

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 11 月 20 日北市勞動字第 106383166

00 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營國際貿易業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）106 年 9 月 4 日及 9 月 7 日派員實施勞動檢查，發現：（一）訴願人與勞工○○○（下稱○君）約

定每月薪資為新臺幣（下同）2 萬 1,000 元，每月應由訴願人負擔提繳工資 6%之勞工退休金自○君薪資中扣除。訴願人僅給付○君 106 年 7 月工資 1 萬 9,740 元【 $21,000 \times (1-$

0.06) = 19,740】，低於行為時基本工資 2 萬 1,009 元，違反勞動基準法第 21 條第 1 項勞

工資不得低於基本工資之規定。（二）訴願人與勞工○○○（下稱○君）約定 106 年 7 月

薪資為 3 萬 5,000 元，每月應由訴願人負擔提繳工資 6%之勞工退休金，自工資中扣除。○君 106 年 7 月 20 日到職，訴願人應給付該月工資為 1 萬 4,000 元（ $35,000/30 \times 12 =$

14,000）），惟訴願人自○君工資扣除勞工退休金 840 元（ $35,000 \div 30 \times 12 \times 0.06 = 840$ ），僅給付○君 106 年 7 月薪資 1 萬 3,160 元（ $14,000 - 840 = 13,160$ ），違反勞動基準法第 22 條

第 2 項工資應全額直接給付勞工之規定。

二、原處分機關乃以 106 年 9 月 18 日北市勞動檢字第 10636465100 號函檢附勞動檢查結果通知

書，通知訴願人即日改善。嗣原處分機關復以 106 年 10 月 20 日北市勞動字第 10638316610

號函通知訴願人陳述意見。訴願人於 106 年 10 月 31 日以書面陳述意見略以，○君薪資低

於行為時基本工資部分已補發；公司支付員工之成本包括實領薪資及 6%勞工退休金等語。原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 21 條第 1 項及第 22 條第 2 項規定，因係

甲

類事業單位（資本額 1,000 萬元以上），且第 1 次違規，爰依勞動基準法第 79 條第 1 項第

1

款、第 80 條之 1 第 1 項、臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）第 3 點、第 4 點項次 8 及 10 等規定，以 106 年 11 月 20 日北市勞動字第 10638316600

號裁

處書，各處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，合計處 4 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 11 月 22 日送達，訴願人不服，於 106 年 12 月 1 日向本府提

起訴

願，12 月 12 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願書雖載述不服原處分機關 106 年 11 月 20 日北市勞動字第 10638316601 號函，惟該

函僅係原處分機關檢送同日期北市勞動字第 10638316600 號裁處書予訴願人之函文。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 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……。」

第 21 條第 1 項規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」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、違反第二十一條第一項、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。」

勞工退休金條例第 6 條規定：「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。除本條例另有規定者外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞工退休金制度。」第 7 條第 1 項第 1 款規定：「本條例之適用對象為適用勞動基準法之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，

不適用之：一、本國籍勞工。」第 14 條第 1 項、第 5 項規定：「雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。」「前四項所定每月工

資，由中央主管機關擬訂月提繳工資分級表，報請行政院核定之。」

前行政院勞工委員會（已改制為勞動部，下稱前勞委會）94年6月23日勞動4字第094003

4012號函釋：「一、查勞工退休金條例第14條第1項……規定，雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六。此一規定係要求雇主須於勞雇雙方原議定發給之工資以外，另行為勞工提繳不低於每月工資百分之六的個人專戶退休金或年金保險費，而非將前述提繳之數額『內含於勞雇雙方原本已議定之工資』，造成工資不完全給付勞工之情事。二、雇主如將提繳之退休金內含於原議定之工資中，已屬違反勞動基準法第22條第2項『工資應全額直接給付給勞工』之規定，得依該法第79條，處……罰鍰……。」

勞動部105年9月19日勞動條2字第1050132177號公告：「主旨：修正『基本工資』，並自中華民國105年10月1日生效。……公告事項：一、每小時基本工資……自106年1月1日起修正為新臺幣133元。二、每月基本工資自106年1月1日起修正為新臺幣2萬1,009元。」

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：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：（一）甲類，有下列情形之一者屬之：1. 股票上市公司或上櫃公司。2. 資本額達新臺幣1千萬元以上之公司。（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」第4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（節錄）」

項次	8	10
違規事件	雇主使勞工工資低於基本工資者。	工資未全額直接給付勞工者。
法條依據	第21條第1項、第79條第1項第1款、第4項及第80條之1第1項	第22條第2項、第79條第1項第1款、第4項及第80條之1第1項
	。	。

法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	1. 處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。	1. 處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。
	2. 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。	2. 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。
統一裁罰基準（新臺幣：元）	違反者，除依雇主或事業單位規模、性質及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. 甲類： (1) 第 1 次：2 萬元至 20 萬元。	違反者，除依雇主或事業單位規模、性質及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. 甲類： (1) 第 1 次：2 萬元至 20 萬元。

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	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

三、本件訴願理由略以：訴願人在應徵時即明確告知除實領薪資外，會另外提繳工資 6% 之勞工退休金，因此實際支付薪資係每月薪資再加上提繳退休金為薪資總成本。因承辦人員誤解，因而以總金額來投保勞健保及提繳勞工退休金費用，經原處分機關檢查後發現有誤，即予以更正，並無短少給付員工薪資。

四、查本件原處分機關派員實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述違反勞動基準法之情事，有○君、○君 106 年 7 月薪資條及原處分機關 106 年 9 月 4 日及 9 月 7 日訪談訴願人總務○

○○之勞動條件檢查會談紀錄等影本附卷可稽。原處分自屬有據。

五、至訴願人主張其實際支付薪資係每月薪資再加上提繳勞工退休金為薪資總成本，並無短少給付員工薪資云云。按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資；工資應全額直接給付勞工；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並公布其事業單位或事業主之名稱及負責人姓名；揆諸勞動基準法第 21 條第 1 項、第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80

條之 1 第 1 項等規定自明。又雇主應為本國籍勞工負擔提繳不得低於勞工每月工資 6% 之退休金，亦為勞工退休金條例第 7 條第 1 項第 1 款及第 14 條第 1 項所明定。另勞工退休金條

例第 14 條第 1 項規定係要求雇主須於勞雇雙方原議定發給之工資以外，另為勞工提繳不低於每月工資 6% 之個人專戶退休金，而非將應提繳之數額內含於勞雇雙方原本已議定之工資，造成工資不完全給付勞工之情事；雇主如將提繳之退休金內含於原議定之工資中，已屬違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，亦有前勞委會 94 年 6 月 23 日勞動 4 字第 0940

034012 號函釋意旨可參。

六、查本件依卷附原處分機關 106 年 9 月 7 日訪談訴願人總務○○○之勞動條件檢查會談紀錄記載：「……問：請問貴公司與勞工○○○如何約定薪資？○員到職日為 106 年 7 月 20 日，7 月薪資如何計算。答：與○○○約定含勞退 6% 共 35000 元，○員 7 月薪資計算為 $35000 \times 12/30 - 6\% (840) = 13160$ 元……問：請問貴公司與勞工約定薪資是否皆含勞退 6%？答：資深員工未含勞退 6%，目前有 5 位（○○○、○○○、○○○、○○○及○○○）……。」經訴願人總務○○○簽名確認在案。又訴願人於 106 年 10 月 31 日以書面陳述意見時表示，新進員工（○○○、○君、○○○、○○○及○君）係以實領薪資再加上提繳 6% 勞工退休金為公司支付員工之成本。是訴願人與勞工約定薪資包含應由訴願人負擔提繳工資 6% 之勞工退休金，並自○君及○君薪資中扣除該筆退休金數額。其中○君 106 年 7 月約定薪資 3 萬 5,000 元，訴願人自○君薪資扣除雇主應負擔提繳之退休金

40 元，未全額給付○君 106 年 7 月工資，已違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。另依○君

106 年 7 月薪資條記載，○君 106 年 7 月薪資為 1 萬 9,740 元。是訴願人與○君約定薪資為 2

萬 1,000 元【 $19,740 \div (1-0.06) = 21,000$ 】，惟僅給付○君 106 年 7 月工資 1 萬 9,740 元

，低於行為時基本工資 2 萬 1,009 元，已違反勞動基準法第 21 條第 1 項規定。是訴願人違

規事實，洵堪認定。訴願主張，不足採據。原處分機關依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項規定及裁罰基準，各處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，合計處 4 萬元

罰

鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無違誤。從而，原處分機關所為處分，揆諸前揭規定，並無不合，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（請假）

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 107 年 3 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 2 48 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）