

臺北市政府 106.10.27. 府訴一字第 10600172000 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 21 日北市勞動字第 10636394700 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營產品設計業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）106 年 5 月 10 日派員實施勞動檢查，查得訴願人前勞工○○○（下稱○君）於 106 年 2 月 6 日到職，約定月薪為新臺幣（下同）7 萬 5,000 元，同年 3 月 2 日離職，惟訴願人未全額給付○君 2、3 月份工

資計 6 萬 3,000 元（ $75,000/30 \times 23 + 75,000/30 \times 2$ ），有違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之情

事，乃以 106 年 5 月 16 日北市勞動檢字第 10634842501 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人

，命即日改善。嗣原處分機關以 106 年 7 月 7 日北市勞動字第 10632831400 號函通知訴願人陳述

意見，訴願人以 106 年 7 月 11 日書面陳述意見略以，○君未按訴願人同年 3 月 15 日存證信函指

定之期限內前來受領薪資，已視為棄權等語。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 款及第 80 條之 1 第 1 項等規定，以 106 年 7 月 21 日北市勞

動字第 10636394700 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 25 日送達，訴願人不服，於 106 年 8 月 2 日經由原處分機關向本府提起訴願，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。」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（

82

）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。」

勞動部 105 年 8 月 2 日勞動條 3 字第 1050131754 號函釋：「..... 說明：..... 四、次依

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。』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。.....」

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：○君違紀行為如未按規定完成離職交接手續等均已在訴願人寄發之存證信函詳盡說明，且○君在任職前已簽認聘雇合約，同意若在職期違反公司管理紀律，願意接受主管決策處分，原處分機關無權干涉公司之行政管理規定。

三、原處分機關於 106 年 5 月 10 日派員實施勞動檢查，查得○君 106 年 2 月 6 日至 3 月 2 日任職期

間之工資計 6 萬 3,000 元，惟訴願人並未全額給付，審認訴願人有違反勞動基準法第 22 條

第 2 項規定之事實。有原處分機關 106 年 5 月 10 日談話紀錄、訴願人員工名錄等影本附卷

可稽。原處分自屬有據。

四、至訴願人主張○君在職前有簽認聘雇合約，同意在職期違反公司管理紀律，願意接受主管決策處分云云。按工資應全額直接給付勞工；違者，處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰；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；又勞動基準法第 22 條第 2 項規定所稱之另有約定，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；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 項定有明文；亦有前勞委會 82 年 1

1 月 16 日 (82) 臺勞動二字第 62018 號、勞動部 105 年 8 月 2 日勞動條 3 字第 1050131754 號函

釋意旨可資參照。查本件依卷附原處分機關 106 年 5 月 10 日訪談訴願人投資經理○○○製作之談話紀錄影本載以：「……問：承上，○○○106 年 2、3 月之工資清冊為何未列入？是否已發給？答：○○○因上班期間，公司交付工作未執行，有關人員應聘資料疑交付其他公司，離職前工作未交接，故公司未發給薪資。……問：請問○○○106 年 2 月到職日為何？約定每月薪資為何？答：106 年 2 月 6 日到職，約定月薪 75,000 元， 3

月 3

日解僱。2 月 26 日告知要交付工作報告未交，工作亦未交接，故薪資未發給（已發存證信函要求 48 小時內雲端交接，亦未交接）。……」並經訴願人投資經理○○○簽名在案。是訴願人未全額直接給付○君薪資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項之事實，洵堪認定。原處分機關依同法第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項規定，裁處訴願人罰鍰，並

公布訴願人名稱及負責人姓名，並無違誤。另訴願人與○君之爭議應循司法途徑解決，訴願人不得援引公司行政管理規定（工作紀律—規則）逕自扣發○君工資。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定，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，原處分應予維持。

五、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 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：臺北市士林區福國路 101 號）