

臺北市政府 106.10.27. 府訴一字第 10600171600 號訴願決定書

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 7 月 4 日北市勞動字第 10632805500

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營餐飲業，為適用勞動基準法之行業，指派其所屬勞工在本市提供勞務。原處分機關於民國（下同）106 年 4 月 25 日派員實施勞動檢查，發現訴願人與勞工○○○（下稱○君）約定每月工資為新臺幣（下同）7 萬 5,000 元，○君於 106 年 3 月 13 日離職，訴願

人應即結清工資給付○君，惟訴願人迄未給付○君 106 年 3 月份工資 3 萬 2,500 元（

75,000 /30*13=32,500），有工資未全額直接給付勞工，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之情事。原處分機關乃以 106 年 5 月 3 日北市勞動檢字第 10632774101 號函檢附勞動檢查結果

通

知書予訴願人，命即日改善。

二、嗣原處分機關以 106 年 6 月 9 日北市勞動字第 10632805510 號函通知訴願人陳述意見，經訴

願人以 106 年 6 月 13 日書面陳述意見略以，○君經常擅離職守且營運績效不彰，離職亦未交接，無法認定○君離職日期；又○君使用不實履歷詐騙訴願人核定較高薪資，涉犯詐欺罪，訴願人已提起刑事告訴等語。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項規定，以 106 年 7 月 4 日北

市勞動字第 10632805500 號裁處書處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 106 年 7 月 6 日送達，訴願人不服，於 106 年 7 月 19 日經由原處分機關向本府提起訴

願，8 月 3 日補充訴願資料，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 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。」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。」

82 前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部，下稱前勞委會）82 年 11 月 16 日（

）臺勞動二字第 62018 號函釋：「.....二、另查勞動基準法第 22 條第 2 項規定『工資應全額直接給付勞工』，如勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單方面所能認定而有爭議時，得請求當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，但不得逕自扣發工資。」

88 年 9 月 2 日（88）臺勞資二字第 0034926 號函釋：「一、查工資乃勞工提供勞務所得之對價報酬，應全額直接給付勞工，此與違約金或因契約所生之損害賠償之債權，性質不同，不得逕行扣抵.....三、.....雇主逕以勞工未辦妥離職手續扣發薪資，為法所不許可。至雇主如因勞工未盡必要之交接離職手續義務，致受有損害者，可循民事求償程序，請求損害賠償。」

20 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

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：訴願人前於陳述意見書已說明，並非訴願人不願支付○君 106 年 3 月份計 13 日之薪資，係因○君離職未交接，訴願人無法確定其離職日期；又○君使用不實

履歷詐騙訴願人核定較高薪資，涉犯詐欺罪，訴願人已提起刑事告訴，請撤銷原處分。

三、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 106 年 4 月 25 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書及勞動條件檢查組辦理勞工申訴案檢查結果一覽表等影本附卷可稽。原處分自屬有據。

四、至訴願人主張因無法確定○君離職日期致未支付工資云云。按工資應全額直接給付勞工；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 萬元以下罰鍰及公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；揆諸勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 9 條規定自明。依卷附原處分機關 10

6 年 4 月 25 日訪談訴願人會計○○○所製作之勞動條件檢查會談紀錄載以：「……問：請問貴單位薪資是否皆有發放？答：目前除○○○外，其餘員工薪資皆已結清。問：承上，請問原因？及未發放金額？答：原與○○○約定月薪 75,000 元，惟其後發現該員偽造經歷及虛報薪資，導致本公司誤信能力……○員工作至 106 年 3 月 13 日，……本公司主張其月薪應為 37,500，……但要求○員需返還先前 2.5 個月溢領金額後……才會支付 3 月半個月薪資 18,750 元。」等語，並經訴願人會計○○○簽名在案。查本件訴願人會計○○○已於勞動條件檢查會談紀錄陳稱○君離職日期為 106 年 3 月 13 日，訴願人應即結清工資給付○君，惟遲至 106 年 4 月 25 日勞動檢查時，訴願人仍未給付○君 106 年 3

月份薪資 3 萬 2,500 元。是訴願人有工資未全額給付勞工，違反勞動基準法第 22 條第 2 項

規定之事實，洵堪認定。訴願主張，不足採據。

五、另訴願人主張○君離職未交接及使用不實履歷詐騙訴願人一節。按工資係勞工提供勞務之對價，故雇主應全額直接給付工資與勞工，此與違約金或因契約所生之損害賠償之債權，性質不同；雇主逕以勞工未辦妥離職手續扣發薪資，為法所不許可，至雇主如因勞工未盡必要之交接離職手續義務，致受有損害者，可循民事求償程序請求損害賠償；勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，雇主不得逕自扣發勞工工資，應循司法途徑解決；亦有前勞委會 82 年 11 月 16 日（82）臺勞動二字第

62

018 號及 88 年 9 月 2 日（88）臺勞資二字第 0034926 號函釋意旨可資參照。故在責任歸屬

金額多寡等未確定前，訴願人尚不得以○君使用不實經歷，涉犯詐欺罪及離職未辦妥交接為由，扣發其薪資。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定，審酌訴願人係第 1 次違反勞動基準法前開規定，處訴願人法定最低額 2 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。

六、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 柯 格 鐘
委員 范 文 清
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥

中華民國 106 年 10 月 27 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧請假

副局長 林淑華代行

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：臺北市士林區福國路 101 號）