

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 109 年 2 月 27 日北市勞動字第 1096008240

1 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營美容美體業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）108 年 11 月 28 日、12 月 18 日實施勞動檢查，查得：

（一）勞工○○○（下稱○君）108 年 10 月應領工資計新臺幣（下同）3 萬 9,434 元（本薪 3 萬

7,600 元+伙食費 2,400 元+獎金 300 元=4 萬 300 元，扣除勞健保費用 866 元，訴願人應給付 3 萬 9,434 元），惟訴願人遲至原處分機關於 108 年 12 月 18 日實施勞動檢查時，仍未給付○君 108 年 10 月份工資。訴願人未全額直接給付工資予勞工，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

（二）訴願人與○君約定每月工資於次月 5 日給付，○君 108 年 8 月份應領工資 3 萬,9134 元（

本薪 3 萬 7,600 元+伙食費 2,400 元=4 萬元，扣除勞健保費用 866 元，訴願人應給付 3 萬,9134 元）。

訴願人以取得○君口頭同意分期給付該工資，於 108 年 9 月 10 日、16 日及 23

日分別給付○君 1 萬 3,000 元、1 萬 3,000 元及 1 萬 3,134 元，惟訴願人未提出○君同意分期

付款之相關資料。訴願人未依約定期日給付工資予勞工，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。

(三) ○君於 108 年 2 月 21 日到職，至 108 年 10 月 31 日離職，於 108 年 8 月 21 日年資已滿 6 個月，

享有 3 日特別休假。○君於 108 年 10 月 30 日及 31 日各請特別休假 1 日，離職後訴願人應

給付○君未休特別休假 1 日之工資 1,334 元（4 萬元÷30）。惟訴願人遲至原處分機關於

108 年 12 月 18 日實施勞動檢查時，仍未給付該工資，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定

。

二、原處分機關乃以 109 年 1 月 22 日北市勞動字第 1096022580 號函檢附勞動檢查結果通知書通

知訴願人，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見，經訴願人陳述意見在案。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 1 項及第 38 條第 4 項規定，且為乙

類事業單位，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 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（下稱裁罰基準）第 3 點、行為時第 4 點項次 10、11、42 等規定，以 109 年 2 月 27 日北市勞動字第 10960082401 號裁處書，就上開違規事項各處訴

願人 2 萬元罰鍰，合計處 6 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 109 年 3 月 4 日送達，訴願人不服，於 109 年 4 月 6 日經由原處分機關向本府提起訴願，109 年 5

月 6 日補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願人於訴願書行政處分書發文日期及文號欄雖載明「109 年 2 月 27 日北市勞動字第 10960082402 號」，惟該函僅係原處分機關檢送其 109 年 2 月 27 日北市勞動字第 109600824

01 號裁處書等予訴願人之函文，訴願人並檢附該裁處書影本，揆其真意，應係對該裁處書不服；又本件裁處書於 109 年 3 月 4 日送達，訴願人提起訴願之期間末日原為 109 年 4 月 3

日（星期五），因適逢連續假日期間，依行政程序法第 48 條第 4 項規定，應以休息日之次日（即 109 年 4 月 6 日）代之，是本件訴願人於 109 年 4 月 6 日提起訴願，尚無訴願逾期問

題；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 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 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 38 條第 1 項第 1 款、第 4 項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满

一

定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。」「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。.....。」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.....第三十四條至第四十一條.....規定。」行為時第 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。」第 24 條之 1 第 2 項規定：「本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。.....二、發給工資之期限：.....（二）契約終止：依第九條規定發給。」

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 8 千萬元以上之公司。3. 僱用人數達 100 人以上之事業單位（含分支機構）。（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）事件統一裁罰基準如下表：（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。	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
11	工資之給付，雇主未依約定或法定期間定期給付.....。	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	2.應公布其事業單位或事業	

		項。	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。	名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： 2.乙類： (1)第1次：2萬元至15萬元。
42	勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主未發給工資者；.....。	第38條第4項、第79條第1項第1款、第4項及第80條之1第1項。		

」

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、本件訴願及補充理由略以：訴願人與○君協商自其於 108 年 10 月底前向客戶收取之貨款共 6 萬 5,000 元（下稱系爭貨款）中，支付 108 年 10 月工資 4 萬 300 元、資遣費 1 萬 3,945 元及特休工資 1,334 元，並扣除勞保費 528 元及健保費 338 元，合計 5 萬 4,713 元予○君，餘款繳回。○君實際上於發薪日 108 年 11 月 5 日前已取得 108 年 10 月工資、資遣費及特休工資；另○君當時已口頭同意分期支薪，口頭同意亦具法律效力，訴願人亦付清○君 108 年 8 月至 10 月之工資，訴願人應無違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 1 項及第 38 條第 4 項規定。又訴願人如確未依約定如期支薪，違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 1 項規定，則依一事不二罰原則，應擇一重裁處，請撤銷原處分。

四、查原處分機關派員實施勞動檢查，發現訴願人有事實欄所述之違規事項，有原處分機關 108 年 12 月 18 日勞動條件檢查會談紀錄、員工資料表、薪資轉帳明細表、薪資表暨薪資轉帳清冊等影本附卷可憑，是原處分自屬有據。

五、至訴願人主張取得○君口頭同意分期支薪，口頭同意亦具法律效力，訴願人亦付清○君 108 年 8 月之工資；訴願人與○君協商以系爭貨款給付○君 108 年 10 月工資、資遣費及特休工資，○君發薪日 108 年 11 月 5 日前已取得 108 年 10 月工資及特休工資云云。經查：

(一) 除法令另有規定或勞雇雙方另有約定者外，工資應全額直接給付勞工；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，並應提供工資各項目計算方式明細。勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿 6 個月以上 1 年未滿者，應給予特別休假 3 日；勞工之特別休假，因契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，並按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其 1 日工資計發；所定 1 日工資，為勞工之特別休假於契約終止前 1 日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為契約終止前最近 1 個月正常工作時間所得之工資除以 30 所得之金額；違反者，各處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名等；勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 1 項、第 38 條第 1 項第 1 款、第 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之

1 第 1 項及勞動基準法施行細則第 9 條、第 24 條之 1 第 2 項定有明文。

(二) 本件依卷附原處分機關 108 年 12 月 18 日訪談訴願人委託○○○（下稱○君）受檢之勞動條件檢查會談紀錄影本載以：「…… 問 貴公司之抽查勞工○○○（下稱○君）到職日期？離職日期？…… 答○君之到職日期為 108 年 2 月 21 日、離職日期為 108

年

10 月 31 日……108 年 6 月 1 日至 10 月為約定工資為 4 萬元，均為月薪制。本公司因近期

財務有狀況，故與員工協商薪資分期支付，但○君 108 年 8 月、9 月接受此方式（僅口頭同意，無書面同意資料），惟○君在 108 年 10 月向公司表示不願意接受分期領取薪資…… 問 經檢視○君薪資匯款明細……108 年 8 月薪資 39134 元分別於 9 月 10 日

給

付 13000 元、9 月 16 日給付 13000 元、9 月 23 日給付 13134 元……？答 如前述說明，公

司當時（108 年 7 月至 9 月）已得○君口頭同意分期給付薪資，亦均已給付完成，惟當時未簽書面同意……。問 有關○君特別休假之已休假期日期及假單、未休假天數統計及未休天數折算薪資之給付憑證或遞延休假申請書面憑證？…… 答 特休為到職

日起計，○君有 3 天特休，已休 2 天（10 月 30 日、10 月 31 日），故尚有 1 天未休特休，

公司已在 108 年 10 月薪資明細列計特休未休工資 1334 元（計算：4 萬元/30 天*1 天=1334

元）。……問 貴公司如何給付○君薪資……？答 與○君約定每月 5 號以匯款方式給付上月 1 號至月底之薪資……其工資項目為『本薪、伙食費』合計，『其他』項目為考核表現之不定期給予……108 年 10 月有中秋節因售出 C 套組之獎金 300 元……問 有關○君 108 年 10 月薪資共 54713 元，原應於 108 年 11 月 5 日匯款給付，請說明

。答 本公司雖迄今未匯款○君 108 年 10 月工資 54713 元（內含特休未結清工資 1334 元），但○君於 108 年 10 月 30 日向客戶收款 15500 元及 108 年 10 月向另客戶收款 45000 元，

均尚未繳回公司，且尚有另一筆客戶款 4500 元未交回公司，公司原與○君協商……10 月工資分成 3 筆給付，但○君表示為安全起見，這 3 筆客戶款先留置於○君處作為 10 月薪資，若公司於 11 月匯款給○君 10 月工資時，○君始歸還 3 筆客戶款……本公司以○○通訊軟體於 11 月 6 日向○君確認 10 月薪資匯款日期（11 號、19 號、27 號），

○君回『感激不盡』，但公司因作業流程未於 11 號匯款給付 10 月工資……。」並經○君簽名確認在案。

（三）查本件依上開會談紀錄影本所載，訴願人與○君約定每月工資於次月 5 日給付，復依卷附○君薪資表暨薪資轉帳清冊影本記載，○君 108 年 8 月應領工資為 4 萬元（本薪 3 萬 7,600 元+伙食費 2,400 元），扣除勞健保費用 866 元，訴願人應給付○君 3 萬 9,134 元

。惟訴願人自承於 108 年 9 月 10 日、16 日及 23 日分期給付○君 108 年 8 月工資；是訴願人未依約定期日給付工資予勞工，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定，洵堪認定。另○君 108 年 10 月應領工資為 4 萬 300 元（本薪 3 萬 7,600 元+伙食費 2,400 元+獎金 300 元）

，扣除勞健保費用 866 元，訴願人應給付 3 萬 9,434 元。又○君於 108 年 2 月 21 日到職，

至 108 年 10 月 31 日離職；○君於 108 年 8 月 21 日年資已滿 6 個月，享有 3 日特別休假；又

○君於 108 年 10 月 30 日及 31 日各請特別休假 1 日，是○君於 108 年 10 月 31 日離職，訴願

人應即發給未休畢之特別休假 1 日之工資 1,334 元（4 萬元÷30）。然訴願人迄至 108 年

12 月 18 日原處分機關實施勞動檢查時，仍未給付○君 108 年 10 月工資及應休未休之特別休假日數之工資；是訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 38 條第 4 項規定，亦

堪

認定。雖訴願人主張取得○君口頭同意分期支付 108 年 8 月之薪資，並協商以系爭貨款給付○君 108 年 10 月工資及特休工資；惟訴願人未能提出○君確有與訴願人雙方合意約定分期支付 108 年 8 月工資，以及○君 108 年 10 月工資及特休工資自系爭貨款扣除

之

事證供核，尚難對訴願人為有利之認定。訴願主張，不足採據。至訴願人主張如未依約定如期支薪，違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 1 項規定，應依一事不二罰

原

則，擇一重裁處一節。查訴願人未給付○君 108 年 10 月工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定；另訴願人未依約定期日給付○君 108 年 8 月工資，違反勞動基準法第 23

條

第 1 項規定；此二者違規事實及所涉法條均不相同，非屬同一違規行為，自應分別處罰；訴願人主張擇一重裁處，恐有誤解，不足採據。

（四）從而，原處分機關審酌訴願人為乙類事業單位，第 1 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 1 項及第 38 條第 4 項規定，依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之

1 第 1 項及裁罰基準等規定，各處訴願人 2 萬元，合計處 6 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（請假）

委員 張 慕 貞（代行）

委員 范 文 清

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 劉 昌 坪
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 7 月 29 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）