

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 108 年 9 月 23 日北市勞動字第 108607284 11 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營市場研究及民意調查業，為適用勞動基準法之行業；原處分機關於民國（下同）108 年 8 月 16 日、22 日實施勞動檢查，查認訴願人與所僱勞工○○○（下稱○君）於 108 年 6 月 24 日簽訂之約聘契約約定月薪為新臺幣（下同）3 萬 6,000 元（基本薪資 30,000

元+伙食津貼 2,000 元+交通津貼 2,000 元+全勤獎金 2,000 元=36,000 元），又該約聘契約未約定如勞工有請假之情事，將如何扣減當月份之月薪（含全勤獎金）；另查○君 108 年 7 月出勤紀錄中，除 7 月 3 日請喪假 5 小時、7 月 11 日請喪假 1 日、7 月 18 日請事假 1 日（8

小時）及 7 月 26 日請事假 5 小時外，其餘日數皆正常出勤，扣除其事假 13 小時得不給薪 1,950 元（ $36,000/240 \times 13 = 1,950$ ），訴願人依法應給付○君 108 年 7 月工資為 3 萬 4,050 元

（ $36,000 - 1,950 = 34,050$ ）；惟訴願人將○君基本薪資 3 萬元及非基本薪資 6,000 元，按其請事假之時數比例分別扣薪 1,625 元（ $30,000/240 \times 13 = 1,625$ ）及 325 元（ $6,000/240 \times 13 = 325$ ），另先扣除全勤獎金 2,000 元，訴願人僅給付○君 108 年 7 月工資 3 萬 425 元【（30

,000-1,625）+（6,000-325-1,625-2,000）=30,425】，溢扣工資 3,625 元（ $34,050 - 30,425 = 3,625$ ），未全額直接給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

二、原處分機關乃以 108 年 9 月 5 日北市勞動字第 1086091619 號函檢送勞動檢查結果通知書予

訴願人，命其立即改善及陳述意見。經訴願人於 108 年 9 月 12 日以書面陳述意見，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，且為乙類事業單位，爰依同法第 7

9 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 108 年 9 月 23 日北市勞動字第 10860728

411 號裁處書(下稱原處分)處訴願人 2 萬元罰鍰,並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 108 年 9 月 25 日送達,訴願人不服,於 108 年 10 月 5 日經由原處分機關向本府提起訴

願,11 月 27 日補充訴願資料,並據原處分機關檢卷答辯。

理由

- 一、本件訴願人雖檢附陳述意見書,亦未敘明不服之訴願標的,惟內容已表明提起訴願之意旨,且經原處分機關以電話聯繫訴願人之人資經理○○○(下稱○君)確認真意,其表示訴願人係對原處分不服,提起訴願,有原處分機關 108 年 10 月 5 日公務電話紀錄影本在卷可稽,合先敘明。
- 二、按勞動基準法第 2 條第 3 款規定:「本法用詞,定義如下:.....三、工資:指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 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.....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。」

前行政院勞工委員會(103 年 2 月 17 日改制為勞動部,下稱前勞委會)87 年 9 月 14 日(

87

)台勞動二字第 040204 號函釋:「勞動基準法第 2 條第 3 款工資定義,謂勞工因工作而獲得之報酬,故全勤獎金若係以勞工出勤狀況而發給,具有因工作而獲得之報酬之性質,則屬工資範疇.....」

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	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： 2.乙類： (1)第 1 次：2 萬元至 15 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『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：訴願人提供之資料可證明訴願人已於 108 年 7 月 1 日公告員工之獎金管理辦法及計算方式，包含口頭公告及張貼文字公告，故雖與○君簽訂之合約中未寫明，但訴願人並不同意原處分機關審認訴願人有溢扣○君工資之情形。請撤銷原處分。

四、查原處分機關審認訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 108 年 8 月 22 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄、訴願人與○君所簽訂之約聘契約、○君 108 年 7 月出勤紀錄表、薪資明細等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張其提供之資料可證明已於 108 年 7 月 1 日公告員工之獎金管理辦法及計算方式，包含口頭公告及張貼文字公告云云。經查：

（一）按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；違者，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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；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 項定有明文。次按勞動基準法第 2 條第 3 款工資定義，謂

勞工因工作而獲得之報酬，故全勤獎金若係以勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得之報酬之性質，則屬工資範疇；有前勞委會 87 年 9 月 14 日（87）台勞動二字第

4 號函釋意旨可資參照。

(二) 本件依原處分機關 108 年 8 月 22 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄影本記載略以：「..... (問) 請問貴公司自何時起聘僱勞工○○○？約定薪資為何？如何發放？(答) 108 年 6 月 24 日開始聘僱○○○，約定薪資為基本薪資 30000 元、伙食津貼 2000 元

13

例

元

另

工資

資

交通津貼 2000 元、全勤獎金 2000 元，如約聘契約。(問) 請問○○○108 年 7 月份有

小時喪假，13 小時事假如何扣薪？薪資何時發放？(答) 薪資中伙食津貼、交通津貼、全勤獎金各 2000 元，共 6000 元，是公司用來管理出缺勤的，所以如有遲到、早退、請假，會先扣全勤獎金 2000 元，其餘按比例扣，以○○○108 年 7 月份 13 小時事假為

， $6000 \div 30 \div 8 \times 13 = 325$ ，獎金為 $6000 - 325 = 5675$ 元，另以○○○基本薪資 30000 元計算

13 小時事假為 $30000 \div 30 \div 8 \times 13 = 1625$ 元，故扣項為全勤獎金 2000 元及事假 1625 元，共 3625 元，獎金 $5675 - 3625 = 2050$ 元。薪資為每月 10 日發上個月薪資，基本薪資為匯款、津貼、獎金共 6000 元為領現，○○○108 年 7 月薪資為 $30000 - 1625$ (事假) = 28375

元，此為轉帳匯款，津貼獎金 6000 元為 $6000 - (6000 \div 30 \div 8 \times 13) = 5675$ ， $5675 -$ 事假 1625 - 全勤 2000 = 2050 元，此為現金，○○○108 年 7 月份薪資為 $28375 + 2050 = 30425$ 元，

有 1274 元資遣費.....」該勞動條件檢查會談紀錄並經○君簽名確認在案，足證訴願人將○君 108 年 7 月全勤獎金全部扣除，僅給付○君 108 年 7 月工資 3 萬 425 元，溢扣

3,625 元。

(三) 次按工資係勞工因工作而獲得之報酬，亦為其維持經濟生活最重要之憑藉，故為保障勞工生活，勞動基準法第 22 條第 2 項明定工資應全額直接給付勞工。至同條項但書所稱勞資雙方另有約定，限於勞雇雙方均無爭議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言。縱訴願人有口頭公告及張貼文字公告有關勞工請假之扣薪方式 (含請假扣除全勤獎金 2,000 元)，惟該公告僅係訴願人單方之意思表示，而訴願人既無法提出書面證明○君就上開公告之扣款方式及金額表示同意，尚難認訴願人與○君就前揭請假扣薪方式已達成合意，致未符合勞動基準法第 22 條第 2 項但書「勞雇雙方另有約定」之規定。是本件訴願人將○君 108 年 7 月全勤獎金全部扣除，僅給付○君 108 年 7 月份工

3 萬 425 元，溢扣工資 3,625 元，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之違規事實，洵堪
認

定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關審酌訴願人前開違規情節，且為乙類事
業單位，依前揭規定、函釋意旨及裁罰基準，處訴願人法定最低額 2 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 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 2 月 19 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 2
48 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）