

訴 願 人 ○○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 106 年 1 月 16 日北市勞動字第 10542828700 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營不動產租售業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）105 年 1 月 14 日派員實施勞動檢查，發現訴願人（一）工資未全額直接給付勞工○○○（下稱○君），違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定；（二）未依規定置備勞工出勤紀錄致無法提供所僱勞工出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定。原處分機關乃以 106 年 11 月 16 日北市勞動

檢字第 10538914300 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命即日改善，並記載如有異議應於通知書送達之次日起 10 日內提出書面並敘明理由。嗣經訴願人陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違法事證明確，惟衡酌訴願人係第 1 次違反相關規定及其事業規模較小等情，乃依勞動基準法行為時第 79 條第 1 項第 1 款、第 2 項、第 80 條之 1 第 1 項及行政罰法第 8 條、第 18

條第 3 項等規定，以 106 年 1 月 16 日北市勞動字第 10542828701 號函檢送同日期北市勞動字第 10

542828700 號裁處書，就訴願人第 1 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分，處訴願人法定罰鍰最低額新臺幣（下同）2 萬元罰鍰，及就訴願人違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定部分，處訴願人法定最低額 9 萬元三分之一即 3 萬元罰鍰，合併處 5 萬元（2 萬元+3 萬元=5 萬元）罰鍰

，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該函及裁處書於 106 年 1 月 19 日送達，訴願人不服，於 10

6 年 2 月 10 日向本府提起訴願，2 月 17 日補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願人雖於訴願書中記載：「……發文字號：北市勞動字第 10542828701 號 本公司未違法各事項條款，勞工……發薪日拒領……。」等語，並檢附原處分機關 106

年 1 月 16 日北市勞動字第 10542828700 號裁處書影本，且查北市勞動字第 10542828701 號

文件係原處分機關檢送 106 年 1 月 16 日北市勞動字第 10542828700 號裁處書等予訴願人之

函文，揆其真意，應係對該裁處書不服，合先敘明。

二、按勞動基準法第 4 條前段規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；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 30 條第 5 項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」行為時第 79 條第 1 項第 1 款、第 2 項規定：「有下列各款規定行為之一者，處

新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：一、違反.....第二十二條至第二十五條.....

。」「違反第三十條第五項.....規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

」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。」

行政罰法第 8 條規定：「不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。」第 18 條第 1 項、第 3 項規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」「依本法規定減輕處罰時，裁處之罰鍰不得逾法定罰鍰最高額之二分之一，亦不得低於法定罰鍰最低額之二分之一；同時有免除處罰之規定者，不得逾法定罰鍰最高額之三分之一，亦不得低於法定罰鍰最低額之三分之一。但法律或自治條例另有規定者，不在此限。」

法務部 94 年 11 月 30 日法律字第 0940044078 號函釋：「主旨：.....行政罰法第 18 條適用

疑義乙案，本部意見如說明二至四.....說明：.....三、.....不得以本法第 18 條第 1 項之事由，作為同條第 3 項減輕或免除處罰之依據.....。」

98 年 2 月 23 日法律字第 0980004348 號函釋：「.....說明：.....二、按行政罰法（以下簡稱本法）第 18 條第 3 項.....之立法意旨，係針對裁處機關適用同法定有『減輕』（如第 9 條第 2 項及第 4 項）或『同時定有免除處罰』之規定（如第 8 條但書、第 12 條但

書

及第 13 條但書規定）而予以減輕處罰時，所為之統一減輕標準.....。」

105 年 2 月 23 日法律字第 10503503620 號函釋：「.....說明：.....三、另本法第 8 條規

定：『不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。』乃

係規定行為人因不瞭解法規之存在或適用，進而不知其行為違反行政法上義務時，仍不得免除行政處罰責任；然其可非難性程度較低，故規定得按其情節減輕或免除其處罰。...揆諸立法原意，本條但書所稱之『按其情節』，乃係指行為人不知法規之可責性高低而言，例如依行為人之社會地位及個人能力，於可期待運用其認識能力，是否能意識到該行為係屬不法，並於對該行為之合法性產生懷疑時，負有查詢義務.....倘行為人並非『不知法規』，縱屬初犯，仍無前開但書有關減輕或免除處罰規定之適用。.....」

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：「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」

附表：（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 款及第 80 條之 1 第 1 項。	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。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。	違反者，除依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. 第 1 次：2 萬至 15 萬元。。
21	雇主未置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年者。	第 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項及第 80 條之 1 第 1 項。	處 9 萬元以上 45 萬元以下罰鍰。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。	違反者，除依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. 第 1 次：9 萬元至 27 萬元。。

臺北市府 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」

- 三、本件訴願及補充理由略以：訴願人未違法，○君於訴願人發薪日拒領，○君請假訴願人也未有扣薪，況且寄給○君薪資郵件也遭退回，○君已向法院提起給付薪資訴訟，○君也曾在法庭中承認 105 年 9 月 10 日訴願人發薪其拒領，故並非訴願人不支付薪資，請衡酌裁量。
- 四、查原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，查得訴願人有事實欄所述違反勞動基準法之情事，有原處分機關 105 年 11 月 14 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書及勞動檢查組辦理調解交查（申訴）檢查結果一覽表等影本附卷可稽。是原處分機關予以處分，自屬有據。
- 五、至訴願人主張○君拒領薪資，且已起訴云云。按勞動基準法第 22 條第 2 項及第 30 條第 5 項規定，工資應全額直接給付勞工，及雇主應置備勞工出勤紀錄；倘有違反，依同法行為時第 79 條第 1 項第 1 款、第 2 項及第 80 條之 1 第 1 項規定，分別處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰、9 萬元以上 45 萬元以下罰鍰，及公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名。查原處分機關 105 年 11 月 14 日訪談訴願人之顧問○○○製作之會談紀錄影本載以：「……（問：）請問本案○○○最後 2 個月薪資是否已領？答：本公司每月 10 日發薪，領現金，105 年 8 月薪資，因○小姐於 105.9.10 拒領（如附件○小姐陳述），故連同 9 月（共 5 天）薪水都尚未給付。（問：）請問本案○○○是自請離職或公司資遣？答：因○員工作狀況不佳，確實是公司要她離開，惟資遣費尚未給付……（問：）請問公司對○○○是否有留出勤資料？答：因為連同○員只有 2 位員工故從未要求員工打卡或寫假單，因

此沒有○員出勤紀錄。(問：)請問與○員約定薪資、以及該員到離職時間？答：25,000元、104年10月16日到105年9月5日離職。(問：)請問依○員主張之金額，公司是否

願意支付？答：依○員主張薪資30,000元，資遣費12,143元將依法去提存.....。」等語，並經訴願人顧問○○○簽名在案。是訴願人未直接給付○君薪資及未依規定備置勞工出勤紀錄表之事實，洵堪認定。訴願人雖主張○君拒領，惟由原處分機關106年3月7日北市勞動字第10632332300號函所附訴願答辯書陳明原處分機關於105年9月30日及

10月12日兩度召開○君與訴願人之勞資爭議調解會議，訴願人均未出席，導致拖欠○君薪資至今。是訴願人尚難以○君拒領作為卸責之詞，所辯並不足採作對其有利之認定。從而，就薪資未全額給付部分，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，處訴願人2萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，此部分原處分應予維持。

六、另訴願人未依規定備置勞工出勤紀錄表，違反勞動基準法第30條第5項規定，原處分機關考量訴願人係第1次違反勞動基準法第30條第5項規定及其事業規模較小，乃依行政罰法第8條但書及第18條第3項規定，衡酌減輕罰鍰至法定最低額9萬元之三分之一部分。

按前揭法務部94年11月30日法律字第0940044078號、98年2月23日法律字第0980004348

號及105年2月23日法律字第10503503620號函釋意旨，行政罰法第18條第3項規定之立法

意旨，係針對裁處機關適用同法定有「減輕」(如同法第9條第2項及第4項)或「同時定有免除處罰」規定(如同法第8條但書、第12條但書及第13條但書規定)而予以減輕處罰時，所為之統一減輕標準，故同條第1項規定之事由，自不得作為同條第3項減輕或免除處罰之依據；又行政罰法第8條但書規定之立法意旨，乃指行為人不知法規之可責性高低而言，例如依行為人之社會地位及個人能力，於可期待運用其認識能力，是否能意識到該行為係屬不法，並於對該行為之合法性產生懷疑時，負有查詢義務。是本件訴願人是否為第1次違反勞動基準法第30條第5項規定及其事業規模較小，非行政罰法第8條但書規定得減輕或免除處罰之事由，其僅為原處分機關依行政罰法第18條第1項規定就訴願人違規情節所作裁量之事由，自無行政罰法第18條第3項規定之適用。從而，原處分機關就訴願人未依規定備置勞工出勤紀錄表部分，核認訴願人屬第1次違反勞動基準法第30條第5項規定及其事業規模較小，處訴願人法定最低額9萬元之三分之一，即處3萬元罰鍰，雖與行政罰法第18條第3項規定不合，惟基於不利益變更禁止原則，此部分原處分亦應予維持。

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（公出）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 柯 格 鐘
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍

中華民國 106 年 5 月 5 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧決行

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：臺北市士林區文林路 725 號）