臺北市政府 114.12.26 府訴二字第 1146087267 號訴願決定書

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 114 年 9 月 4 日北市勞動字第 11460131511 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主　　文

訴願駁回。

事　　實

一、訴願人經營未分類其他專業、科學及技術服務業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）114 年 7 月 1 日、7 月 10 日實施勞動檢查，查得：（一）訴願人與所僱勞工○○○（112 年 2 月 1 日到職、114 年 5 月 29 日離職，下稱○君）約定每月 10 日發放前月份 1 日至末日期間工資，依法應發給○君 114 年 5 月份工資新臺幣（下同）3 萬 2,000 元【（本薪 32,000 元／30 日* 29 日）＋1,067 元（特別休假 1 日）=32,000】，惟訴願人以「費用調整」項片面扣除 6,000 元，且未見經勞雇雙方另行約定得扣除之事證；又訴願人工資清冊名稱之全勤獎金係以勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得報酬性質，勞工在特別休假期間不應視為缺勤而影響全勤獎金之發給，經查○君 114 年 2 月份均正常出勤，僅於 2 月 14 日請特別休假 1 日，訴願人未給付○君 114 年 2 月份全勤獎金 800 元；訴願人未依法給付○君 114 年 2 月份及 5 月份工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。（二）○君自 114 年 2 月 1 日起，因繼續工作滿 2 年，訴願人應給予 10 日之特別休假，截至 114 年 4 月 17 日止○君已請休 8 日，尚有 2 日未休，○君於是日通知訴願人排定 114 年 4 月 18 日為特別休假，經訴願人逕記為事假，並於發給該 114 年 4 月份工資時以「事假」扣除 1 日工資 1,067 元，訴願人未依規定由勞工安排特別休假期日，違反勞動基準法第 38 條第 2 項規定。

二、嗣原處分機關以 114 年 7 月 24 日北市勞動字第 1146090443 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，經訴願人於 114 年 8 月 4 日以書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項

及第 38 條第 2 項規定，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項等規定，以 114 年 9 月 4 日北市勞動字第 11460131511 號裁處書（下稱原處分）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、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 114 年 9 月 8 日送達，訴願人不服，於 114 年 10 月 1 日經由原處分機關向本府提起訴願，114 年 10 月 14 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 38 條第 1 項第 3 款、第 2 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：……三、二年以上三年未滿者，十日。……」「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。」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、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。」

勞動基準法施行細則第 10 條規定：「本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。……」

內政部 74 年 5 月 24 日（74）台內勞字第 317449 號函釋（下稱 74 年 5 月 24 日函釋）：「……勞動基準法第三十八條所定之特別休假係屬勞工法定權益，勞工在特別休假期間，不應視為缺勤而影響全勤獎金之發給。」

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（下稱 87 年 9 月 14 日函釋）：「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。……。」

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 日書函釋）：「……說明：……二、工資為勞動者給付勞務之對價，為其賴以維持生活所必需，雇主本不得恣意扣發工資。爰勞動基準法第 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……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……。」

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	8
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：勞動契約中明確訴願人內部規章規定員工於接受培訓後，若於 1 年內離職，須全額返還所受培訓費用，相關文件○君簽署後同意接受教育訓練，○君完成培訓後未滿 1 年即離職，應返還 6,000 元培訓費用，若有異議，應於過程中提出或拒絕參與訓練；訴願人並無提供勞動基準法所認定「全勤獎金」，獎金項目屬於激勵性獎金，由直屬主管及管理階層依員工之工作績效、工作態度、整體表現及考勤狀況，經審慎評估後綜合判斷，○君未符合激勵條件，訴願人無義務給付；依訴願人工作規則，申請長假，要求員工提前 14 天說明假別並與主管充分溝通，○君未依規定執行，且改為事假係經由○君同意，若○君有所疑義，應於當時提出，而非事後反悔。

三、原處分機關查認訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關 114 年 7 月 10 日訪談訴願代理人所製作之勞動條件檢查會談紀錄表（下稱 114 年 7 月 10 日會談紀錄表）、○君出勤紀錄、請假紀錄、訴願人工資清冊、工資給付憑證、勞動檢查結果通知書等影本在卷可稽，原處分自屬有據。

四、關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

（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。次按工資為勞動者給付勞務之對價，為其賴以維持生活所必需，雇主本不得恣意扣發工資，勞動基準法第 22 條第 2 項規定所稱「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；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；勞動基準法第 38 條所定之特別休假係屬勞工法定權益，勞工在特別休假期間，不應視為缺勤而影響全勤獎金之發給；有內政部 74 年 5 月 24 日函釋、前勞委會 87 年 9 月 14 日函釋、勞動部 104 年 11 月 11 日書函釋意旨可參。

（二）依卷附 114 年 7 月 10 日會談紀錄表影本記載略以：「……問？請說明勞工『○○○（下稱○員）』工作內容、在職期間……答……○員到職時的工作為行政，在空氣採樣組，處理內部文件，報告等文書工作，112 年 2 月 1 日到職，114 年 5 月 29 日離職……問？請說明：工資給付的方式，與發薪週期。及工資各項目內涵答 1. 工資為每月 10 號給薪，給付範圍為前一個月的全薪（含加班、考勤）2.○員……『本薪』調整到 31000 元。工資清冊中載明的名目……『教育培訓』是指本公司因業務需求，主管機關要求有特定資格才能從事特定業務，而○員非相關科系……去上課本公司所給付的金額（因為○員先付款並已取得資格）……『出勤異常扣款』為遲到的扣款……『全勤獎金』是指：若當月未遲到、早退、曠職、缺卡、請假，包含請特休及請生理假等，若未有上開假別則有 800 元的給付，本公司認為其性質為『出勤獎勵』非全勤獎金……○員在職期間各月份都有請假，因此都沒有受領。……問……是否因○員請『特別休假』短少給付工資？答……特別休假扣除『出勤獎勵』一事如前所述，本公司認為其非工資……問？公司於○員工資中，是否逕行扣除訓練費用等？答 是，於 114 年 5 月○員離職時，本公司在其當月工資扣除 6000 元……之教育培訓費用。是因本公司在工作規則中有載明若勞工在訓練後一年內離職，需全額返還……工作規則於內部 HR 公告，以及內網規章手冊，另在勞動契約上有載明『乙方應遵守甲方的工作規則』……因此，本公司以上開規定為由，直接扣除訓練費用 6000 元。……」該會談紀錄經訴願代理人簽名確認在案。次依卷附○君出勤紀錄、請假紀錄、訴願人工資清冊等影本所示，訴願人發放○君 114 年 5 月薪資時，於費用調整項扣除 6,000 元，另○君 114 年 2 月份均正常出勤，僅於 2 月 14 日請特別休假 1 日，訴願人未給付○君 114 年 2 月全勤獎金 800 元；是訴願人未依法給

付○君 114 年 2 月份及 5 月份工資，其有違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。

（三）訴願人雖主張勞動契約中明確其內部規章規定員工於接受培訓後，若於 1 年內離職，須全額返還所受培訓費用，相關文件○君簽署後同意接受安排教育訓練，惟依卷附訴願人與○君簽訂之勞動契約影本所示，並無約定員工接受培訓後，若於 1 年內離職，須全額返還所受培訓費用之記載，訴願人亦未提出○君簽署後同意接受教育訓練相關文件供查察。訴願人雖以其工作管理規則主張○君應返還訓練費用 6,000 元，惟依訴願人提出之工作管理規則所示，於「福利相關」項下記載略以：「……4.工作相關補助：……ii 證照與培訓補助：‧申請經同意的培訓證照補助，單一證照僅補助培訓費及考試報名費 1 次……‧若員工於 1 年內離職，需全額返還……」次依原處分機關於訴願答辯書陳明，據○君申訴內容，其擔任訴願人行政專員，工作內容為內勤行政（報告撰打、數據核對、津貼計算、儀器校正費用申請等），係經主管要求方於 113 年 10 月份至國家環境研究院參加環境檢測人員訓練班，目的為受訓後能夠為訴願人於一些文件上簽名，曾為訴願人簽過 1 項「異味評鑑」，此後工作內容仍為內勤行政；可知○君參加訓練班係訴願人為事業經營之需而指派○君參加受訓，並非○君主動申請經同意之培訓，與訴願人工作規則中福利相關項目之工作相關補助規定內容不同；且訴願人亦未提供其與○君另行約定得扣除 6,000 元培訓費用之具體事證供查察，自不得於○君 114 年 5 月薪資以「費用調整」項片面扣除 6,000 元。又訴願人雖主張全勤獎金性質為出勤獎勵非工資，依員工之工作績效、工作態度、整體表現及考勤狀況等綜合判斷，然與上開會談記錄表影本所示全勤獎金係當月未遲到、早退、曠職、缺卡、請假等所為之給付不同；是原處分機關審認訴願人給付其勞工全勤獎金係以勞工出勤狀況而發給，依上開內政部 74 年 5 月 24 日、前勞委會 87 年 9 月 14 日等函釋意旨，具有因工作而獲得之報酬性質，屬於工資範疇，勞工在特別休假期間，不應視為缺勤而影響全勤獎金之發給，應無違誤；訴願主張，委難採憑。

五、關於違反勞動基準法第 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 2 年以上 3 年未滿者，每年應給予特別休假 10 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，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；揆

諸勞動基準法第 38 條第 1 項第 3 款、第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。是特別休假之排定權為勞工享有，雇主僅能在企業經營上之急迫需求時，與勞工進行協商，若雇主未符合上開規定，逕行否准勞工排定特別休假，即屬違法。

（二）依卷附原處分機關 114 年 7 月 10 日會談紀錄影本記載略以：「……問？公司特別休假制度為何，1.○員 114 年 4 月 14 日至 17 日排定為特休，於 4 月 17 日因班機延誤等情形，另在 4 月 18 日請一天特休並已對公司為明確意思表示，惟公司於 5 月份退件不予○員請特休要求其改為事假，請說明？……答 1. 因本公司的工作規則中有規定，連續請假超過 8 小時者，需在 14 天前申請，而○員 4 月 14 日到 17 日有在事先申請，公司給假流程會要上簽主管（簽核紀錄更改後原申請會刪除），現在已不可考當時簽核的細節……確實在 4 月 17 日有用網頁版的請假系統向公司請假為特休假，而在 114 年 5 月 5 日時，由本公司的人資更改為事假。……」次查○君自 114 年 2 月 1 日起，因繼續工作滿 2 年，訴願人應給予○君 10 日之特別休假，依卷附○君請假紀錄影本所示，截至 114 年 4 月 17 日止○君尚有 2 日之特別休假，○君於 114 年 4 月 17 日申請排定 114 年 4 月 18 日特別休假，惟訴願人於 114 年 5 月 5 日逕將○君 114 年 4 月 18 日假別更改為事假，其有未由勞工排定特別休假期日之違規事實，洵堪認定。

（三）訴願人雖主張依其工作規則，要求員工申請長假提前 14 天說明假別，惟據原處分機關於訴願答辯書陳明，訴願人係於原處分機關於 114 年 7 月 1 日實施勞動檢查後，方於 114 年 7 月 9 日始將其自訂之「工作管理規則」報送原處分機關，經原處分機關審認該工作規則內容與現行勞動法令相悖之處甚多，仍有諸多缺漏，未有任一條文經核備，以 114 年 7 月 15 日北市勞資字第 1146087495 號函請訴願人修訂後再報。是訴願人之工作規則並未經主管機關核備；複查○君 114 年 4 月 17 日申請於 114 年 4 月 18 日排定特別休假係因接續前段請假期間之回國班機延誤所致突發狀況，訴願人係於 114 年 5 月 5 日片面將該特別休假變更為事假，並於 114 年 4 月份工資扣除○君 1 日工資 1,067 元；則原處分機關審認訴願人拒絕○君排定 114 年 4 月 18 日為特別休假而予以裁處，自非無憑。又訴願人亦未提出其就○君排定之 114 年 4 月 18 日特別休假與○君協商調整之事證資料供查察；是訴願人主張改為事假係經由○君同意一節，尚難採之而對其為有利之認定。訴願主張，不足採據。

六、綜上，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 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、第 80 條之 1 第 1 項等規定，各處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，合計處 4 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。

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 連 堂 凱（公出）

委員 張 慕 貞（代行）

委員 陳 愛 娥

委員 邱 駿 彥

委員 李 瑞 敏

委員 陳 衍 任

委員 陳 佩 慶

委員 邱 子 庭

委員 陳 陽 升

中 華 民 國 114 年 12 月 26 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）