

臺北市政府 109.05.04. 府訴三字第 1096100777 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司
代 表 人 ○○股份有限公司
(指定○○○代表行使職務)

訴 願 代 理 人 ○○○律師

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 11 月 13 日北市勞動字第 108607310

01 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營投資顧問業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同） 108 年 9 月 12 日實施勞動檢查，發現訴願人與所僱勞工○○（下稱○君）約定每日工作時間 9 時至 18 時，中午休息 1 小時，施行週休二日（週六及週日），未實施變形工時。並查得：

（一）○君 108 年 6 月共有 11 日上班逾 9 時，共計遲到時間為 99 分鐘，訴願人依其遲到時間比

例扣發工資應為新臺幣（下同）275 元 $[(40,000/240)/60 \times 99]$ ，惟訴願人係以○君遲到超過 5 分鐘即以扣薪 1 小時方式，於○君應領工資中扣除 11 小時工資計 1,833 元

$(40,000/30/8 \times 11)$ ，溢扣○君 1,558 元 $(1,833-275)$ ，訴願人有工資未全額直接給付勞工○君之情事，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

（二）○君於 106 年 4 月 10 日到職，至 108 年 7 月 24 日離職，於 108 年 4 月 11 日起年資滿 2 年，享

有 10 日特別休假。惟查○君僅使用特別休假 3.5 日，尚剩餘特別休假 6.5 日，訴願人並未給付○君應休未休之特別休假日數之工資，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。

二、原處分機關乃以 108 年 10 月 5 日北市勞動字第 1086097112 號函檢送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 108 年 10 月 14 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 項及第 38 條第 4 項規定，且為

乙類事業單位，爰依同法第 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（下稱裁罰基準）第 3 點、第 4 點項次 10、42 等規定，以 108 年 11 月 13 日北市勞動字第 10860731001 號裁處書，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 4 萬元

罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 108 年 11 月 15 日送達，訴願人不服，於 108 年 12 月 13 日經由原處分機關向本府提起訴願，109 年 2 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 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 38 條第 1 項、第 2 項、第 4 項、第 6 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，10 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。」「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。……。」「勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」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，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 9 條規定：「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。」第 24 條之 1 第 2 項規定：「本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。……二、發給工資之期限：（一）年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給。（二）契約終止：依第九條規定發給。」

法 勞動部 104 年 11 月 11 日勞動條 2 字第 1040027481 號書函釋：「……說明：……勞動基準

第 22 條第 2 項……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……。」

否 104 年 11 月 17 日勞動條 3 字第 1040132417 號書函釋：「主旨：所詢勞工遲到之時段，應

納入工作時間疑義乙案……說明：……二、……勞工上班遲到之時間，因未提供勞務，雇主得就遲到時間比例扣發當日工資。雇主如允勞工得以請假方式辦理，尚非不可；……但雇主不得逕自規定該等遲到時間均應以請假方式處理……。」

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。……（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（節錄）」

項次	違規事件	法條依據(勞動基準法)	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）
10	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。	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：
42	勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主未發給工資者……。	第 38 條第 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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。	…… 2.乙類： (1)第 1 次：2 萬元至 15 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
16	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：訴願人工作規則及從業道德準則規定遲到以 5 分鐘為限，超過者比照事假扣薪，以最低 1 小時計之。○君為訴願人員工，自應遵守訴願人之上開規定，且○君亦接受此計算方式，對於○君遲到時數之計算及月薪扣減，並無違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。訴願人於 108 年 7 月 10 日通知○君 108 年 7 月 5 日至 24 日間包含將特
 休假休

畢之日數，○君因而享有 20 日領有全薪之休假，已於預備離職期間內補給其特休假，並無違反勞動基準法第 38 條第 4 項之規定；且於○君離職後 3 個月即補行給付 8,667 元，
 請

撤銷原處分。

三、原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人有未全額直接給付○君 108 年 6 月分出勤工資及未給付應休未休之特別休假日數之工資等違規情事，有原處分機關 108 年 9 月 12 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、聘僱書、工資清冊、考勤表、排休/請假單及離職證明書等影本附卷可稽，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) 除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外，雇主應將工資全額直接給付勞工；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；勞動基準法第 22 條第 2 項及第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項定有明文；勞
 動基準

法第 22 條第 2 項但書所稱「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；勞工上班遲到之時間，因未提供勞務，雇主得就遲到時間比例扣發當日工資，但雇主不得逕自規定該等遲到時間均應以請假方式處理；亦有勞動部 104 年 11 月 11 日勞動條 2 字第 1040027481 號及 104 年 11 月 17 日勞動條 3 字第 1040132417 號等書函釋意

旨可

資參照。

(二) 本件依原處分機關 108 年 9 月 12 日訪談訴願人之受任人○○○(下稱○君)之勞動條件檢查會談紀錄載以：「……問 貴公司每日正常出勤時間為何？休假制度為何？A：9：00~18：00，午休 1 小時，週休二日，國定假日休，未採變形工時，一週週期為週一至週日。……Q：……工資清冊中請事假之扣薪如何計算？A：○○有請事假。另外遲到 5 分鐘以上以 1 小時計，以 108 年 6 月為例，有 11 日遲到扣 11 小時及請 5 小時事假

共扣

款 16 小時 2667 元。……」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。

(三) 次查○君 108 年 6 月考勤表記載之上班時間，其中 108 年 6 月 4 日為 9：08、6 日為 9：16、

10 日為 9：12、11 日為 9：07、13 日為 9：09、17 日為 9：10、18 日為 9：08、20 日為 9：

08、21 日為 9：07、26 日為 9：07、28 日為 9：07；○君遲到時間共計 99 分鐘，訴願人

依○君遲到時間比例得扣發○君薪資應為 275 元 $[(40,000/240)/60 \times 99]$ 。惟訴願人於上開會談紀錄自承○君上開 11 日遲到超過 5 分鐘部分均以事假 1 小時計算；復依○君工資清冊記載，訴願人扣發○君 16 小時（含 108 年 6 月 14 日事假 5 小時）工資共計 2,667

元 $(40,000/30/8 \times 16)$ 。是訴願人因○君遲到而扣發 11 小時工資計 1,833 元 $(40,000/30/8 \times 11)$ ，溢扣○君 1,558 元 $(1,833-275)$ 。惟訴願人並未提供○君同意遲到超過 5 分鐘以事假 1 小時計之證明文件供核，訴願人逕自規定員工遲到超過 5 分鐘以事假 1 小時計而扣薪，即與前開勞動部 104 年 11 月 17 日書函釋意旨不合，原處分機關審認訴願人未全額給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，並無違誤。

五、關於違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定部分：

(一) 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满 2 年以上 3 年未滿者，應給予特別休假 10 日；因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，並按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其 1 日工資計發；所定 1 日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前 1 日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最近 1 個月正常工作時間所得之工資除以 30 所得之金額；依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；勞動基準法第 38 條第 1 項、第 4 項、第 79 條第 1 項

第 1

款、第 80 條之 1 第 1 項及勞動基準法施行細則第 9 條、第 24 條之 1 第 2 項定有明文。

(二) 本件依原處分機關 108 年 9 月 12 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄載以：「……Q：勞工○○之到職、離職日為何？A：106 年 4 月 10 日至 108 年 7 月 24 日。Q：……○○

之最
後工作日為何時？離職原因為何？A：108 年 7 月 4 日，公司以勞動基準法第 11 條第 4

條
資遣。Q：貴公司特別休假如何給予？○○是否有特別休假未休畢？A：採週年制給予

，○○自 108 年 7 月 5 日起至離職日 24 日皆於公司口頭協商將所剩 4 日之特別休假、謀職

假休畢，公司仍計薪至 7 月 24 日。……」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。

(三) ○君於 106 年 4 月 10 日到職，至 108 年 7 月 24 日離職而終止勞動契約，有卷附聘僱書及離

職證明書影本附卷可稽。是○君於 108 年 4 月 10 日起年資滿 2 年，享有 10 日特別休假。

惟查○君排休請假單記載，○君僅於 108 年 4 月使用特別休假 1.5 日、5 月使用特別休假

2 日，合計 3.5 日，尚剩餘特別休假 6.5 日，依勞動基準法施行細則第 9 條規定，訴願人

應於依該法終止勞動契約時，即○君 108 年 7 月 24 日離職時，結清工資給付○君；惟查訴願人迄至 108 年 9 月 12 日原處分機關實施勞動檢查時，仍未給付○君應休而未休之特別休假日數之工資，是訴願人有違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定之情事，洵堪認定

。雖訴願主張○君 108 年 7 月 4 日至 24 日間享有 20 日領有全薪之休假；且於○君離職後 3

個月即補行給付 8,667 元一節；經查訴願人與○君通訊軟體通話紀錄，○君認知 108 年 7 月 5 日至 24 日間係訴願人給付其預告工資，並未同意於 108 年 7 月 5 日至 24 日為其

休特

別休假；訴願人亦未提供其他具體可採之事證供核，尚難遽對其為有利之認定；又縱訴願人於○君離職後 3 個月已補發工資，惟屬事後改善行為，不影響違規事實之成立。訴願主張，不足採據。

六、從而，原處分機關審酌訴願人為乙類事業單位，第 1 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 38 條第 4 項規定，依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第 3 點、

第 4 點項次 10、42 規定，各處訴願人 2 萬元，合計處 4 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。

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 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
委員 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 5 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）