

訴 願 人 ○○○○○○○○○○○有限公司○○分公司

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 113 年 6 月 11 日北市勞動字第 11360063291 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營其他綜合商品零售業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）113 年 3 月 29 日實施勞動檢查，訴願人表示未實施變形工時制度，週一至週日為週期起迄，於週六及週日內各給予一日休息日及一日例假，與勞工約定工作時間為週一至週五 9 時至 18 時（含休息時間 1 小時），每日工時 8 小時，以門禁卡方式記載勞工工作時間。訴願人另表示約定發薪日為每月 5 日以轉帳方式發給前月份 1 日至末日全月工資，遇假日延後至次一工作日發放，工資細項分為底薪、伙食費、職務加給。以勞工○○○（下稱○君）113 年 2 月份出勤紀錄、薪資清冊為例，○君 113 年 2 月份約定薪資為新臺幣（下同）3 萬 4,500 元（底薪 31,100 元+伙食費+ 2,400+ 職務加給 1,000），其中○君當月份遲到分鐘數合計共 36 分鐘，訴願人以「○君 113 年 2 月 19 日起連續曠職已超過 3 日」於 113 年 2 月 22 日終止與○君之勞動契約，訴願人依法應給付○君當月薪資 2 萬 614 元（ $34,500 \div 30 \times 18$ 日-遲到扣薪 86 元= 20,614 元），惟訴願人主張以「○君與公司簽訂之勞動契約約定要辦完離職手續，否則公司得保留當月薪資至辦清離職手續止」為由，片面未給付○君 113 年 2 月 1 日至 2 月 18 日工資，訴願人未全額給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

二、原處分機關爰以 113 年 5 月 22 日北市勞動字第 1136071643 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人以 113 年 5 月 29 日書面陳述意見。嗣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，且為乙類事業單位，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項等規定，以 113 年 6 月 11 日北市勞動字第 11360063291 號裁處書（下稱原處分），處訴願人 2 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 113 年 6 月 13 日送達，訴願人不服，於 113 年 7 月 5 日經由原處分機關向本府提起訴願，7 月 17 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（下稱 104 年 11 月 11 日書函釋）：「……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。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限……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……。」111 年 3 月 14 日勞動條 2 字第 1110140080 號函釋（下稱 111 年 3 月 14 日函釋）：「主旨：有關勞動基準法（以下簡稱本法）第 22 條第 2 項……規定適用疑義……。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 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公告……自中華民國 113 年 1 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 15 項中央法規』所定本府有關裁處權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附表（節錄）

項次	法規名稱	委任事項
8	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

- 二、本件訴願理由略以：○君自 113 年 2 月 19 日突然無故曠職連續 3 日，且經訴願人以電話、XXXX 通訊軟體等方式聯繫均無回應。○君簽立有勞動契約書，

依勞動契約書第 9 條第 1 項約定「受聘員工倘自行因故離職，應於依勞基法規範正式提出（離職申請書）通知本公司核算薪資結算日，並於最後工作日前辦清離職手續。未依本規定而終止契約……，受聘員工同意本公司得保留受聘員工離職當月實際出勤所得之工資至受聘員工辦清離職手續止。」○君雖非自請離職，但依上開約定仍負有辦清離職手續之義務。113 年 2 月 19 日起訴願人公司員工多次聯繫○君，均無所獲，113 年 3 月 5 日即訴願人預定之發薪日，訴願人會計尚再次將訴願人試算之薪資數額以簡訊通知○君，請其確認並約時間至公司領現金，惟○君仍置若罔聞。訴願人業於 113 年 4 月 1 日將訴願人計算之數額 2 萬 5,033 元匯入○君於○○銀行之帳戶，並非故意不給付薪資。

三、查訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關 113 年 3 月 29 日訪談訴願人之專任經理○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄（下稱 113 年 3 月 29 日會談紀錄）、訴願人薪資轉帳明細等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張因○君無故曠職且多次聯繫皆無回應，依雙方之勞動契約第 9 條約定，其得保留受聘員工離職當月實際出勤所得之工資至受聘員工辦清離職手續云云。查本件：

（一）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，並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；揆諸勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。次按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，勞動基準法第 22 條第 2 項規定所稱「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；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，亦有前揭勞動部 104 年 11 月 11 日書函釋、111 年 3 月 14 日函釋意旨可資參照。

（二）依原處分機關 113 年 3 月 29 日會談紀錄影本記載略以：「……問請問貴公司與○員約定之發薪日及計薪週期？……答每月 5 日以薪資轉帳方式發給上月工資（含加班費及考勤）……○員……2 月工資尚未發放，係因○員 113 年 2 月 19 日起未向公司請假就沒來上班了……」並經○君簽名在案。是依上開會談紀錄內容所示，訴願人有未依約定期日給付○君 113 年 2 月薪資之事實，洵堪認定。

（三）按勞動基準法第 22 條但書所稱「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，業如前述，本件訴願人因○君曠職逾 3

日而與其終止勞動契約，並非○君自行因故離職，與訴願人主張其與○君所定勞動契約第 9 條約定所指情形不同，自難論本件具勞動基準法第 22 條但書所稱「另有約定」之情事；又訴願人縱於 113 年 4 月 1 日給付○君 113 年 2 月份薪資，亦屬事後改善行為，尚不影響本件違規事實之認定。原處分機關審酌訴願人為乙類事業單位及本件違規情節，且其係第 1 次被查獲違規，爰依勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定，處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，並公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並無違誤。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關所為原處分，揆諸前揭規定及裁罰基準，並無不合，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 連 堂 凱
委員 張 慕 貞
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
委員 宮 文 祥

中 華 民 國 113 年 9 月 30 日

本案依分層負責規定授權人員決行

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）