

臺北市政府 96.10.25. 府訴字第 09670286500 號訴願決定書

訴 願 人：○○有限公司

代 表 人：○○○

原 處 分 機 關：臺北市政府勞工局

訴願人因進用身心障礙者獎勵金事件，不服原處分機關 96 年 6 月 15 日北市勞三字第 09635007700 號函所為處分，提起訴願，本府依法決定如下：

### 主 文

原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

### 事 實

緣訴願人為本市○○機構，於 95 年 5 月 10 日（郵戳日期）檢具申請表及相關文件向原處分機關申請 95 年第 1 季（即 95 年 1 月至 3 月）非義務機構進用身心障礙者獎勵金（以下簡稱獎勵金）。案經原處分機關以 95 年 5 月 17 日北市勞三字第 09533568800 號通知書核予獎勵金新臺幣（以下同）2 萬 3,760 元在案。嗣原處分機關查認訴願人所申報進用之身心障礙員工○○○95 年 1 月實領薪資僅 1 萬 5,830 元，未達基本工資，不符行為時臺北市獎助進用身心障礙者機關（構）辦法（以下簡稱獎助進用辦法）第 4 條第 1 項第 1 款規定，乃以 96 年 6 月 15 日北市勞三字第 09635007 700 號函，請訴願人於文到次日起 30 日內繳回 95 年 1 月之獎勵金 7,920 元。訴願人不服，於 96 年 7 月 11 日向本府提起訴願，9 月 13 日補充資料，並據原處分機關檢卷答辯到府。

### 理 由

一、按行為時身心障礙者保護法（業於 96 年 7 月 11 日修正為身心障礙者權益保障法）第 2 條規定：「本法所稱主管機關：在中央為內政部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各目的事業主管機關辦理。前 2 項各級主管機關及各目的事業主管機關權責劃分如下：……四、勞工主管機關：主管身心障礙者之職業訓練及就業服務、定額進用及就業保障之執行、薪資及勞動條件之維護、就業職業種類與輔助器具之研究發展、身心障礙者就業基金專戶經費之管理及運用等就業相關事宜之規劃及辦理。……」第 34 條規定：「直轄市及縣（市）勞工主

管機關對於進用身心障礙者達一定標準以上之機關（構），應以身心障礙者就業基金專戶，補助其因進用身心障礙者必須購置、改裝、修繕器材、設備及其他為協助進用必要之費用。對於私立機構並得核發獎勵金，其金額按超額進用人數乘以每月基本工資二分之一計算；其運用以協助進用身心障礙者必要之支出為限。」

勞動基準法第 2 條第 3 款規定：「本法用辭定義如左：……三、工資：謂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 21 條第 1 項規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」

勞動基準法施行細則第 11 條規定：「本法第 21 條所稱基本工資係指勞工在正常工作時間內所得之報酬。但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入。」

行為時臺北市獎助進用身心障礙者機關（構）辦法第 3 條第 1 項第 1 款第 1 目規定：「本辦法之獎助項目及對象如下：一、進用身心障礙者獎勵金（以下簡稱獎勵金），以設立於臺北市（以下簡稱本市）之私立機構，並具備下列條件之一者，為獎勵對象：（一）員工總人數在 1 百人以上，進用具有工作能力之身心障礙者（以下簡稱身心障礙者）超過員工總人數百分之一者（以下簡稱超額進用機構）。（二）員工總人數在 5 人以上未滿 1 百人，進用身心障礙者 1 人以上者（以下簡稱非義務機構）。」第 4 條第 1 項規定：「獎勵金發給金額如下：一、超額進用機構：（一）超額進用身心障礙者為全時工作，且每月薪資達基本工資者，按該超額進用人數乘以每月基本工資之二分之一計算發給。……二、非義務機構：每進用 1 名身心障礙者逾 6 個月，自第 7 個月起，發給獎勵金；其發給金額，依前款規定計算。」

行政院勞工委員會 77 年 7 月 26 日（77）臺勞動二字第 14423 號函釋：「依勞動基準法第 21 條規定勞工工資不得低於基本工資，故勞工每月於正常工作時間內所得之工資，不得低於每月基本工資扣除因請假而未發之每日基本工資後之餘額。」

行為時 86 年 10 月 16 日（86）臺勞動二字第 045013 號函釋：「主旨：基本工資調整為每月 1 萬 5,840 元，每日 528 元，每小時 66 元，自本（86）年 10 月 16 日起實施。」

二、本件訴願理由略以：

訴願人所申報進用之身心障礙員工○○○，95年1月份之本薪為1萬6,500元，扣除勞健保費用440元、員工基金300元、遲到扣款370元後，發給現金1萬5,390元。其中除勞健保費用屬代扣性質，應併入薪資外；另員工基金300元係暫時扣除，待年底12月員工大會確定獎金後再一併發予勞工，故此項員工基金及獎金亦應併入薪資內。訴願人支付員工○○○95年1月薪資應為本薪1萬6,130元（本薪1萬6,500元－遲到370元＝1萬6,130元），符合獎助進用辦法規定，請准予無須繳回獎勵金。

三、卷查本件訴願人為本市○○機構，員工總人數

5人以上未滿1百人，進用身心障礙員工1人，前已獲原處分機關核准發予95年第1季（即95年1月至3月）獎勵金2萬3,760元在案。嗣原處分機關查認訴願人所申報進用之身心障礙員工○○○95年1月實領薪資為1萬5,830元，未達基本工資，不符行為時獎助進用辦法第4條第1項第1款規定，乃核定訴願人應於文到次日起30日內繳回95年1月之獎勵金7,920元，尚非無據。

四、惟查，本府為鼓勵雇主進用身心障礙者，協助進用身心障礙者工作必要之獎助，以促進身心障礙者就業，特訂定獎助進用辦法。該辦法規定私立非義務機構進用身心障礙員工，且工作地點在本市，如連續進用逾6個月，自第7個月起，得申請獎勵金。如該等員工為全時工作，連續進用6個月以上，且每月薪資達基本工資者，獎勵之金額按進用人數乘以每月基本工資之二分之一計算，此揆諸行為時獎助進用辦法第1條、第3條及第4條規定自明。另依勞動基準法第21條及其施行細則第11條規定，勞工在正常工作時間內所得之報酬不得低於基本工資。故行為時獎助進用辦法第4條第1項第1款第1目所稱「每月薪資達基本工資」，亦應做相同解釋。倘勞工有因請假致雇主扣減薪資，則勞工該月薪資亦不得低於基本工資扣除因請假而未發之每日基本工資後之餘額，此揆諸前揭行政院勞工委員會77年7月26日（77）臺勞動二字第14423號函釋意旨自明。另如勞工有遲到、早退等違反企業秩序行為，經雇主依工作規則所定有關扣罰工資之規定扣罰勞工當月工資，自屬有效。（司法院第14期司法業務研習會研討結論參照）。惟勞工該月薪資亦不得低於基本工資扣除因遲到、早退致被扣罰工資後之餘額。

五、查本件依訴願人員工○○○95年1月薪資表所載，應發工資金額為1萬6,500元；應扣金額項目包括勞健保費440元、員工基金300元及遲到扣款370元等；另出勤狀況係遲到37分鐘。其中勞健保費係勞工應自行負擔之保險費用，而由訴願人代為扣繳，故此部分費用應計入員工○○○該月份薪資。另員工基金300元部分，經本府訴願審議委員會於96年8月22日16時50分以電話洽詢訴願人主管會計之○姓員工，據告稱「我們每個月在每個員工之薪水中都會先代扣300元當員工基金，等到年底再把這筆錢加上年終獎金一併發給員工，如果員工中途離職，這筆錢就不發了，目的是希望員工能做久一點。……○○○95年1月份遲到37分鐘，……」此有本府訴願審議委員會公務電話紀錄表、訴願人員工○○○95年1月至3月薪資表在卷可憑。是此項費用員工縱已提供勞務，亦非必然能獲得給付，故不得計列工資。另有關遲到扣款370元部分，查訴願人之員工手冊第三章出勤、工作時間之第5條規定：「每月遲到合計10分鐘（含）內不扣款，累計超過10分鐘以上，追溯之前10分鐘，每分鐘扣款10元。」訴願人之員工○○○95年1月遲到37分鐘，故扣款370元。則本件訴願人員工○○○95年1月實領薪資雖僅1萬5,390元，惟加上訴願人代扣繳應計列工資之勞健保費用440元，計1萬5,830元，已高於基本工資1萬5,840元扣除當月因遲到致被扣罰370元後之餘額1萬5,470元。是訴願人員工○○○95年1月薪資並未低於基本工資，符合行為時獎助進用辦法第4條第1項發給獎勵金之規定。本件原處分機關以訴願人員工○○○95年1月實領薪資為1萬5,830元，未達基本工資為由，作成命訴願人繳回95年1月之獎勵金7,920元之處分，殊非妥適，容有再行研酌之餘地。從而，為求原處分之正確適法及維護訴願人之權益，應將原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起50日內另為處分。

六、綜上論結，本件訴願為有理由，爰依訴願法第81條之規定，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 張明珠  
副主任委員 王曼萍  
委員 陳敏  
委員 陳淑芳  
委員 陳石獅  
委員 陳媛英

委員 紀聰吉  
委員 戴東麗  
委員 蘇嘉瑞  
委員 李元德

中 華 民 國 96 年 10 月 25 日

市長 郝龍斌

訴願審議委員會主任委員 張明珠 決行