

臺北市政府 110.10.01. 府訴三字第 1106104447 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 110 年 6 月 21 日北市勞動字第 11060249601 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營逾期應收帳款管理服務業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）110 年 5 月 5 日實施勞動檢查，查得訴願人與勞工○○○（下稱○君）約定每月工資應於次月 10 日以匯款轉帳方式給付，原應於 110 年 4 月 10 日給付○君 110 年 3 月工資新臺幣（下同）3 萬 7,346 元，惟訴願人遲至 110 年 4 月 23 日、27 日始分別給付○君 1 萬元、2 萬 7,346 元，有工資未依約定時間給付之情事，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。原處分機關爰以 110 年 5 月 24 日北市勞動字第 1106069970 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知訴願人陳述意見。嗣原處分機關審認訴願人 5 年內第 2 次違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定（第 1 次為 106 年 6 月 22 日北市勞動字第 10632834200 號裁處書），且為甲類事業單位，爰依同法第 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 15 及第 5 點等規定，以 110 年 6 月 21 日北市勞動字第 11060249601 號裁處書，處訴願人 10 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。該裁處書於 110 年 6 月 23 日送達，訴願人不服，於 110 年 7 月 13 日經由原處分機關向本府提起訴願，7 月 21 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。」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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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）事件統一裁罰基準如下表：（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 2 分之 1。 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。 (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	法規名稱	委任事項
----	------	------

- 二、本件訴願理由略以：訴願人從未延遲發放○君之工資，實因疫情影響以致收入大減入不敷出，影響公司營運才會延遲發放薪資。訴願人雖受疫情影響，仍不輕易裁員，到處籌措資金發放員工工資，並不是故意拖延。訴願人得不到政府紓困支援，禁不起如此重大罰鍰，如不得已停業資遣員工，更非原處分機關希望看到的結果，請撤銷原處分改處最輕罰鍰。
- 三、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定之情事，有原處分機關 110 年 5 月 5 日勞動條件檢查會談紀錄、○君薪資證明、訴願人 110 年 4 月 23 日及 27 日薪資轉帳資料等影本附卷可稽，原處分自屬有據。
- 四、至訴願人主張其從未延遲發放○君之工資，實因疫情影響以致收入大減入不敷出，影響公司營運才會延遲發放薪資，並不是故意拖延云云。經查：
- (一) 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；且應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；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 第 1 項定有明文。
- (二) 依原處分機關 110 年 5 月 5 日訪談訴願人之受任人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄影本略以：「……問：請問貴公司和所僱員工○○○約每月薪資及如何發放？（約定發放薪資日期及約定發放方式？）是否會給予所僱員工○員薪資明細表？答：本公司和所僱員工○○○約定每月 10 號給薪（給付上個月全月薪資（含加班費或事病假扣款等）），皆是以匯款轉帳方式給付○員，如遇假日會延後一個工作天給付。本公司以紙本方式按月給予○員各月薪資明細表。問：請問勞工○○○表示其 110 年 3 月份工資，公司並未於原先約定之 110 年 4 月 10 日給付其工資？請問是否屬實，煩請詳細說明之。（另是否有○員之同意延後領取工資同意書）？答：本公司係因資金週轉問題，勞工○○○110 年 3 月份工資，公司確實未在原

約定之 110 年 4 月 10 日給付工資，雖無○員之同意延後領取工資同意書，但本公司都有事先和勞工溝通（用電話告知）並作說明，並已在 110 年 4 月 23 日給付工資新臺幣 10,000 元及 110 年 4 月 27 日新臺幣 27,346 元（詳可對照匯款紀錄可稽），因此並非惡意不給付○員工資。10,000+27,346=37,346（○員 110 年 3 月份工資清冊上之總應發金額 37,346）。……」並經○君簽名確認在案。

（三）據上，訴願人與勞工○君約定每月 10 日給付上個月工資，惟訴願人遲至 110 年 4 月 23 日及 27 日始分別給付○君 110 年 3 月工資 1 萬元及 2 萬 7,346 元，有訴願人薪資轉帳資料影本在卷可憑。是訴願人未依約定於 110 年 4 月 10 日給付勞工○君 110 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。又訴願人主張減輕處罰云云，查本件訴願人既為雇主，就勞動基準法相關規範自有知悉及遵行之義務，其違反勞動基準法前開規定，難認不可歸責，依行政罰法第 7 條第 1 項規定，依法自應受罰；且按其情節，訴願人並無行政罰法第 8 條但書規定得減輕或免除處罰之事由。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關審認訴願人為甲類事業單位，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定，且係 5 年內第 2 次違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定（第 1 次為 106 年 6 月 22 日北市勞動字第 10632834200 號裁處書），乃依前揭規定及裁罰基準，處訴願人 10 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並無不合，原處分應予維持。倘訴願人繳交罰鍰有困難者，得另案向原處分機關申請分期繳納罰鍰，併予敘明。

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
委員	邱	駿	彥
委員	郭	介	恒

中華民國 110 年 10 月 1 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）