

訴 願 人 ○○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 111 年 1 月 17 日北市勞動字第 11060863631 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

- 一、訴願人經營廣告業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）110 年 11 月 2 日實施勞動檢查，查得訴願人與勞工約定每日正常出勤時間為 9 時至 18 時（中午休息時間 1 小時），當月工資於次月 5 日（如遇例假日或休假日順延）以匯款方式發放；另查得訴願人之勞工 ○○（下稱○君）分別於 110 年 8 月 6 日、13 日、20 日及 25 日，遲到 2 分鐘、1 分鐘、1 分鐘及 1 分鐘，訴願人依法得扣除○君未提供勞務時間計 5 分鐘之工資新臺幣（下同）19 元【110 年 8 月工資 55,000 元（基本底薪 43,200 元+伙食津貼 1,800 元+職務加給 10,000 元）/30 日/8 小時/60 分鐘 *5 分鐘=19.09 元，四捨五入以整數計為 19 元），惟訴願人以遲到 30 分內，無論時間長短均扣除工資 100 元計算，計扣除○君 110 年 8 月之工資 400 元，涉未全額給付工資予勞工，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。
- 二、原處分機關爰以 110 年 11 月 23 日北市勞動字第 1106126708 號函檢送勞動檢查結果通知書等予訴願人，命立即改善，並通知訴願人陳述意見，該函於 110 年 11 月 25 日送達，然未獲訴願人回應。原處分機關審認訴願人為乙類事業單位，且為 5 年內第 3 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定（前 2 次分別經原處分機關以 107 年 3 月 1 日北市勞動字第 10639719300 號及 109 年 10 月 6 日北市勞動字第 10960687311 號裁處書裁處在案），爰依同法第 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（下稱裁罰基準）第 3 點、第 4 點項次 13 及第 5 點規定，以 111 年 1 月 17 日北市勞動字第 11060863631 號裁處書（下稱原處分），處訴願人 15 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。原處分於111年1月19日送達，訴願人不服，於111年2月15日經由原處分機關向本府提起訴願，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。」

勞動部104年11月11日勞動條2字第1040027481號書函釋：「……說明：……二、工資為勞動者給付勞務之對價，為其賴以維持生活所必需，雇主本不得恣意扣發工資。爰勞動基準法第22條第2項規定，工資應全額直接給付勞工。……。三、前開規定所稱『另有約定』，限於勞雇雙方均無爭議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言；如勞雇雙方對於約定之內容仍有爭執，雇主不得逕自扣發工資。……。」109年3月20日勞動條2字第1090130271號函釋：「……說明：……二、依勞動基準法第22條第2項規定略以，工資應全額直接給付勞工。……。三、工資係勞工因工作而獲得之報酬，勞工上班遲到之時間，因未提供勞務，雇主得不發給工資，惟應依遲到時間比例扣發當日工資，不得溢扣。……。」

111年3月14日勞動條2字第1110140080號函釋：「……說明：一、查本法第22條第2項規定所規範者，係工資應全額、直接給付，爰凡雇主於勞動契約約定之日期未給付或未全額給付勞工工資，縱於事後補給，不論是否為全額或差額，均應以違反該項規定論處。……。」

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	13
違規事件	工資未全額直接給付勞工者。
法條依據（勞基法）	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。
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： …… 2.乙類： …… （3）第 3 次：15 萬元至 30 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
16	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：訴願人訂定公司規則為○君所知悉並簽名同意，且 110 年 8 月工資明細表亦經○君簽收同意，訴願人並未違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定；縱訴願人有違反該規定，然訴願人事後已補發短少給付之工資 381 元予○君，原處分機關卻裁處訴願人 15 萬元罰鍰，顯然違反比例原則，請撤銷原處分，另為適法之處分。

三、本件經原處分機關查認訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分

機關 110 年 11 月 2 日訪談訴願人之受任人即會計○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱 110 年 11 月 2 日會談紀錄）、勞動檢查結果通知書、訴願人之勞工 110 年 8 月出勤表、薪資表、薪資明細表及○君 110 年 9 月 6 日○○銀行提存款交易存根等資料影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其所訂定公司規則及 110 年 8 月工資明細表均經○君簽名同意，且原處分違反比例原則云云。按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；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；為勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項所明定。次按勞工上班遲到之時間，因未提供勞務，雇主僅得就遲到時間比例扣發當日工資；雇主於勞動契約約定之日期未給付或未全額給付勞工工資，縱於事後補給，不論是否為全額或差額，均應以違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定論處；該規定所稱「另有約定」，限於勞雇雙方均無爭議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言；亦有前揭勞動部 104 年 11 月 11 日勞動條 2 字第 1040027481 號書函、109 年 3 月 20 日勞動條 2 字第 1090130271 號及 111 年 3 月 14 日勞動條 2 字第 1110140080 號函釋可資參照。查本件：

- （一）依卷附原處分機關 110 年 11 月 2 日會談紀錄影本記載：「……問 貴公司每日正常出勤時間為何？……A 9:00~18:00……Q 貴公司遲到如何扣薪？A 超過 9:00，未到 9:30，1 次扣 100 元，不論遲到時間長短，以○○110 年 8 月為例，8/6、8/20、8/13、8/25 共遲到 4 次，故扣 400 元。……。」並經○君簽名確認在案。
- （二）復依卷附訴願人之勞工 110 年 8 月出勤表影本所示，○君分別於 110 年 8 月 6 日之 9 時 2 分、110 年 8 月 13 日之 9 時 1 分、110 年 8 月 20 日之 9 時 1 分、110 年 8 月 25 日之 9 時 1 分出勤上班，該月份○君因遲到未出勤工作，訴願人應得扣除之工資為 19 元；復稽之訴願人之勞工 110 年 8 月薪資表及 110 年 8 月薪資明細表影本顯示，均有○君遲到扣款 400 元之記載；是訴願人有溢扣○君該月份工資 381 元之事實，洵堪認定。原處分機關據以審認訴願人有工資未全額直接給付勞工情事，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，並無違誤。
- （三）再查，訴願人之勞工 110 年 8 月薪資明細表影本所示，○君雖於該表

同意工資發放之給付及扣項項目之簽收欄位簽名，惟該表之主要功能應係勞工簽收每月份工資之證明，是否等同有勞動基準法第 22 條第 2 項規定應全額給付工資之「另有約定」，並非無疑，縱認該表為訴願人已提供經○君同意扣款之證明，惟勞資雙方雖可於勞動契約中針對勞動條件另有約定，仍不得低於勞動基準法最低標準，倘低於標準者，因違反法律強制規定，應為無效，自不許訴願人與○君另行約定扣發高於勞動基準法及相關函釋規範標準之金額；又工資為勞動者給付勞務之對價，為其賴以維持生活所必需，雇主本不得恣意扣發工資；是基於保障勞工權益之勞動基準法立法意旨，尚難認訴願人得執該表業經○君簽名為由而解免其責。末查，本件訴願人為乙類事業單位，其於 5 年內第 3 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，已如前述，顯見其未就違規事實妥予改善，是原處分機關依裁罰基準規定，裁處訴願人 5 年內第 3 次違反同項次規定之最低額罰鍰 15 萬元，並無不當，亦無違反比例原則。又訴願人事後補發短少給付之工資予○君，惟此屬事後改善行為，亦不影響本件違規行為之認定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關處訴願人 15 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，揆諸前揭規定及裁罰基準，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
委員	邱	駿	彥
委員	郭	介	恒

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）