

臺北市政府 108.03.12. 府訴一字第 1086101180 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

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 107 年 10 月 23 日北市勞動字第 107604022

61 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營餐館業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）107 年 8 月 28 日派員實施勞動檢查，發現訴願人與勞工○○○及○○○（下稱○君等 2 人）約定當月工資於次月 5 日以金融轉帳方式發放。○君等 2 人於 107 年 7 月 31 日離職，惟訴願人遲至 10

7 年 8 月 8 日始給付其等 107 年 7 月工資，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。原處分機關乃

以 107 年 9 月 10 日北市勞動檢字第 10760802542 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人

命立即改善。

二、嗣原處分機關以 107 年 9 月 27 日北市勞動字第 1076082082 號函通知訴願人陳述意見，訴願

人於 107 年 10 月 12 日以書面陳述意見略以，○君等 2 人離職，因需統計其等出勤時數、未

休假獎金等，故稍有延遲，經確認後隨即發放工資等語。原處分機關仍審認訴願人未定期發給工資，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定屬實，且為資本額達新臺幣（下同）1,000 萬元以上之甲類事業單位，5 年內第 2 次違規，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之

1 及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 11 及第 5 點等規定，以 107 年 10 月 23 日北市勞動字第 10760402261 號裁處書，處訴願

訴  
願

人 10 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 107 年 10 月 25 日送達，

願人不服，於 107 年 11 月 20 日經由原處分機關向本府提起訴願，12 月 4 日、24 日補充訴

理由，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 23 條第 1 項規定：「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。」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 項及第 2 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。」「主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」

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。」

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 3 月 17 日（

82

）臺勞動二字第 15246 號書函：「……（四）勞工因故自行離職，雇主至遲應於所約定之工資給付日，結清工資給付勞工……。」

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。……」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	11
違規事件	工資之給付，雇主未依約定或法定期間定期給付，或未提供工資各項目計算方式明細者。

法條依據（勞動 | 第 23 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

基準法)	
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。   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： ..... (2) 第 2 次：10 萬元至 40 萬元。 .....

第 5 點規定：「前點違規次數之計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯五年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。」

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」

二、本件訴願及補充理由略以：訴願人發薪日依各店及單位有所不同，○君發薪日為每月 5

日，○君則為每月 15 日，因○君個人經濟問題，特別提前至每月 5 日發放。○君等 2 人於 107 年 7 月中旬申請於同月 31 日離職，申請後有未上班也未請假，但仍有特別休假可扣抵，致訴願人需請單位主管與其等聯繫核對計算工作時間及應給付之工資，確認後隨即於 107 年 8 月 8 日給付工資，故訴願人並無遲延給付工資之故意或過失。又原定發薪日為 107 年 8 月 5 日，因該日為星期日，故順延至 107 年 8 月 6 日給付，本件遲延給付工資僅 2 日，情

節輕微，應受責難程度極低，亦未獲得利益，原處分未依行政罰法第 18 條審酌上情，逕依裁罰基準裁處 10 萬元罰鍰，違反比例原則，並有裁量濫用及裁量怠惰之違法。

三、查訴願人經營餐館業，如事實欄所載未依約定日期給付離職勞工工資，且屬資本額達 1,000 萬元以上之甲類事業，第 2 次違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定，有經濟部公司資料查詢、原處分機關 107 年 8 月 28 日勞動條件檢查會談紀錄、○君等 2 人離職申請表、107 年

7 月份出勤表、薪資明細、訴願人 107 年 8 月 21 日列印之○○銀行轉帳交易狀態查詢資料、107 年 6 月 7 日北市勞動字第 10760179521 號裁處書及訴願人裁處紀錄查詢資料等影本

附

卷可稽。原處分自屬有據。

四、至訴願人主張○君發薪日為每月 15 日，因○君等 2 人申請離職後有未到班、未請假但仍有特別休假可扣抵之情形，致訴願人需請單位主管與其等聯繫核對計算工作時間及應給付之工資，確認後隨即給付，訴願人並無故意或過失，且違規情節輕微云云。按工資係勞工因提供勞務而獲得之報酬，亦為其維持經濟生活之主要憑藉。工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給 2 次；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準；勞動基準法第 23 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及

第 80 條之 1 定有明文。又雇主依本法終止勞動契約時，應即結清工資給付勞工；勞工因故自行離職，雇主至遲應於所約定之工資給付日，結清工資給付勞工；亦有勞動基準法施行細則第 9 條規定及前勞委會 82 年 3 月 17 日（82）臺勞動二字第 15246 號書函意旨可

資

參照。經查：

（一）依卷附 107 年 8 月 28 日原處分機關訪談訴願人人資人員○○○之勞動條件檢查會談紀錄影本載以：「……問：請問貴公司薪資計算期間為何？答：次月 5 日，發放當月 1 日～當月 30 日之本薪 次月 5 日，發放當月 1 日～當月 30 日之加班費 採用匯款方式 至於

主管則為次月 15 日發薪。問：請問以○○○與○○○為例，貴公司與勞工約定之固定發薪日為次月 5 日，為何遲至 107 年 8 月 8 日始匯款？答：因為她們二人都是 107 年 7

月 31

日離職，但是對 7 月薪資有疑義，故公司始遲於 107 年 8 月 8 日才匯款給她們。……

」

上開紀錄經○○○簽名確認在案。復查○君 107 年 6 月份工資，訴願人係於同年 7 月 5

日

給付，有○君 107 年 6 月份薪資明細及○○銀行企業網路銀行轉帳資料在卷可稽。故訴願人與○君約定之工資給付日為次月 5 日，堪予認定。訴願人雖提出主管人員○○○於 107 年 12 月 3 日簽名出具之「○○內場央廚人員名單證明書」記載「茲證明下面員工為○○內場及央廚人員……5.○○○……本部門發薪日為每月 15 至 20 日……」等內容，惟該文書係事後出具，所附○○轉帳資料亦僅有 107 年 9 月後之紀錄，難認訴願人主張○君發薪日為每月 15 日屬實。且訴願人於 107 年 12 月 24 日提出之訴願補充

理

由亦陳稱，因○君個人經濟問題，將其發薪日提前至每月 5 日，則該工資給付日既經訴願人與○君達成合意，訴願人即負有於該約定給付日給付工資之義務。本件○君等 2 人於 107 年 7 月 31 日與訴願人終止勞動契約，訴願人應即結清工資給付，至遲亦應於約定之工資給付日 107 年 8 月 5 日（週日）之次日給付其等 107 年 7 月工資。訴願人遲

至

107 年 8 月 8 日始為給付，其有違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

(二) 再按勞動基準法第 23 條第 1 項明文課予雇主應定期發給工資之公法上義務，雇主本應就勞工出勤時數及請假等情形，予以核算確認，以如期給付工資。本件○君等 2 人於 107 年 7 月 31 日離職，訴願人應核對確認其等 107 年 7 月全月份之出勤時數及休假折算

工

資等情形，與其他勞工並無不同。訴願主張，不足採據。從而，本件原處分機關以訴願人為資本額 1,000 萬元以上之甲類事業單位，5 年內第 2 次違反勞動基準法第 23 條第

1

項規定（第 1 次 107 年 6 月 7 日北市勞動字第 10760179521 號裁處書），依勞動基準法

第 7

9 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1、裁罰基準第 3 點、第 4 點項次 11 及第 5 點規定，處訴

願人 1

0 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 王 韻 茹  
委員 王 曼 萍  
委員 陳 愛 娥  
委員 洪 偉 勝  
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 3 月 12 日

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）