

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108年 5月17日北市勞動字第10860098901號裁處書關於違反勞動基準法第22條第 2項部分之處分，提起訴願，本府決定如下：

主 文

原處分關於違反勞動基準法第22條第 2項部分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起30日內另為處分。

事 實

一、訴願人經營郵政業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）108年3月12日、26日及4月2日派員實施勞動檢查，查得訴願人與投遞人員約定工資為本俸、收投津貼及駕駛津貼之加總，有關收投津貼及駕駛津貼（下稱系爭加給）另依訴願人訂定之各級郵政機構核發兼任駕駛加給及收投加給要點（下稱系爭要點）及其附表發放。並查得：

- (一) 勞工○○○（下稱○君）任職於訴願人○○郵局郵務股，擔任郵件處理之收投工作，○君於108年1月實際休假且未擔任兼任駕駛工作日數 6日，超過系爭要點所規定得領取當月系爭加給應發款額全額之休假日數（ 5日），訴願人乃依該要點規定，按○君實際擔任兼任駕駛工作日數17日【當月曆日數（31日）-星期例假及國定假日（8日）-實際休假（6日）】，計發系爭加給予○君。惟原處分機關審認，因系爭要點及其附表未明文規定全月日數按當月曆日計算，爰按民法第123條第2項規定，應以每月為30日為計算標準，故○君於108年 1月份勞工出勤達17日【（30日）-星期例假及國定假日（8日）-系點要點規定得領取應發款額全額之休假日數（ 5日）】，訴願人即應支付系爭加給當月應發款額全額予○君。是訴願人未全額直接給付勞工工資，違反勞動基準法第22條第 2項規定。
- (二) 訴願人提供之出勤紀錄，未核實記載勞工出勤情形至分鐘，違反勞動基準法第30條第 6 項規定。

二、原處分機關乃以108年4月22日北市勞動字第 10860460191號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命其即日改善，並通知陳述意見。嗣訴願人於 108年5月3日以書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違規事實明確，違反勞動基準法第22條第2項及第30條第6項規定，且為資本額達新臺幣（下同） 8,000萬元以上之甲類事業單位，乃依勞動基準法第79條第1項第1款、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第3點、第4點項次10及23等規定，以108年5月17日北市勞動字第 10860098901號裁處書，各處訴願人2萬元罰鍰，共計4萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於108年5月20日送達，訴願人對於裁處書關於違反勞動基準法第22條第 2項部分之處分不服，於108年 6月19日經由原處分機關向本府提起訴願，7月3日補正訴願程式，7月23日及25日補充訴願理由， 9月24日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

- 一、本件訴願人之代表人變更，經訴願人於108年7月3日及9月24日聲明由變更後代表人○○○承受訴願，合先敘明。
- 二、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。」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。」

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）.....。」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	10
違規事件	工資未全額直接給付勞工者。
法條依據(勞動基準法)	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。
法定罰鍰額度(新臺幣：元)或其他處罰	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。
統一裁罰基準(新臺幣：元)	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.....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」

三、本件訴願及補充理由略以：依民法第123條第1項規定，系爭要點關於勞工當月實際擔任兼任駕駛日數之計算基準為按曆日計算；而為薪資作業便利，則以全月應發款總額之1/30計算應核發金額；另○君於108年1月自主安排休假 6日，不符系爭要點明文規定得領取全月應發款額，已臻明確，惟原處分機關以明文規範外之計算基準，曲解系爭要點規定及會談紀錄之真意等，審認訴願人有短發系爭加給之情形。請撤銷原處分關於訴願人違反勞動基準法第22條第 2項部分。

四、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述等違反勞動基準法之情事，有原處分機關108年3月12日勞動條件檢查會談紀錄、訴願人○○郵局郵務股108年1月份之員工執勤詳情表、核發（駕駛津貼）及（收投加給）

清單等影本附卷可稽。

五、按工資應全額直接給付給勞工，但勞雇雙方另有約定者，不在此限；為勞動基準法第22條第2項所明定。本件查：

- (一) 依卷附系爭要點規定：「.....二..... (三) 兼任駕駛加給之核發方式如下：1. 兼任駕駛加給按月於事後發給，全月除星期例假、公休日及婚、喪假外，未實際擔任兼任駕駛工作之天數在五天（含）以內者，按全月應發款額計發.....；超過五天（不含）以上者，則按實際兼任駕駛工作日數計發，每日以全月加給總額之卅分之一計算至元位為止.....三、收投加給：.....核發方式同前二（三）之（1）規定.....。」復依卷附原處分機關108年3月12日訪談訴願人之管理師○○○（下稱○君）之會談紀錄記載略以：「..... 問 請問貴公司有無特別約定『月』折算為『日』如何計算？ 答 依各級郵政機構核發兼任駕駛加給要點規定『每日』以全月加給總額之30分之1計算，故該要點所稱『全月』指30日。惟出勤日係依日曆日計算.....。」並經○君簽名在案。
- (二) 本件訴願人以○君於108年1月實際休假且未擔任兼任駕駛工作達6日，依系爭要點規定，按○君實際擔任兼任駕駛工作日數【108年1月曆日數（31日）-星期例假及國定假日（8日）-實際休假（6日）=17日】，每日以全月應發款額之1/30計算，分別計發駕駛加給及收投加給1,836元【（3,252元/30日=約108元）*17日】及2,006元【（3,535元/30日=約118元）*17日】予○君。然原處分機關審認，系爭要點未明定每月日數應按實際曆日計算，且訴願人之管理師○君於會談紀錄自承系爭要點之全月指30日，乃依民法第123條第2項規定，108年1月以30日計算，縱○君該月實際未擔任兼任駕駛工作超過5日，然○君實際擔任兼任駕駛工作已達17日，應得領取該月系爭加給應發款額全額計6,787元（3,252元+3,535元），爰認訴願人有未全額直接給付勞工工資，違反勞動基準法第22條第2項規定之情事。
- (三) 惟查系爭要點業已明定，未實際擔任兼任駕駛工作之日數在5日（含）以內者，按全月應發款額計發系爭加給；超過5日（不含）以上者，按實際擔任兼任駕駛工作日數計發。次查卷附訴願人○○郵局郵務股108年1月份之員工執勤詳情表，○君於108年1月9日、10日、23日、25日、30日及31日實際休假而未擔任兼任駕駛日數為6日，依系爭要點規定，即應按實際擔任兼任駕駛工作日數17日計發系爭加給。原處分機關既未指明系爭要點有何違法不當之處，逕審認訴願人應按全月應發款額計發系爭加給，尚屬率斷。另前開108年3月12日之會談紀錄，○君已說明系爭要點之出勤日數係以曆日計；然原處分機關僅採計○君針對全月所為之陳述，而不採其對出勤日之說明，並審認系爭要點應適用民法第123條第2項以每月30日計，而非依同條第1項依曆計算，其判斷之依據為何？遍查全卷，均未見說明。上述疑義，容有再予釐清確認之必要。從而，為求原處分之正確適法，應將原處分關於違反勞動基準法第22條第2項部分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起30日內另為處分。

六、綜上論結，本件訴願為有理由，依訴願法第81條，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	范	文	清
委員	王	韻	茹
委員	吳	秦	雯
委員	王	曼	萍
委員	陳	愛	娥

