



# 福委會提撥福利金 留意規範

曾回依

企業為吸引優秀人才紛紛推出加薪或是增加福利等措施，其中職工福利委員會（以下簡稱「福委會」）在企業員工福利上常扮演要角，此為公司員工所組成的組織，目的是促進企業創造優質的友善職場環境，讓員工享有更多元化的福利。

為照顧勞工生活，提升職工福利，政府頒布《職工福利金條例》（以下簡稱「本條例」），依據本條例第1條及行政院勞工委員會（現為勞動部）92年3月24日勞福1字第0920016167號令規

定：「凡公營、私營之工廠、礦場或平時僱用職工在50人以上之金融機構、公司、行號、農、漁、牧場等之其他企業組織，均應提撥職工福利金，設置福委會，辦理職工福利事業。」

倘企業組織符合前開要件，而未依法設置福委會，雖然法律上對於未設立「福委會」無明確罰則規定，但對於「職工福利金」提撥則有強制規定，依據本條例第11條「違反第2條、第3條之規定，不為提撥或提撥不足額者，除由主管官署責令提撥外，處負

責人以一千元以下罰鍰。」不可不慎。

另依據臺北市政府勞動局官網常見問答之答覆（發布日期：101年12月26日）表示「員工人數如未達50人，而欲興辦職工福利事項，不受職工福利金條例之規範，事業單位可自行依需求辦理。」因此，有些中小型企業為提高員工向心力或大型企業因分割而產生員工人數未達50人時，企業仍可依此依據自行辦理，不受本條例之規範。

但值得注意的是，由於《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。」而所謂「法令另有規定」，如勞保保費、健保保費、職工福利金、所得稅預扣及法院之強制執行等；所謂「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，自非雇主單方面所能認定，應循司法途徑解決，不得逕自扣發薪資。由此可知，員工人數50人以上的企業，

從員工薪資中扣繳福利金，係依據本條例之規定，所以符合「法令另有規定」並不違法；但員工人數未滿50人的企業，既然不受本條例規範，如未經員工同意卻仍從員工薪資強制扣繳福利金，恐有違反《勞動基準法》第22條第2項之全額給付規定。

實務上，福委會的成立對公司與員工都有好處，成立後不僅員工可享受更好的福利及保障，公司亦能提高員工的工作滿意度及忠誠度而達到留才的

效果；反之，未滿50人的企業，若有員工選擇不配合提撥福利金，雇主雖不可強迫，但相對的彼此勞資關係勢必受到影響，對該員工也未必有利。

面對現今少子化已衝擊企業的人力需求，為招攬人才增加人力市場的能見度，企業員工即使未達50人，推動成立福委會來提升公司員工福利，亦是一個好的選項。（本文作者為Grant Thornton Taiwan 正大聯合會計師事務所協理）