

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○股份有限公司

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 6 月 3 日北市勞動字第 10960299811 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營視聽歌唱業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）109 年 5 月 13 日實施勞動檢查，發現訴願人未採變形工時，其所僱勞工○○○（下稱○君）原擔任副理，約定每月工資為新臺幣（下同）5 萬 9,200 元（本薪 43,900 元+職務加給 6,000 元+考勤獎金 4,500 元+伙食津貼 2,400 元+調薪 2,400 元），週一至週五為出勤日，工作時間為 9 時至 18 時（中午休息 1 小時），約定工作時間後即起算延長工作時間，並以 0.5 小時為延長工作時間之計算單位，次月 5 日發放當月工資及延長工時工資；並查得○君 109 年 4 月 16 日、17 日請病假 2 日，22 日至 24 日及 27 至 30 日請事假共計 6.5 日；訴願人就○君申請病假或事假而未出勤之日數皆扣除 1 日考勤獎金 150 元（4,500 元/30 日），故原處分機關計算○君請假應得工資，不列入考勤獎金 4,500 元，僅以其月薪工資 5 萬 4,700 元（59,200 元-4,500 元）作為計算基準；訴願人因○君病假 2 日得折半發給工資，事假 6.5 日得不發給工資，共計扣除薪資 1 萬 3,675 元，並扣除考勤獎金 1,350 元（150 元×9 日），故訴願人應給付○君 109 年 4 月工資 4 萬 4,176 元【59,200 元-（54,700 元/30 日×0.5×病假 2 日+54,700 元/30 日×事假 6.5 日）-1,350】，惟訴願人 109 年 4 月 8 日將○君由副理降為襄理，未經○君同意，將其每月工資調降為 4 萬 6,200 元（本薪 33,900 元+職務加給 3,000 元+考勤獎金 4,500 元+伙食津貼 2,400 元+調薪 2,400 元），故訴願人僅給付 3 萬 3,707 元（不含健保費 2,565 元、勞保費 1,008 元、福利金 178 元），短少給付○君 6,718 元（44,176 元-37,458 元），其未全額給付勞工○君工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

二、原處分機關乃以 109 年 5 月 27 日北市勞動檢字第 1096081624 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見。經訴願人以 109 年 5 月 28 日書面陳述意見，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，且為甲類事業單位，爰依同法第 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 等規定，以 109 年 6 月 3 日北市勞動字第 10960299811 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 109 年 6 月 8 日送達，訴願人不服，於 109 年 7 月 1 日向本府提起訴願，8 月 26 日補充訴願資料，9 月 7 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 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……。」第 10 條之 1 規定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」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。」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。」

勞工請假規則第 4 條規定：「……普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給……」第 7 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，下稱前勞委會）82 年 11 月 16 日台 82 勞動 2 字第 62018 號函釋：「……二、另查勞動基準法第 22 條第 2 項規定『工資應全額直接給付勞工』，如勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠

償非雇主單方面所能認定而有爭議時，得請求當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，但不得逕自扣發工資。」

勞動部 105 年 8 月 2 日勞動條 3 字第 1050131754 號函釋：「……說明：……四、次依勞動基準法第 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。』所謂另有約定，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……。」

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(勞基法)	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： 1.甲類： (1)第 1 次：2 萬元至 20 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	法規名稱	委任事項
----	------	------

二、本件訴願及補充理由略以：

- (一) 訴願人與勞工○君約定每月工資 5 萬 9,200 元，嗣○君於 108 年 6 月間及 109 年 2 月間分別負責空氣清淨機安裝工程及包廂安裝強排扇工程之驗收，竟未實際查核廠商施工工程之數量，訴願人遂依公司內部獎懲管理作業細則規定，將○君降職為襄理後，工資由 5 萬 9,200 元降為 4 萬 6,200 元，並已依調整後之薪資，扣除○君 109 年 4 月間之請假日數工資、考勤獎金及伙食津貼後，給付全額薪資予○君，並無違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。
- (二) 原處分機關無視勞工○君執行職務所生重大缺失，更忽略訴願人依勞動基準法及工作規則等規定對員工進行管理之權能，竟認定訴願人未給付全額薪資予○君，進而對訴願人裁罰，原處分機關認事用法有違誤，請撤銷原處分。

三、查原處分機關審認訴願人有如事實欄所述之違規事項，有 109 年 3 月 16 日中華民國勞資關係服務協會勞資爭議調解紀錄（下稱調解紀錄）、原處分機關勞動檢查結果通知書、109 年 5 月 13 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）等 3 人所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）及勞工○君 109 年 1 月至 4 月員工薪資清冊等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張○君因執行職務發生缺失，未實際查核廠商施工工程之數量，訴願人遂依公司內部獎懲管理作業細則，將○君降職為襄理後，並依調整後之薪資，扣除○君 109 年 4 月間之請假日數工資、考勤獎金及伙食津貼後，給付全額薪資予○君；原處分機關無視勞工○君執行職務所生重大缺失，更忽略訴願人依勞動基準法及工作規則等規定對員工進行管理之權能云云。經查：

- (一) 按勞動基準法第 10 條之 1 規定，雇主調動勞工工作，除不得違反勞動契約之約定外，勞工之工資及其他勞動條件，不得作不利之變更。是有關勞工工資之變動或勞工因職等升降致影響工資數額時，係屬勞動契約約定事項之變更，自應由勞雇雙方事前協商決定後，始得為之。次按工資應全額直接給付勞工；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；屆期改善者，應按次處罰；為勞動基準法第 22 條第 2 項前段、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 之 1 第 1 項所明定；又

勞動基準法第 22 條第 2 項規定所稱之另有約定，限於勞雇雙方均無爭議，亦有勞動部 105 年 8 月 2 日勞動條 3 字第 1050131754 號函釋可參。

- (二) 依原處分機關 109 年 5 月 13 日訪談訴願人之受託人○君等 3 人之會談紀錄記載略以：「.....問：○員表示於 109 年 3 月 16 日與貴公司進行勞資爭議調解，達成協議恢復員職務，.....惟於 109 年 4 月 8 日調降職務，原因為何？答：.....本公司於 108 年 6 月時發現○員主責之空氣清淨機安裝工程有疏失，.....另○員於 109 年 2 月 6 日簽署強排扇工程驗收單，工程處主管發現○員所提供之報價單內容有問題，.....○員於本次約談中自承有疏失.....依人事規章中獎懲管理作業細則第 3 條第 6 項第 1 款記大過乙次，並予以降職（由副理降為襄理），並有公告。故○員之薪資從 59,200 元調降為 46,200 元.....問：貴公司如何給付○員 109 年 4 月份工資？答：○員於 109 年 4 月 8 日前職稱為副理，約定工資為 59,200 元.....於 109 年 4 月 8 日後調降為襄理，約定工資為 46,200 元.....○員於 4 月 16 日及 4 月 17 日請病假，於 4 月 22 日下午請事假、於 4 月 23 日、24 日、27 日至 30 日皆請事假，故請假一天考勤扣 150 元，共計扣 9 天 1,350 元，當月考勤獎金為 3,150 元；伙食津貼部分，共計扣款 600 元.....當月伙食津貼為 1,800 元。○員請病假部分扣款 1,310 元.....○員請事假部分扣款 8,515 元.....誤將 109 年 4 月 1 日至 4 月 7 日以襄理薪資計算，故補發薪資 3,033 元.....綜上，當月給付○員薪資為本薪 33,900+職務加給 3,000+考勤獎金 3,150+伙食津貼 1,800+調薪 2,400+應稅補發 3,033-事假扣款 8,515-病假扣款 1,310-健保費 2,565-勞保費 1,008-福利金 178=33,707 元。.....」並經訴願人之受託人○君等 3 人簽名確認在案。復查 109 年 3 月 16 日之調解紀錄，調解成立之方案為勞資雙方同意於 109 年 3 月 16 日後以原勞動條件（含約定工資等）回復工作，資方不得對勞方有任何不利益之變更及主張。然依卷附訴願人提供之○君 109 年 1 月至 4 月員工薪資清冊影本所載，訴願人 109 年 4 月之薪資僅給付○君 3 萬 3,707 元（不含健保費 2,565 元、勞保費 1,008 元、福利金 178 元），訴願人並未回復其與○君原約定之月薪 5 萬 9,200 元，而係依降職後單方調降之月薪 4 萬 6,200 元計算○君 109 年 4 月之薪資；且訴願人對上述其依獎懲管理作業細則片面減薪○君工資之情事皆不爭執，惟此與勞動基準法第 22

條第 2 項及上開勞動部 105 年 8 月 2 日函釋意旨有違，是訴願人確有工資未全額給付之情事，其違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。

- (三) 至訴願人訴稱因○君執行職務發生缺失，其遂依公司之工作規則，將○君降職為襄理後，工資由 5 萬 9,200 元降為 4 萬 6,200 元，並無違反勞動基準法第 22 條第 2 項云云；按勞動基準法第 22 條第 2 項但書所謂另有約定，限於未違反法律規定及勞雇雙方均無爭議，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，自非雇主單方面所能認定。又按勞動基準法第 70 條第 2 款、第 4 款、第 5 款及第 6 款規定：「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：……二、工資之標準、計算方法及發放日期……四、津貼及獎金。五、應遵守之紀律。六、考勤、請假、獎懲及升遷。」是雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，雇主基於公司治理之必要，固得依其事業性質，於工作規則中就員工考勤、獎懲、升遷等事項訂定，惟上開工作規則均應報請主管機關核備後公開揭示之。經查訴願人提出之「工作規則」（業經原處分機關以 107 年 6 月 13 日北市勞資字第 1076016529 號函核備在案），其中第 6 章係關於員工之「考勤、考核、獎懲與升遷」，其中第 53 條規定懲戒種類分有警告、小過及大過等，第 57 條、第 58 條及第 59 條規定警告、小過、大過等處分之要件，然工作規則並無得降職之規定；另觀諸訴願人提出之 107 年 1 月 1 日生效之「獎懲管理作業細則」，縱訂有得因懲處調整職務、減薪等不利勞工之措施，然因調整職務未經主管機關核準備查，又減薪部分僅係訴願人單方所訂定，尚難認有勞動基準法第 22 條第 2 項但書之情形。況勞動契約之相對人為雇主與個別勞工，訴願人若欲調降○君每月工資，涉及勞動契約中議定工資之調整，雇主應與○君協議並取得其同意後，始得調降工資。查本件訴願人並無提出經○君協商同意調整職務及減薪之具體事證，復依卷附 109 年 3 月 16 日調解紀錄可知，訴願人曾同意不得對○君有任何不利益之變更，益足證訴願人未經協議並取得○君同意即片面減薪；再查，依前揭前勞委會 82 年 11 月 16 日函釋意旨，本件縱○君有因執行職務造成訴願人損害之賠償責任，惟在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單方面所能認定；訴願人尚不得於責任歸

屬未明前逕自對○君片面減薪。

(四) 末查，本件考勤獎金為訴願人依員工出勤狀況發給，應屬經常性給與，依勞動基準法第 2 條第 3 款規定應屬工資，是訴願人本應給付○君 109 年 4 月工資為 4 萬 4,400 元【59,200 元？(59,200 元/30 日×病假 2 日×0.5+59,200 元/30 日×事假 6.5 日)=44,400 元】，縱依原處分機關就訴願人短少給付之金額，採對訴願人有利之算法，以○君申請病假或事假，皆扣除 1 日考勤 150 元×9 日(4,500 元/30 日)計算，並於計算請假應得工資，不列入考勤獎金 4,500 元，以月薪工資 5 萬 4,700 元(59,200 元-4,500 元)作為計算基準，訴願人仍應給付工資 4 萬 4,176 元【59,200 元-(54,700 元/30 日×0.5×病假 2 日+54,700 元/30 日×事假 6.5 日)-(150 元×7 日事假+150 元×2 日病假)=44,176 元】，惟訴願人僅給付○君 3 萬 3,707 元，是本件訴願人確有短少給付勞工○君 109 年 4 月工資之情事，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，原處分機關予以裁處，並無違誤。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定、函釋及裁罰基準，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。

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  
委員 張 慕 貞  
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 范 秀 羽  
委員 邱 駿 彥  
委員 郭 介 恒

中華民國 109 年 12 月 4 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）