

臺北市政府 109.11.11. 府訴三字第 1096102093 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○股份有限公司

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 6 月 3 日北市勞動字第 10960299911

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營視聽及視唱業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）109 年 5 月 6 日實施勞動檢查，發現訴願人與勞工約定出勤時間依出勤總表所示「應出勤刷卡排程」為準，倘刷卡排程總時數為 9 小時者，內含 1 小時休息時間；若刷卡排程總時數為 10 小時者，內含 2 小時休息時間，亦即約定正常工作時間皆為 8 小時，於次月 5 日以匯款方式給付當月工資及加班費，並查得訴願人與勞工○○（下稱○員）約定 109 年 3 月份薪資扣除代扣款項後為新臺幣（下同）3 萬 9,005 元，訴願人應於 109 年 4 月 6 日（原應於 109 年 4 月 5 日給付，因例假日而順延至次一工作日為 4 月 6 日）給付○員 109 年 3 月份工資 3 萬 9,005 元，惟訴願人於 109 年 4 月 7 日先給付 2 萬 7,303 元，嗣於 4 月 24 日給付 1 萬 1,702 元；其他勞工亦有相同情形。訴願人未依約定期日給付勞工工資，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。原處分機關乃以 109 年 5 月 28 日北市勞動字第 1096081879 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見，經訴願人於 109 年 5 月 29 日以書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違規事證明確，且為甲類事業單位，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定，乃依同法第 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、第 4 點項次 15 等規定，以 109 年 6 月 3 日北市勞動字第 10960299911 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 109 年 6 月 10 日送達，訴願人

不服，於 109 年 7 月 2 日向本府提起訴願，8 月 6 日、8 月 26 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。」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。」

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。」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（勞基法）	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）
15	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。	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。	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、本件訴願理由略以：訴願人於 109 年 3 月 7 日公告薪資將於 109 年 4 月 7 日發放；因受新冠肺炎

炎影響，營運量嚴重下滑、現金流入減少，導致訴願人營運備用金不足於 109 年 4 月 7 日

1

次給付勞工薪資，故不得已於 4 月 7 日先給付 70%，另 30%於 4 月 24 日給付，次月訴願人

盡力調節營運備用金後，薪資均依約定日全額給付，雖在疫情影響下 109 年 3 月薪資分 2 次給付，但仍依法規每月至少定期發給 2 次，請撤銷原處分。

三、原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，發現訴願人有未依約定期日給付勞工○員 109 年 3 月工資，有原處分機關勞動檢查結果通知書、109 年 5 月 6 日訪談訴願人之受託人

○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、訴願人勞工出勤總表、薪資清冊及銀行轉帳清冊等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其已有事先公告 109 年 3 月薪資將於 109 年 4 月 7 日發放，惟因受新冠肺炎影

響，營運量嚴重下滑、現金流入減少，導致訴願人營運備用金不足於 109 年 4 月 7 日 1 次給

付勞工薪資，故不得已於 4 月 7 日先給付 70%，另 30%於 4 月 24 日給付云云。經查：

- （一）按工資係勞工提供勞務之對價，為勞工維持經濟生活之重要來源，而勞工在勞雇關係中又常居於弱勢地位，是勞動基準法乃訂有勞動條件之最低標準，並明文規定勞雇雙方所訂勞動條件不得低於該法所定之最低標準，以期達到保障勞工權益、加強勞雇關係之目的。次按工資之給付，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；是雇主與其所僱勞工有約定工資給付日者，雇主即負有於該期日給付予勞工工資之義務；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並應公布事業單位或事業主之

名稱、負責人姓名；勞動基準法第 23 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1

第 1 項等定有明文。

(二) 本件依原處分機關於 109 年 5 月 6 日訪談訴願人之受託人○君所製作之會談紀錄影本所載：「……問：……貴公司表示與勞工約定當月工資於次月 5 日以轉帳方式給付，查 109 年 3 月份工資應於 109 年 4 月 6 日給付（原應於 109 年 4 月 5 日給付，遇假日遞延至

次一工作日為 4 月 6 日），惟貴公司分別於 109 年 4 月 7 日及 4 月 24 日給付，原因為何？以

勞工○○○109 年 3 月份工資為例。答：因疫情影響導致公司營收大幅減少，資金無法及時到位，故 109 年 3 月份工資分別於 109 年 4 月 7 日先給付薪資之 70%，再於 4 月 24 日給

付餘數 30%。以勞工○○○（下稱○員）為例，○員 109 年 3 月份薪資為 46,210 元（本

薪 28,100 元+職務加給 3,000 元+考勤獎金 4,500 元+伙食津貼 2,030 元+調薪 4,100 元+夜間津貼 4,480 元）-健保費 618 元-勞保費 966 元-福利金 194 元-臨時假扣款 5427 元，應給

付○員 109 年 3 月份工資為 39,005 元，先於 109 年 4 月 7 日給付 27,303 元（39,005 元*70%

）……後於 109 年 4 月 24 日給付 11,702 元（39,005 元*30%）……勞工○○○、○

○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○……○○○、○○○、○○○……等人皆有相同之情形。……」經○君簽名確認在案。

(三) 據上，訴願人與勞工約定每月 5 日以匯款方式給付上月工資，依上開規定，訴願人至遲應於所約定之工資給付日即 109 年 4 月 6 日（原應於 109 年 4 月 5 日給付，因例假日而順

延至次一工作日為 4 月 6 日）前給付○員 109 年 3 月薪資，惟訴願人遲至 109 年 4 月 7 日及 4

月 24 日始分別給付○員 109 年 3 月薪資 2 萬 7,303 元及 1 萬 1,702 元，共計 3 萬 9,005 元，並

有訴願人 109 年 3 月薪資清冊及銀行轉帳清冊影本在卷可憑。是訴願人未依約定於 109

年 4 月 6 日給付所屬勞工○員 109 年 3 月之工資，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定之事

實，堪予認定。雖訴願人主張已於 109 年 3 月 7 日公告薪資將於 109 年 4 月 7 日發放；惟因

其公司營運下滑、現金流減少，不得已方於 109 年 4 月 7 日先給付 70%，另 30%於 4 月 24

日給付云云，然勞動基準法第 23 條第 1 項工資應定期發給之規定，係在保障勞工及其家屬生活必須之最低需求，訴願人既已與勞工約定工資給付日，縱訴願人公司營運下滑，仍不得未經勞工同意，即逕自以公告方式變更約定期日給付工資，是其未取得勞工同意，卻未依約定日期於 109 年 4 月 6 日發給○員 109 年 3 月全額之工資，已違反勞動

基準法第 23 條第 1 項規定，縱其嗣後確已於 109 年 4 月 7 日及 4 月 24 日給付○員 109 年 3 月

工資，亦不影響違規事實之認定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，處訴願人法定最低額 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（公出）
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 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 11 月 11 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 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）

