 分鐘，訴願人以出勤天數當除數計算每日或每分鐘薪資，計算○員及○員應扣除之薪資，並未以實際曆日數或 30 日為基礎計算，致有溢扣員工薪資之違規事實。縱訴願人事後退還○員、○員溢扣薪資，屬事後改善行為，仍不影響本件違規事實之認定。訴願主張，不足採據。

五、又訴願人主張其公司 105 年以前對於特別休假係以員工旅遊替代云云。按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應依規定日數給予特別休假；特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資；分別為勞動基準法行為時第 38 條及同法施行細則行為時第 24 條第 3 款所明定。依卷附上開談話紀錄影本記載略以：「……4（問）：請問是否給予勞工特別休假？並能提出紀錄加以佐證？答：以管理部員工為例，公司依例每年農曆年後會招待員工至海外旅遊，團費除小費外皆由公司出，旅遊期間（約 5-6 日）亦不扣假扣薪。5（問）：請問上述招待海外旅遊之資格為何？答：年資滿 2 年者即得享有此員工福利。6（問）：請問貴公司是否依法給予員工特別休假，年度未休畢者結算工資予員工？答：本公司並未依勞基法按年資不同而給予員工特別休假或於年度終結結（算）工資並留存相關紀錄，本次檢查後，將考慮取消

此員工福利改依法規給予特別休假……。」是訴願人自承未依勞動基準法規定給予勞工特別休假，又訴願人員工年資滿 2 年者得享有員工旅遊，亦與勞動基準法行為時第 38 條規定滿 1 年以上即得享有 7 天以上之特別休假要件不同，該員工旅遊應屬福利措施。本件○員到職日為 97 年 6 月 6 日，於 104 年 6 月 5 日任職滿 7 年，依法享有 14 天特別休假，若未休

畢則其應休未休之日數，應於 105 年 7 月發給工資。依卷附○員 105 年 7 月份薪資明細資料

，並無發放特別休假工資紀錄。是訴願人違反勞動基準法行為時第 38 條第 3 款規定之事實，洵堪認定，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，各處訴願人 2 萬元罰鍰，共計 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。

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 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥

中華民國 106 年 2 月 10 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：臺北市士林區文林路 725 號）