

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 113 年 12 月 27 日北市勞動字第 11360279251 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

- 一、訴願人經營停車場業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）113 年 11 月 14 日實施勞動檢查，訴願人表示薪資結構為薪資+ 伙食津貼，「其他加項」為員工代墊款或加班費，「其他減項」為事病假扣款，與勞工約定每月 5 日以銀行匯款發放上月 1 日至末日之薪資、上上月 26 日至上月 25 日之考勤與加班費，如遇假日則提前 1 工作日發給，發薪同時提供紙本薪資明細予勞工檢視及確認；並查得訴願人勞工○○○（下稱○君）於 112 年 7 月 3 日到職，113 年 5 月 10 日離職，依訴願人提供○君 113 年 4 月 1 日至 5 月 10 日出勤紀錄及 113 年 5 月薪資明細表，顯示○君 113 年 5 月薪資「其他減項」有扣減新臺幣（下同）4,032 元紀錄情形，惟查○君於該期間並無遲到、早退、無故缺勤或請事病假等紀錄，經詢問訴願人表示「其他減項」為勞工請事病假之扣款，不確定○君 113 年 5 月扣減項目內容為何，也無法提供其他相關資料以資佐證，顯有短發○君 113 年 5 月工資 4,032 元之情形，訴願人工資未全額直接給付○君，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。
- 二、原處分機關爰以 113 年 11 月 26 日北市勞動字第 1136116763 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知訴願人陳述意見，經訴願人以 113 年 12 月 9 日書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違規事證明確，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項規定，以 113 年 12 月 27 日北市勞動字第 11360279251 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、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 113 年 12 月 31 日送達，訴願人不服，於 114 年 1 月 23 日經由原處分機關向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

一、查本件訴願書記載：「……請求撤銷……113 年 12 月 27 日……第 11360279252 號……」惟原處分機關 113 年 12 月 27 日北市勞動字第 11360279252 號函僅係檢送原處分等予訴願人之函文，揆其真意，訴願人應係對原處分不服，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 款規定：「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。二、一年以上二年未滿者，七日。」第 39 條規定：「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。……」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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

勞動部 105 年 8 月 2 日勞動條 3 字第 1050131754 號函釋（下稱 105 年 8 月 2 日函釋）：「……二、依勞動基準法第 38 條及其施行細則第 24 條有關特別休假規定，勞工於工作滿 1 年之翌日如仍在職，即取得請休特別休假之權利。勞資雙方如約定依曆年制分段或預先給假，並無不可，惟給假標準仍不得低於前開規定……三、復查勞動基準法係規定勞動條件之最低標準，雇主採行預先給予特別休假方式，於勞工離職時，擬追溯扣回休假日數多於法定日數之工資等事項，應由勞雇雙方協商議定，或於工作規則中明定，報事業單位所在地之勞工行政主管機關核備。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；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，應循司法途徑解決，不得逕自扣發薪資。……」

臺北市政府 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公

告『工會法等 15 項中央法規』所定臺北市政府（以下簡稱本府）有關裁處權限事項，自中華民國 113 年 1 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 15 項中央法規』所定本府有關裁處權限事項委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附件：工會法等 15 項中央法規裁處權限委任勞動局辦理事項表（節錄）

項次	法規名稱	委任事項
8	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

三、本件訴願理由略以：訴願人之勞雇雙方約定特休給假方式採曆年制，○君服務期間為 112 年 7 月 3 日至 113 年 5 月 10 日，總年資計 10 個月 8 日；雙方原約定 113 年且預計○君全年在職，給予特休總時數 52 小時，供○君得於 113 年 1 月 1 日至 12 月 31 日請特休假，○君離職前已請特休假 40 小時，勞動契約終止時計算實際應給特休時數，發現○君僅有特休 24 小時（3 日），超休 16 小時（2 日），於 113 年 5 月工資減發超休 2 日特休工資 4,032 元，係超休應有特休假之折抵，既無違反特休給假合意亦無減損○君權益，○君其後未曾提出反對意見，可證雙方以薪資折抵超休特休假之合意，請撤銷原處分。

四、查訴願人有如事實欄所述之違規事實，有原處分機關 113 年 11 月 14 日訪談訴願人管理部人事主任○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、勞動檢查結果通知書、○君 113 年 4 月 1 日至 5 月 10 日出勤紀錄、訴願人員工資明細等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張○君總年資計 10 個月 8 日；雙方原約定 113 年且預計○君全年在職，給予特休總時數 52 小時，○君離職前已請特休假 40 小時，勞動契約終止時計算實際應給特休時數，發現○君僅有特休 24 小時（3 日），超休 16 小時（2 日），於 113 年 5 月工資減發超休 2 日特休工資 4,032 元，係超休應有特休假之折抵，既無違反特休給假合意亦無減損○君權益，○君其後未曾提出反對意見，可證雙方以薪資折抵超休特休假之合意云云：

（一）按除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外，工資應全額直接給付勞工；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；為勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 之 1 第 1 項所明定。次按勞動基準法係規定勞動條件之最低標準，雇主採行預先給予特別休假方式，於勞工離職時，擬追溯扣回休假日數多於法定日數之工資等事項，應由勞雇雙方協商議定，或於工作規則中明定，報

事業單位所在地之勞工行政主管機關核備；復有勞動部 105 年 8 月 2 日函釋意旨可參。

(二) 依卷附 113 年 11 月 14 日會談紀錄影本記載略以：「……問請問貴公司與勞工約定薪資結構為何？……答本公司約定薪資結構為薪資+ 伙食津貼，另其他加項為員工代墊款項或加班費，另其他減項為事病假扣款。……問以勞工○○○○為例，其到離職日為何？薪資約定為何？答○○○於 112 年 7 月 3 日到職，於 113 年 5 月 10 日自請離職（契約終止日）。約定月薪資為 62,500 元……另 113 年 5 月其他減項的扣減數額不確定項目內容。……且○○○於 113 年 5 月無請假及遲到或早退等紀錄。……」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。

(三) 次依○君 113 年 4 月 1 日至 5 月 10 日出勤紀錄、訴願人員工資明細等影本所示，○君 113 年 5 月份在職 10 日，訴願人給付○君 113 年 5 月份薪資為 1 萬 6,130 元（薪資 19,194 元+伙食津貼 968 元+其他加項 0 元-其他減項 4,032 元），經查訴願人與勞工約定之薪資結構之「其他減項」係事病假扣款，惟○君 113 年 4 月至 5 月並無事病假紀錄，訴願人逕予扣減○君 113 年 5 月薪資 4,032 元，其未全額給付○君工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。復查依勞動基準法第 38 條所定之特別休假，工資應由雇主照給，○君申請特別休假既經訴願人同意核准，訴願人自應依法給付薪資；又雇主採行預先給予特別休假方式，於勞工離職時，擬追溯扣回休假日數多於法定日數之工資等事項，應由勞雇雙方協商議定，或於工作規則中明定，報事業單位所在地之勞工行政主管機關核備，經勞動部 105 年 8 月 2 日函釋在案，已如前述。本件訴願人既未提出與○君協商議定自 113 年 5 月薪資折抵超休之特休假工資資料，而逕自扣減○君 113 年 5 月份薪資，原處分機關審認其未全額給付○君工資，依違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定予以裁處，並無違誤；訴願人尚難以○君未曾提出反對意見即認雙方已合意為由，冀邀免責。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定，處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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 連 堂 凱

委員 張 慕 貞

委員 盛 子 龍

委員 邱 駿 彥
委員 王 士 帆
委員 陳 衍 任
委員 周 宇 修
委員 陳 佩 慶
委員 邱 子 庭

中 華 民 國 114 年 4 月 11 日

本案依分層負責規定授權人員決行

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）