

訴 願 人 ○○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 109 年 5 月 7 日北市勞動字第 10960019291

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營其他塑膠製品製造業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）109 年 3 月 2 日及 3 月 16 日實施勞動檢查，查得訴願人與勞工約定之正常工作時間為週

一至週五，每日工時管理職為 8 時 30 分至 17 時 30 分，中間休息 1 小時；現場作業人員為 8

時 30 分至 17 時，中間休息 0.5 小時；1 日正常工時均為 8 小時，並未實施變形工時且實施

週休 2 日（週六及週日），單週起訖為週一至週日，出勤紀錄係採打卡鐘打卡記錄勞工出勤，每月 1 日至最後 1 日為薪資及加班費結算週期，並於次月 5 日發放，並查得：

（一）訴願人所僱勞工○○○（下稱○員）109 年 1 月 15 日遲到 1 分鐘，1 月 17 日遲到 2 分鐘，

每次扣薪新臺幣（下同）50 元，故○員 109 年 1 月份遲到 2 次扣薪 100 元。以○員當月工

資 2 萬 8,600 元（薪資 2 萬 8,000 元+伙食費 600 元）計算，訴願人依法得扣○員未提供勞

務時間部分 6 元（2 萬 8,600 元÷240 時÷60 分×3 分=6 元），惟訴願人當月因○員遲到扣

薪共 100 元，未依比例扣薪，溢扣○員工資 94 元（100 元-6 元=94 元），另訴願人所僱勞工○○○亦有類此情形，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

（二）復查訴願人有未由勞工自行排定特別休假期日之情事，如勞工○○○（下稱○員）10

8 年 2 月 18 日到職，○員 108 年 8 月 18 日年資已滿半年，依法應有特別休假 3 日，惟訴願

人逕以公告方式將 109 年 1 月 22 日排定為○員之特別休假日，並登載於○員之出勤紀錄，未依規定給予勞工排定特別休假之權利，違反勞動基準法第 38 條第 2 項規定，其他勞工如○○○等人亦有類此情形；是訴願人有未經勞工同意，片面以公告方式排定勞工特別休假期日，違反勞動基準法第 38 條第 2 項規定。

二、原處分機關乃以 109 年 4 月 8 日北市勞動字第 1096053574 號函檢附勞動檢查結果通知書及

陳述意見書通知訴願人陳述意見，並命其立即改善，經訴願人以 109 年 4 月 13 日陳述意見書說明在案。原處分機關審認訴願人為乙類事業單位，違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 38 條第 2 項等規定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 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 及 44 等

規定，以 109 年 5 月 7 日北市勞動字第 10960019291 號裁處書，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合

計處 4 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 109 年 5 月 11 日送達，訴

願人不服，於 109 年 5 月 15 日經由原處分機關向本府提起訴願，5 月 25 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 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 38 條第 1 項第 1 款、第 2 項、第 3 項規定：「勞工在同

一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。……。」「前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。」「雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。」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。」行為時第 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。」行政罰法第 8 條規定：「不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。」第 18 條第 1 項、第 3 項規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」「依本法規定減輕處罰時，裁處之罰鍰不得逾法定罰鍰最高額之二分之一，亦不得低於法定罰鍰最低額之二分之一；同時有免除處罰之規定者，不得逾法定罰鍰最高額之三分之一，亦不得低於法定罰鍰最低額之三分之一。但法律或自治條例另有規定者，不在此限。」

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）：

「……說明……二、……勞動基準法第 22 條第 2 項……三、前開規定所稱『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；如勞雇雙方對於約定之內容仍有爭執，雇主不得逕自扣發工資……。」

104 年 11 月 17 日勞動條 3 字第 1040132417 號書函釋（下稱 104 年 11 月 17 日書函）：「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)                                                            |
|----|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| 13 | 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 2 分之 1。 | 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： |
| 44 | 勞工之特別休假期日，除雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素與他方協商調整外，未由勞工自行排定。 | 第 38 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。 | 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。                 | ……<br>2.乙類：                                                              |

|  |  |  |  |                           |
|--|--|--|--|---------------------------|
|  |  |  |  | (1)第1次：2萬元至15萬元。<br>..... |
|--|--|--|--|---------------------------|

」  
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）訴願人為鼓勵員工準時、正常出勤，訂有全勤獎金項目每月統計發放，且為避免少數員工遲到影響生產，故訂有遲到扣薪罰則，並非刻意苛扣員工薪資，亦不知遲到扣薪須以工作總時間除以因遲到短少之工作時間，實非故意違反規定，訴願人願補發溢扣員工之薪資。
- （二）109 年春假放假前，訴願人有徵詢員工意見，經員工同意後將 109 年 1 月 22 日排定為特別休假日，非未經勞工同意逕行排休，有員工簽章之連絡單可證。
- （三）訴願人公司規模較小，未有專職人資人員負責人事工作，非裁處書所謂應注意、能注意而未注意之情形；本次因受疫情影響，公司業績大幅衰退，罰鍰金額過高，訴願人難以承受，請給予改進機會。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 109 年 3 月 16 日訪談訴願人之受任人 ○○○（亦為訴願代理人，下稱○員）之談話紀錄、○員 109 年 1 月份攷勤表、薪資明細表、○員 109 年 1 月份攷勤表、訴願人 104 年 1 月 13 日暘字第 104001 號有關遲到扣薪之公告

及 109 年 1 月 13 日暘字第 109002 號有關訴願人農曆春節休假日期之公告等影本附卷可稽，

原處分應屬有據。

四、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 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外，雇主應將工資全額直接給付勞工；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

，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 項及第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項定有明文；勞動基準法第 22 條第 2 項但書所稱「

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，如勞雇雙方對於約定之內容仍有爭執，雇主不得逕自扣發工資；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；亦有勞動部 104 年 11 月 11 日及

1

04 年 11 月 17 日書函釋示意旨可資參照。

(二) 查本件依卷附原處分機關 109 年 3 月 16 日訪談訴願人之受任人○員所製作之談話紀錄影本記載略以：「……問 請問○○○109 年 1 月份遲到扣款 100 元，如何計得？答 遲到 2 次，每次扣 50 元，故 50 元 x2 (次) =100 元。問 承上，○○○遲到多少時間？

答

109 年 1 月 17 日遲到 1 分鐘（按：應係 2 分鐘，談話紀錄誤植為 1 分鐘），1 月 15 日遲到 1

分鐘，1 月合計 2 次合計 2 分鐘（按：應係 3 分鐘）……。」該談話紀錄並經○員簽名

確認在案。復依訴願人 109 年 1 月份薪資明細表及攷勤表等影本所載，○員該月份薪資為 2 萬 8,600 元，其於該月份遲到 3 分鐘（正常工作時間為上午 8 時 30 分；○員 1 月 15 日

上班時間為 8 時 31 分；1 月 17 日上班時間為 8 時 32 分，合計遲到 3 分鐘），依上開勞動部

104 年 11 月 17 日書函釋示意旨，依比例應扣薪資為 6 元，惟訴願人扣除○員 109 年 1 月份

薪資 100 元，溢扣 94 元。另依卷附訴願人 104 年 1 月 13 日暘字第 104001 號公告記載略以

扣：「……說明：一、每遲到 5 分鐘（含 5 分鐘）扣款 50 元，6-10 分鐘（含 10 分鐘）

扣款 100 元，11-15 分鐘（含 15 分鐘）扣款 150 元，以此類推……。」是訴願人未全額給付工資予勞工之違規事實，洵堪認定。雖訴願人主張為避免少數員工遲到影響生產，故訂有遲到扣薪罰則，非刻意苛扣員工薪資，亦不知遲到扣薪須以工作總時間除以因遲到短少之工作時間，實非故意違反規定，訴願人願補發溢扣員工之薪資云云。按行政罰法第 8 條規定，不得因不知法規而免除行政處罰責任，但按其情節，得減輕或免除其處罰。惟本件訴願人並未提出無法得知法規存在之具體事證供核，並無行政

罰法第 8 條但書及第 18 條第 3 項規定之適用。復依勞動部 104 年 11 月 17 日書函釋示意旨

，訴願人應就○員遲到時間依比例扣發薪資；然訴願人逕自以員工遲到按 5 分鐘、6-10 分鐘及 11-15 分鐘等不同之扣薪規定予以扣發薪資，即與前開勞動部 104 年 11 月 17 日

書函意旨不合；又縱訴願人補發溢扣員工之薪資，仍屬事後改善行為，不影響本件違規事實之成立。訴願主張，不足採據。是原處分機關審認訴願人未全額給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，並無違誤。

五、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 38 條第 2 項規定部分：

（一）按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿 6 個月以上 1 年未滿者，應依規定給予特別休假 3 日；特別休假期日，由勞工排定之；但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整，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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；勞動基準法第 38 條第 1 項第 1 款、第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及行為時第 80 條之 1

第 1 項定有明文。

（二）查本件依卷附訴願人員工到職清冊影本所示，○員到職日期為 108 年 2 月 18 日，至 108 年 8 月 18 日年資已滿半年，依法應有特別休假 3 日，且特別休假期日應由勞工排定。惟依原處分機關 109 年 3 月 16 日訪談訴願人之受任人○員所製作之談話紀錄影本記載略以：「…… 問 特別休假如何計算，近期是否有申請特別休假者？ 答 1 月份農曆除夕前之 1 月 22 日為排訂特別休假，員工均同意，當日照給薪……。」復依卷附訴願人 109 年 1 月 13 日暘字第 109002 號公告略以：「…… 受文者：全體員工…… 主

旨

：農曆春節休假日期&開工日 說明：1. 春節休假日自 1 月 22 日至 1 月 29 日共計 8 日，1

月 30 日正式上班。其中 1 月 22 日扣特休，無特休者以無薪假計。…… 敬請週知並配合……」又訴願人 109 年 4 月 13 日陳述意見書影本記載略以：「…… 說明…… 二、

（三）說明 公司於公告排定連續假期調假之前，須考量客戶訂單需求，各部主管亦須週知所屬單位人員，確定後回報人力需求方能公告；於此，並無剝奪員工自行排定特休假期之規定。……」惟上開公告及陳述意見，均未檢附或提供訴願人基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素而與訴願人協商調整之相關資料供核；又訴願人雖於提起訴願時檢附所屬員工調整特休同仁簽章之連絡單，並主張該調整特休均詢問公司員工並獲其同意，然該連絡單為訴願人事後於提起訴願時方出具之書面資料，

而非公告或陳述意見時即已提出，尚難遽對其為有利之認定；是訴願人有未經勞工同意，片面以公告方式排定勞工特別休假期日，違反勞動基準法第 38 條第 2 項規定之違規事實，洵堪認定。訴願主張，不足採據。

六、綜上，本件原處分機關以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 項及第 38 條第 2 項規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第 3 點

、第 4 點項次 13 及 44 等規定，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 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。

七、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（公假）

委員 張 慕 貞（代行）

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 盛 子 龍

委員 劉 昌 坪

委員 洪 偉 勝

委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 8 月 21 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）