臺北市政府 108.05.24.　府訴三字第 1086102714 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 11 月 29 日北市勞動字第 107604039
31 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營電腦及事務性機器設備批發業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）107 年 9 月 27 日實施勞動檢查發現：訴願人與所僱勞工約定次月 10 日發放當月工資，
107 年 5 月工資應於 107 年 6 月 10 日發放，以此類推，惟至勞動檢查時，訴願人仍未給付勞工○
○○（下稱○君）、○○○等人 107 年 5 月至 7 月工資，以○君 107 年 7 月為例，訴願人應於 107
年 8 月 10 日發放○君工資，惟原處分機關 107 年 9 月 27 日實施勞動檢查時仍未給付○君 107 年 7
月工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。原處分機關乃以 107 年 10 月 3 日北市勞動檢字第 1
0760833276 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命即日改善，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。嗣原處分機關另以 107 年 10 月 16 日北市勞動字第 10760
84661 號及 107 年 11 月 1 日北市勞動字第 1076089107 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人於 107
年 10 月 26 日、11 月 12 日、20 日及 27 日以書面提出陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人上開
違規事實明確，且為甲類事業單位，乃依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及
臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準行為時第 3 點及行為時第 4 點項次 10 等規定

，以 107 年 11 月 29 日北市勞動字第 10760403931 號裁處書處訴願人新臺幣（下同）2 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 12 月 3 日送達，訴願人不服，於 107 年 1
2 月 28 日經由原處分機關向本府提起訴願，108 年 1 月 16 日補充訴願理由，3 月 7 日補正訴願程
式，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 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.....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。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準行為時第 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.....」行為時第 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	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、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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。	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	法規名稱	委任事項
16	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願及補充理由略以：107 年 5 月至 7 月工資與勞工間有延發之特別約定，並於 107 年

9 月 27 日實施勞動檢查時，以口頭說明並記錄於勞動檢查紀錄中，原處分機關疏漏未查，訴願人於陳述意見所附事證視而不見，請撤銷原處分。

三、原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人未全額直接給付○君 107 年 5 月至 7 月應給付之工資之事實，有原處分機關 107 年 9 月 27 日會談紀錄、勞動檢查結果通知書、○君等人 107 年 5 月至 7 月員工薪資表及 107 年 10 月 24 日存款戶名為○君之存款憑條等影本附卷可稽，

原處分自屬有據。

四、至訴願人主張 107 年 5 月至 7 月工資與勞工間有延發之特別約定，並於 107 年 9 月 27 日實施

勞動檢查時，以口頭說明並記錄於勞動檢查紀錄中，原處分機關疏漏未查云云。經查：

（一）按勞動基準法第 22 條第 2 項規定，工資應全額直接給付勞工；倘有違反，依同法第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項規定，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。依卷附原處分機關 107 年 9 月 27 日訪談訴願人負責人○○（下稱○君）之會談紀錄影本載以：「.....問 1.請問貴公司與勞工約定發薪週期、方式為何？近半年發薪狀況為何？答：與勞工書面契約約定當月工資於次月 10 日轉帳發放，因公司今年中營運（營收）有些狀況，故自 107 年 4 月份之工資起，除.....等 2 人外，皆有延遲發薪情形。2.請問勞資爭議申請人○君、○君、○君、○君、○君發薪狀況為何？是否仍在職？答：除○君為國防役仍在職外（預計 107/10 退伍），其餘 4 人已離職，最後上班日為 107/8/27，公司嗣後有聯繫 4 人回公司繼續提供勞務，但皆未獲回應，截至 107/9/27 檢查當下，尚欠○君 1 個月工資，尚欠其餘 4 人 3 個月

工資。3.請問貴公司延遲發放勞工 107 年 4-8 月工資是否經勞工同意？是否有書面證明？答：5 月份有召集全體勞工協商晚發 4 月份工資 1-2 個月，自 6 月起有陸續個別約談勞

工協商延遲發薪事宜，惟無書面證明，9/10 有補發全體勞工 8 月份工資，8/6 或 8/7 亦曾補發工資，償還之月份為 107/4 月份.....5.貴公司涉工資未全額給付，工資延遲

給付是否確實？答：目前確實尚欠勞工 1-3 個月工資，仍有部分勞工不同意延遲發薪而申請勞資爭議調解，惟目前已尋獲財源，預計 107/11 月底陸續補足欠薪。.....」等語，上開會談紀錄並經〇君簽名在案。

（二）復觀諸卷附訴願人 107 年 5 月至 7 月薪資表、107 年 10 月 24 日存款戶名為〇君之存款憑條之記載，原處分機關 107 年 9 月 27 日實施勞動檢查時，均有未給付〇君等人 107 年 5 月至 7 月工資之事實，以 107 年 7 月工資為例，原處分機關實施勞動檢查時，訴願人仍未給付多名勞工之工資；是其未給付勞工工資之事實，洵堪認定。則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，即無違誤。又訴願人雖主張 107 年 5 月至 7 月工資與勞工間有延發之特別約定，惟訴願人所提之 107 年 10 月 18 日、107 年 11 月 5 日勞資爭議和解書、 107 年 11 月 23 日勞資協議證明書，均係事後始達成協議，且並非與全體員工作成約定，其中〇君等人未與訴願人合意延發工資，訴願人自難執為免罰之事由；訴願主張，尚難採為對其有利之認定。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，審酌訴願人為甲類事業單位且係第 1 次違反勞動基準法上開規定，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　王　韻　茹

委員　吳　秦　雯

委員　王　曼　萍

委員　陳　愛　娥

委員　盛　子　龍

委員　洪　偉　勝

委員　范　秀　羽

中華民國　108　年　5　月　24　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）