

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 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 8 月 25 日北市勞動字第 10635963900 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營化粧品批發業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）106 年 7 月 4 日實施勞動檢查，發現：（一）訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）於 106 年 5 月份遲到 21 分鐘，應扣薪資為新臺幣（下同）68 元（4 萬 7,000 元÷30 天÷ 8 小時÷60 分鐘× 21 分鐘=68 元），惟訴願人扣款 120 元，溢扣 52 元，未全額給付工資予勞工，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。（二）訴願人與勞工約定當月工資於次月 10 日給付，惟訴願人遲至 106 年 6 月 16 日始發給勞工○○○（下稱○君）106 年 5 月份薪資，未依約定定期給付工資予勞工，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。（三）勞工○○○（下稱○君）於 106 年 5 月 1 日（勞動節）當日有出勤紀錄，訴願人未給予勞工於國定假日休假，違反勞動基準法第 37 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃以 106 年 7 月 13 日北市勞動檢字第 10637313901 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命其即日改善，另通知訴願人陳述意見。嗣原處分機關審認訴願人上開未全額給付工資予勞工、未依約定定期給付工資予勞工及未給予勞工於國定假日休假等情，係第 1 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 1 項及第 37 條第 1 項等規定；乃依同法

第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項等規定，以 106 年 8 月 25 日北市勞動字第 1063596390

0 號裁處書（下稱原處分）各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 6 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8月29日送達，訴願人不服，於106年9月28日經由原

處分機關向本府提起訴願，10月24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23條第1項規定：「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。」第37條規定：「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之日，均應休假。中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。」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23條第2項規定：「本法第三十七條所稱勞動節日，係指五月一日勞動節。」

紀念日及節日實施辦法第5條規定：「下列節日，由有關機關、團體、學校舉行慶祝活動：……五、勞動節：五月一日。……。前項節日，按下列規定放假：……二、勞動節：勞工放假。……。」

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……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) 訴願人遲到扣薪規定明載於公司人事管理規章，受扣薪員工並簽立員工切結書聲明同意遵守，訴願人與員工另有約定，遲到扣薪得不按工作時間比例計算，屬公司管理權限。
- (二) ○君未按日呈報工作日報表，又未依規定申報差旅費，訴願人多次催促未果，以致無法於 106 年 6 月 10 日前核算薪資，並已事先口頭告知○君取得同意，符合勞動基準法第 23 條所定當事人有特別約定。
- (三) 內政部 105 年 12 月 18 日行政公告 106 年應放假紀念及節日之表格未述及勞動節應放假，訴願人未強制要求上班，未有影響員工休假權益之意圖。請撤銷原處分。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 106 年 7 月 4 日訪談訴願人之受託人即財務長○○○所製作之會談紀錄、○君 106 年 5 月份出勤紀錄、訴願人 106 年 5 月份考績

表及薪資明細表、106 年 6 月 12 日薪資轉帳明細表、106 年 6 月 16 日○○銀行存款憑條、

10 6 年 4 月 10 日及 5 月 10 日薪資轉帳明細表、○君 106 年 5 月份出勤紀錄及 106 年度請假卡等影

本附卷可稽，原處分應屬有據。

四、至訴願人主張其人事管理規章明載遲到扣薪規定，受扣薪員工並簽立員工切結書聲明同意遵守；另○君未按日呈報工作日報表及未依規定申報差旅費，訴願人催促未果致無法於 106 年 6 月 10 日前核算薪資，並事先口頭告知○君取得同意；又內政部 105 年 12 月 18 日

行政公告 106 年應放假紀念及節日之表格未述及勞動節應放假云云。經查：

- (一) 按勞動基準法第 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。」復按勞動部 104 年 11 月 17 日勞動條 3 字第

104013

2417 號函釋意旨，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。查本件依卷附原處分機關 106 年 7 月 4 日訪談訴願人之受託人即財務長○○○所製作之會談紀錄影本記載，其表示勞工每日正常工作時間 8 小時，另遲到

君

逾 15 分鐘每分鐘扣薪 20 元；次據訴願人 106 年 5 月份薪資明細表影本記載，勞工○

月份

該月份薪資為 4 萬 7,000 元；是依卷附○君 106 年 5 月份出勤紀錄及訴願人 106 年 5

年

考績表等影本所載，○君於該月份遲到 21 分鐘，依上開函釋意旨，應扣薪資為 68 元
(4 萬 7,000 元 ÷ 30 天 ÷ 8 小時 ÷ 60 分鐘 × 21 分鐘 = 68 元)；惟訴願人扣除○君 106

日薪資

5 月份薪資 120 元，溢扣 52 元，有訴願人 106 年 5 月份薪資明細表及 106 年 6 月 12

轉帳明細表等影本在卷可憑；是訴願人未全額給付工資予勞工之違規事實，堪予認定。又訴願人主張人事管理規章明載遲到扣薪得不按時間比例計算、受扣薪員工並簽立員工切結書聲明同意遵守等語；姑不論訴願人未提出其所稱規章及經員工簽名之切結書以供核認，縱認訴願人公司規章有遲到扣薪得不按時間比例計算規定，亦與上開函釋就雇主依勞工遲到時間比例扣薪之意旨未合，自難遽對其為有利之認定。

- (二) 另按勞動基準法第 23 條第 1 項規定：「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。」是雇主負有定期於與勞工約定之工資給付日給付工資予勞工之義務。本件依原處分機關上開 106 年 7 月 4 日會談紀錄記載，會談人表示訴願人與勞工約定當月工資於次月 10 日給付，並有訴願人 106 年 4 月 10 日及 5 月 10 日薪資轉帳明細表等

影本

附卷可稽；則訴願人原應於 106 年 6 月 12 日（按：106 年 6 月 10 日為星期六）給付

勞工

106 年 5 月份薪資。惟據訴願人勞工名卡、106 年 5 月份薪資明細表、106 年 6 月 12

日薪

資轉帳明細表及 106 年 6 月 16 日○○銀行存款憑條等影本所示，訴願人未於上開約定給付日給付 106 年 5 月份薪資予勞工○君，而係於 106 年 6 月 16 日始為給付；是訴願

人

未依約定定期給付工資予勞工之違規事實，堪予認定。

- (三) 復按紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假；而勞動節（5 月 1 日）為應放假之日；揆諸勞動基準法第 37 條第 1 項、同法施行細則行為時第 23 條第 2 項、紀念日及節日實施辦法第 5 條等規定自明。查本件據○君 106 年 5

月

而據
份出勤紀錄影本顯示，○君於 106 年 5 月 1 日之出勤時間為 9 時 17 分至 19 時 34 分，

，若
原處分機關前開 106 年 7 月 4 日會談紀錄所載，會談人表示 106 年 5 月 1 日為工作日

影
晚到或不來須請假，勞工○君於當日 9 時至 9 時 30 分請補休，並有 106 年度請假卡

本附卷可稽；且訴願人未能提出其有加倍發給○君工資或給予○君補休之具體證據供核；則訴願人未依勞動基準法第 37 條第 1 項規定給予勞工於勞動節此應放假之國定假日休假之違規事實，洵堪認定。又訴願人既為適用勞動基準法行業之雇主，自負有主動知悉及遵守相關法令之義務，是其尚難以內政部行政公告之表格未述及勞動節應放假為由主張免責；況據內政部網站 105 年 12 月 8 日刊登之應放假之紀念日及節日行政公告網頁畫面顯示「……另勞動節，勞工放假 1 天。……」之記載。訴願主張各節，均不足採。從而，原處分機關依前揭規定，就訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 1 項及第 37 條第 1 項等規定，各處訴願人法定最低額 2

萬元

罰鍰，合計處 6 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 袁 秀 慧（公出）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 柯 格 鐘
委員 范 文 清
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 盛 子 龍
委員 劉 建 宏

中華民國 107 年 1 月 15 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）

