

**2013年終
人資聯誼盛會**

勞工上班如有遲到情形者，即屬未於正常工時內完全提供勞務，則本於勞務與工資係對價關係，不論勞工遲到之行爲是否具可歸責性，因勞工於遲到時間未提供勞務，雇主自得不發給該期間之工資，故行政院勞工委員會八十二年六月三十日臺(82)勞動二字第三四三三五號函：「查勞工工資如係依工作時間之長短計給者，則雇主對於勞工上班之遲到時間，一個月內累計逾三十分鐘之部分，因未提供勞務，故不發給工資，而依其實際工作時間發給工資，尚不違反勞動基準法。」但雇主如長期對勞工遲到之行爲未行使薪資扣減權，應認雇主默示不爲行使此項權利之意思表示，已使勞工信賴其不爲行使，雇主自不得於事後再行主張行使薪資扣減權之權利，並要求勞工返還遲到時間溢領之工資，如台灣新竹地方法院新竹簡易庭八十九年度竹小字第二八五號判決：「按誠信原則乃斟酌事件之特別情形，衡量雙方當事人之利益，使其法律關係臻於公平妥當之一種法律原則。行使債權，履行債務有無違背誠信原則；行使權利有無權利濫用，均係對於權利行使或債務履行行爲所作行爲價值之判斷，如有涉及法律原則重要性之情形外，屬於事實審法院，依職權認定事實之問題，尚不生適用法規顯有錯誤情事。又權利者在相當期間內不行使其權利，並因其行爲造成特殊情況，足引起義務人之正當信任，認爲權利人已不欲行使其權利，而權利人再爲行使時，應認爲有違誠信原則，固得因義務人之抗辯，使其權利歸於消滅。最高法院八十二年台上字第一六五四號、七十二年台再字第一六四號、七十二年台上字第二六七三號判決可資參照。原告主張被告於僱用期間上下班，有遲到早退之情形，依公司之規定，自應依遲到早退按時數扣薪，固據其提出打卡表三紙及公司規定乙件爲證，然惟被告否認，辯稱原告當時係告知上下班爲彈性，亦未曾交付其公司規定之書面資料等語。經查，原告陳稱被告之薪資係於每月五日給付，且採後付原則，則原告於給付被告薪資時，自應已知悉被告有遲到早退之情事，然其於按月給付薪資時並未加以扣除，仍給付之，是姑不論其僱用被告時有無告知公司硬性上下班及遲到早退需扣薪之規定，縱令屬實，原告於給付被告薪資時，本得行使此項權利，然原告當時既未行使此薪資扣減權，堪認其有默示不爲行使此權利之意思表示，並足令被告信賴其不爲行使，則其自不得於事後更爲主張此權利之行使，雖原告陳稱其係因爲債務未能收進故未儘爲口頭警告，然被告並未



此權利之行使。雖原告陳情係因僱主未能改善故而僅為口頭警告，然僱主並未改進現象，因而要將已給付之薪資請求被告返還，然依原告所提出之被告打卡表觀之，其自五月份起至七月份止，每月均有原告所稱遲到應扣薪之情形，且幾乎每天均有此情形，則衡情原告於警告而未見有改善時，即可依約定扣減薪資，然原告於六月五日、七月五日、八月五日給付前一月份之薪資時，均未為加以扣減，顯違常情。是原告主張被告應返還其於在台工作期間受領遲到早退薪資之不當得利，尚非可採。」

再者，事業單位未備有交通工具，而員工搭乘其他交通工具上班，途中若發生不可歸責於員工之事由，致未能準時上班者，除經雇主查明有虛偽表示者外，應不視為遲到或曠職(內政部七十四年十月二十八日臺(七十四)內勞字第三五一四四七號函參照)，又所稱「其他交通工具」，係指雇主所提供交通工具以外之交通工具而言，包括公共及私人之交通工具(行政院勞工委員會八十六年六月五日臺(八十六)勞動二字第○二二七○○號函參照)。

又勞基法第二十一條第一項規定，工資由勞雇雙方議定之，故事業單位發給勞工之各項獎金如屬該法第二條第三款所稱之工資者，其發放要件、發放標準、數額及方式自得由勞資雙方協議定之，因此，雇主可否因勞工遲到而扣發全勤獎金及扣發方式，宜由雇主於團體協約或工作規則中明訂，並報請主管機關核備後公開揭示。

至若雇主除不發給勞工遲到期間工資外，另於工作規則規定遲到之懲戒扣薪部分，內政部七十五年五月二十三日臺(七十五)內勞字第四一六二三號函認為：「一、工資為勞工及其家屬所賴以維持生活者，應按時及全額給付並不得預扣之，為勞動基準法第二十二條、二十六條、二十七條所明定。本案事業單位擬明定勞工違反工作規則罰扣工資於工作規則，於法不合...。」惟司法實務則有不同之見解，如臺灣高等法院九十一年度勞上易字第7號判決認：「按依勞動基準法第七十條第六、七款規定既允許僱主在自訂工作規則中，訂定獎懲及解僱事項，乃基於僱主企業之領導，組織權，得對於勞動者之行為加以考核、制裁，惟勞動基準法第十二條第一項第四款僅有關於違反勞動契約或工作規則情節重大時，得予以懲戒解僱之規定，至較輕微之處分例如警告、申誡、減薪、降職及停職等，僱主的裁量權除受勞動基準法第七十一條之限制外，另應遵循權利濫用禁止原則、相當性原則為之。」換言之，雇主行使其領導組織權而於工作規則制訂有關懲戒扣款之規定者，既受該法第七十一條之限制外，並有權利濫用禁止原則、相當性原則之適用。

中華人事主管協會理事暨資深講師 簡文成 2009.03.25撰擬

[回上頁](#)

TOP↑

中華人事主管協會 版權所有 Copyright © Chinese Personnel Executive Association. All Rights Reserved.

[關於協會](#) | [加入會員](#) | [最新消息](#) | [課程報名](#) | [合作提案](#) | [廣告刊登](#) | [聯絡我們](#)

•地址：(105)台北市南京東路五段225號15樓 •電話：(02)2748-5188 •傳真：(02)2748-6388 •Email：cpea@cpea.org.tw

•服務時間：周一~周五 AM8：30~PM6：00 / •協辦單位：中華人事管理顧問有限公司