

臺北市政府 106.07.07. 府訴三字第 10600111100 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 106 年 1 月 19 日北市勞動字第 10546347600 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

事實

訴願人經營未分類其他電子零組件製造業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）105 年 12 月 15 日派員實施勞動檢查，查得勞工○○○（下稱○君）105 年 9 月 14 日請病

假 3 小時，應扣薪資為新臺幣（下同）225 元（月薪 3 萬 6,000 元/30 日/8x3/2=225 元），惟訴

願人溢扣全勤獎金 750 元，未全額給付工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。原處分機關爰以 105 年 12 月 21 日北市勞動檢字第 10538924201 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 106 年 1 月 4 日北市勞動字第 10546347610 號函通知訴願人陳述意

見。經訴願人於 106 年 1 月 12 日以書面陳述意見後，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，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等規定，以 106 年 1 月 19 日北市勞動字第 10546347600 號裁

處書，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 106 年 1 月 23 日送

達，訴願人不服，於 106 年 2 月 17 日在本府法務局網站聲明訴願，3 月 14 日補具訴願書，4 月 27

日補充訴願理由，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 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 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.....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 4 條第 3 項規定：「普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之。」

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	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 款及第 80 條之 1 第 1 項。	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。	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	16
----	----

法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

- 二、本件訴願及補充理由略以：訴願人與○君簽訂之任用通知書已載明每月薪資為 3 萬 6,000 元，另工作規則第 31 條規定，薪資已含全勤獎金 1,500 元，當月事、病假未逾 4 小時者，發給全勤獎金 750 元，且全勤獎金係鼓勵員工全月出勤之獎金，尚非勞工每月均可經常性領取之工資；依勞動基準法第 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。全勤獎金發放規則已載明於工作規則，並經員工簽名確認，且該工作規則亦經報請原處分機關備查在案，是訴願人扣發○君 105 年 9 月份全勤獎金 750 元，應與勞動基準法第 22 條第 2 項但書規定相符。請撤銷裁處書。
- 三、查原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，查得訴願人有事實欄所述違反勞動基準法之情事，有原處分機關 105 年 12 月 15 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書及辦理勞工申訴案檢查結果一覽表等影本附卷可稽。是原處分機關予以處分，固非無據。
- 四、按工資應全額直接給付給勞工，但勞雇雙方另有約定者，不在此限；普通傷病假 1 年內未超過 30 日部分，工資折半發給；分別為勞動基準法第 22 條第 2 項及勞工請假規則第 4 條第 3 項所明定。查依卷附原處分機關於 105 年 12 月 15 日訪談訴願人之經理○○○之會談紀錄記載略以：「……問：貴公司與員工約定每日上、下班時間？答：週一~週五 8：30 ~17：30，中午休 1 小時……問：以勞工○○○105 年 9 月份為例，該員為何全勤獎金會有一筆扣款新臺幣（以下同）750 元？答：因○員當月 14 日有請病假 3 小時，本公司與員工約定薪資為月薪 36,000 元，內含伙食津貼及全勤獎金 1,500 元，依公司規定如當月請事、病假（不含家庭照顧假及生理假）4 小時以內扣全勤獎金 750 元，超過 4 小時者則扣全勤獎金 1,500 元，本公司於工作規則中有記載，故陳員當月有全勤獎金扣款 750 元及請病假扣款 225 元……。」並經訴願人之經理○○○簽名在案。查訴願人檢附之任用通知書，其與○君約定之薪資為 3 萬 6,000 元（含伙食費及全勤獎金），及訴願人之工作規則第 31 條第 4 款及第 5 款分別規定，薪資已含全勤獎金 1,500 元；當月事、病假未逾 4 小時者，發給全勤獎金 750 元；該工作規則經○君閱讀並簽名切結。次查該工作規則第 31 條

部分曾報經本府以 104 年 1 月 21 日府勞資字第 10430362300 號函復審核結果同意核備在案

。則本件訴願人以○君於 105 年 9 月 14 日請病假 3 小時，依前開工作規則第 31 條之規定，

扣○君薪資 225 元（月薪 3 萬 6,000 元/30 日/8x3/2=225 元），及全勤獎金 750 元，似符合

工作規則第 31 條之規定。據此，原處分機關就本府已審核後同意核備之工作規則之效力，訴願人應如何遵循？未予說明指導，逕認訴願人溢扣○君全勤獎金 750 元，未全額給付工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，是否合法妥適？容有進一步釐清確認之必要。從而，為求原處分之正確適法及維護訴願人之權益，應將原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

五、綜上論結，本件訴願為有理由，依訴願法第 81 條，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧（請假）
委員 張 慕 貞（代行）
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
委員 盛 子 龍
委員 劉 建 宏

中華民國 106 年 7 月 7 日

市長 柯文哲
法務局局長 袁秀慧決行