

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 113 年 7 月 29 日北市勞動字第 11360067411 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營電腦程式設計業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）113 年 4 月 30 日、5 月 9 日派員實施勞動檢查，訴願人表示與所僱勞工○○○（下稱○君）約定每月工資為新臺幣（下同）4 萬 1,000 元，發薪日為每月 15 日以匯款方式發放前月 1 日至末日全月約定薪資及考勤薪資，遇假日延後至次一工作日，並查得：

（一）以○君 113 年 3 月份薪資清冊為例，因訴願人認○君係任職至 113 年 3 月 21 日，惟當月份予以 22 日計薪，應於 113 年 4 月 15 日給付○君當月份工資 3 萬 66 元（41,000／30*22=30,066），惟訴願人未經○君同意使其 113 年 3 月份工資延遲於 113 年 4 月 18 日發放，亦有延遲給付○君 113 年 2 月份工資之事實，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

（二）訴願人表示使用匯款方式於每月 15 日給付勞工前月 1 日至末日全月工資，並表示工資明細係以電子郵件方式寄送至○君公務信箱，惟訴願人自承「因○員離職，公司將其公務信箱相關紀錄皆刪除」，致無法提供已提供薪資明細之證明文件，亦未提供其他可資證明提供○君 113 年 2 月份至 3 月份工資各項目計算方式明細之紀錄，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃以 113 年 7 月 9 日北市勞動字第 1136079543 號函（下稱 113 年 7 月 9 日函）檢送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。嗣原處分機關審認訴願人違規事證明確，違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 1 項規定，且為乙類事業單位，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 13、15 等規定，以 113 年 7 月 29 日北市勞動字第 11360067411 號裁處書（下稱原

處分)，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 4 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 8 月 12 日送達，訴願人不服，於 113 年 8 月 13 日經由原處分機關向本府提起訴願，113 年 9 月 2 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 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。」

勞動基準法施行細則第 14 條之 1 規定：「本法第二十三條所定工資各項目計算方式明細，應包括下列事項：一、勞雇雙方議定之工資總額。二、工資各項目之給付金額。三、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額。四、實際發給之金額。雇主提供之前項明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。」

勞動部 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)
----	------	-----------	--------------------	---------------

13	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 2 分之 1。	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： (1)第 1 次：2 萬元至 15 萬元。
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。	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。	

」

臺北市政府 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公告『工會法等 15 項中央法規』所定臺北市政府（以下簡稱本府）有關裁處權限事項，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事項委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附件：工會法等 15 項中央法規裁處權限委任勞動局辦理事項表（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：訴願人之代表人於 113 年 7 月 5 日至 7 月 15 日出國，未能收到原處分機關 113 年 7 月 9 日函，致無法期限內提具陳述意見書，而被原處分機關逕自視為放棄陳述意見並裁處，行政程序有明顯瑕疵，回國後有提具陳述意見書，惟未獲原處分機關回應；訴願人並無放棄陳述意見之事實，原處分機關未善盡程序完備之責任，請撤銷原處分。

三、訴願人有事實欄所述違反勞動基準法之情事，有原處分機關 113 年 5 月 9 日訪談訴願人之代表人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄（下稱 113 年 5 月 9 日會談紀錄）、訴願人提供之聘僱契約書、薪資清冊、給薪證明等

影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

- (一) 按除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外，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 款及第 80 之 1 第 1 項所明定。次按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；復有勞動部 111 年 3 月 14 日函釋意旨可參。
- (二) 依原處分機關 113 年 5 月 9 日會談紀錄影本記載略以：「……問請問貴公司如何與○員約定工資？○員 113 年 3 月薪資如何計算？答本公司與○員約定每月工資 41,000 元，○員於 3 月工作 22 天，故計算其當月薪資為 28675 元〔41,000 元／30 天* 22 天-健保費 651 元-勞保費 740 元〕，因其當月退保誤扣○員 3 月健保費，故於 4 月 30 日匯還健保費 651 元。問請問貴公司與○員約定的發薪日及方式為何？……答計薪週期及考勤週期為當月 1 日至末日，次月 15 日以匯款方式發給，如遇週末會延後至最近一日工作日發。……」並經○君簽名確認在案。
- (三) 次查訴願人依約定期日應於 113 年 3 月 15 日發給○君 113 年 2 月份薪資、113 年 4 月 15 日發給○君 113 年 3 月份薪資，惟依卷附訴願人提供之薪資清冊、給薪證明等影本所示，訴願人未經○君同意，各遲至 113 年 3 月 17 日、113 年 4 月 18 日始發給○君 113 年 2 月份、113 年 3 月份薪資；是訴願人未依與○君約定之日期給付○君工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。

五、原處分關於違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定部分：

- (一) 按雇主應提供工資各項目計算方式明細予勞工；雇主提供之工資各項目計算方式明細，包括勞雇雙方議定之工資總額、工資各項目之給付金額、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額、實際發給之金額；雇主提供上開明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之；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、負責人姓名等；勞動基準法第 23 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 14 條之 1 定有明文。
- (二) 依卷附原處分機關 113 年 5 月 9 日會談紀錄影本記載略以：「……問請

問貴公司與○員……薪資明細如何提供？答……工資明細係以電子郵件方式寄送至○員公務信箱，但因為○員離職，本公司將其公務信箱相關紀錄皆刪除，故無法提供已提供薪資明細之證明文件。……」並經○君簽名確認在案。是訴願人未提供 113 年 2 月份至 3 月份工資各項目計算方式明細予○君，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

六、至訴願人主張並無放棄陳述意見，原處分機關未善盡程序完備之責任一節；依原處分機關 113 年 8 月 30 日北市勞動字第 1136040867 號函所附訴願答辯書理由三記載略以：「……訴願人所稱陳述意見書……於 113 年 8 月 5 日以限時掛號函件……提具……原處分機關亦業於 113 年 8 月 13 日以北市勞動字第 1136040532 號……函復訴願人……又原處分事實係依據 113 年 4 月 30 日及 5 月 9 日勞動條件檢查結果……並互核訴願人與○員之勞動契約……薪資明細及訴願人給薪證明……查訴願人……未依所約定之工資給付日……全額直接給付○員之事實，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定……亦未提供其他可資證明○員取得……工資各項目計算方式明細之紀錄，違反同法第 23 條第 1 項規定……」顯示原處分機關業審酌訴願人陳述意見書內容，仍審認訴願人違規事實明確。本件原處分機關依勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，各處訴願人法定最低額 2 萬元，合計處 4 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。

七、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	陳	愛	娥
委員	盛	子	龍
委員	邱	駿	彥
委員	李	瑞	敏
委員	陳	衍	任
委員	陳	佩	慶
委員	邱	子	庭

中 華 民 國 113 年 11 月 29 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）