

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 11 月 18 日北市勞動字第 11360275231 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 9 月 12 日派員實施勞動檢查，查得訴願人所屬勞工○○○（下稱○君）於 113 年 6 月 3 日到職，擔任前端工程師一職，約定月薪新臺幣（下同）7 萬 5,000 元。嗣經訴願人與○君面談及評估後，於 113 年 7 月 16 日之工作時間告知○君依資遣事由終止勞動契約，當日即為契約終止日，惟訴願人仍繼續為○君投保並繳納 7 月份全月之全民健康保險費（下稱健保費）及勞工保險費（下稱勞保費），並於發給○君 7 月份之工資中扣除健保費 2,374 元及勞保費 1,100 元；然依全民健康保險法第 30 條第 2 項等規定，被保險人於退保當月免繳納保險費，○君於該月份無須負擔健保費，且勞保費亦僅需負擔 16 日之保險費，爰訴願人有溢扣工資之工資未全額給付予勞工情形，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。案經原處分機關以 113 年 10 月 30 日北市勞動字第 1136100125 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，訴願人於 113 年 11 月 11 日以書面陳述意見。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，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項規定，以 113 年 11 月 18 日北市勞動字第 11360275231 號裁處書處訴願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰，並公布訴願人之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。訴願人不服原處分，於 113 年 12 月 20 日向本府提起訴願，114 年 2 月 7 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

一、本件訴願書雖記載：「……北市勞動字第 11360275232 號……」惟查原處分機關 113 年 11 月 18 日北市勞動字第 11360275232 號函僅係檢送原處分等予訴願人之函文，揆其真意，訴願人應係不服原處分。又依法務部 102 年 8 月 2 日法律字第 10200157180 號函釋意旨略以，倘民眾已於行政機關留有通訊地址

，為簡政便民，行政處分之送達，應優先寄送通訊地址。查本件訴願人提起訴願日期為 113 年 12 月 20 日，距原處分送達至訴願人當時公司登記地址之日期 113 年 11 月 19 日雖已逾 30 日，惟依卷附原處分機關 113 年 9 月 12 日勞動條件檢查會談紀錄（下稱 113 年 9 月 12 日會談紀錄）影本，其上載有訴願人之通訊地址，且經訴願人代表人○○○（下稱○君）簽名，原處分未優先寄送訴願人通訊地址，即以訴願人當時公司登記地址為送達，其送達難謂無瑕疵，致訴願期間無從起算，本件尚無訴願逾期問題，合先敘明。

二、按勞動基準法第 2 條第 3 款規定：「本法用詞定義如下：……三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」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。」

全民健康保險法第 10 條第 1 項規定：「被保險人區分為下列六類：一、第一類：……（二）公、民營事業、機構之受僱者。……」第 18 條第 1 項規定：「第一類至第三類被保險人及其眷屬之保險費，依被保險人之投保金額及保險費率計算之……。」第 30 條規定：「第十八條及第二十三條規定之保險費，依下列規定，按月繳納：一、第一類被保險人應自付之保險費，由投保單位負責扣、收繳，並須於次月底前，連同投保單位應負擔部分，一併向保險人繳納。……。前項保險費，應於被保險人投保當月繳納全月保險費，退保當月免繳保險費。」勞工保險條例第 6 條第 1 項規定：「年滿十五歲以上，六十五歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：一、受僱於僱用勞工五人以上之公、民營工廠、礦場、鹽場、農場、牧場、林場、茶場之產業勞工及交通、公用事業之員工。二、受僱於僱用五人以上公司、行號之員工。三、受僱於僱用五人以上之新聞、文化、公益及合作事業之員工。」第 8 條第 1 項規定：「左列人員得準用本條例之規定，參加勞工保險：……二、受僱於僱用未滿五人之第六條第一項第一款至第三款規定各業之員工。……」第 11 條規定：「……各投保單位應於其所屬勞工到職、入會、到訓、

離職、退會、結訓之當日，列表通知保險人；其保險效力之開始或停止，均自應為通知之當日起算。……」第 13 條第 1 項規定：「本保險之保險費，依被保險人當月投保薪資及保險費率計算。」第 16 條第 1 項規定：「勞工保險保險費依左列規定，按月繳納：一、第六條第一項第一款至第六款及第八條第一項第一款至第三款規定之被保險人，其應自行負擔之保險費，由投保單位負責扣、收繳，並須於次月底前，連同投保單位負擔部分，一併向保險人繳納。……」

勞工保險條例施行細則第 14 條第 4 項、第 5 項、第 7 項規定：「投保單位於其所屬勞工離職、退會、結（退）訓之當日辦理退保者，其保險效力於投保單位將退保申報表送交保險人或郵寄之當日二十四時停止。」「投保單位非於勞工離職、退會、結（退）訓之當日辦理退保者，其保險效力於離職、退會、結（退）訓之當日二十四時停止。……」「本條例第八條第一項各款規定人員準用本條例規定參加勞工保險者，其保險效力之開始及停止，準用前六項規定。」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 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」

三、本件訴願理由略以：訴願人接到政府機關通知後，主動退還過多扣收之勞健保費，是出於善後處理及遵循行政指導的合作態度，並非承認先前行為違法；只有存在主觀故意或重大過失的情況下，才可認定為違法；勞健保的扣除屬於雇主的法定義務，即代為扣繳勞工的勞健保費並依法繳納給相關機構，並不影響勞工應得工資的總額，也不應視為工資的減少或扣減，請重新審查並撤回對訴願人的不當認定。

四、查原處分機關審認訴願人有如事實欄所述之違規事實，有原處分機關 113 年 9

月 12 日會談紀錄、○君資遣人員資料、服務證明書、113 年 7 月份薪資明細、○○○○銀行存款交易查詢列印畫面等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張其接到政府機關通知後，主動退還過多扣收之勞健保費，是出於善後處理及遵循行政指導的合作態度，並非承認先前行為違法；只有存在主觀故意或重大過失的情況下，才可認定為違法；勞健保的扣除屬於雇主的法定義務，即代為扣繳勞工的勞健保費並依法繳納給相關機構，並不影響勞工應得工資的總額，也不應視為工資的減少或扣減云云：

（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。次按全民健康保險第一類被保險人及勞工保險條例第 8 條第 1 項第 1 款至第 3 款規定之被保險人，其應自行負擔之保險費，由投保單位負責扣、收繳，並於次月底前連同投保單位負擔部分一併向保險人繳納；全民健康保險之保險費，於被保險人退保當月免繳保險費；勞工保險各投保單位應於其所屬勞工離職之當日，列表通知保險人，其保險效力之開始或停止，均自應為通知之當日起算；全民健康保險法第 30 條第 1 項第 1 款、第 2 項、勞工保險條例第 11 條、第 16 條第 1 項第 1 款定有明文。又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；有勞動部 111 年 3 月 14 日函釋意旨可參。

（二）次依卷附原處分機關 113 年 9 月 12 日會談紀錄影本記載略以：「……問本次抽查勞工○○○（下稱○員）……勞工○員之任職期間、擔任職務、約定薪資為何？答……勞工○○○於 113 年 6 月 3 日到職，擔任前端工程師一職，約定薪資為月薪 75,000 元。……問貴公司與勞工○員終止勞動契約之事由為何？答公司於 113 年 7 月 15 日工作時間與勞工○員面談其工作內容之調整……面談結果與公司評估後，○員無法配合，故於 7 月 16 日工作時間正式告知雙方終止契約，當日為最後一個工作日……。問貴公司規範勞工○員之……發薪日期為何？答……約定之發薪日期為每月 5 日以轉帳方式給付前月薪資……問貴公司如何計算勞工○員在職期間之各月份薪資？答約定月薪為 7,5000 元……7 月份核給 16 天薪資 40,000 元……7 月份因不知勞健保之相關規定，仍以全月核算，故扣除勞保 1,100 元及健保 2,374 元，未依雙方終止勞動契約日 113 年 7 月 16 日計算。……有關勞健保費，公司

為全月全額繳納。……」經訴願人之代表人○君簽名確認在案。是訴願人所屬勞工○君之離職日為 113 年 7 月 16 日，依前揭規定，○君之健保費於退保當月免繳保險費，且其勞工保險之保險效力於其離職當日即停止，故於其退保當月之勞保費應計算至 16 日即可；惟訴願人於次月發給○君 113 年 7 月份工資時，以全月核算上開保險費，分別扣除其健保費 2,374 元及勞保費 1,100 元，爰訴願人有溢扣○君 113 年 7 月份工資，致工資未全額給付予○君之情形，洵堪認定。

- (三) 又依行政罰法第 7 條第 1 項規定，違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。訴願人既為○君之雇主，對於工資給付、勞健保費投保單位扣、收繳及負擔等相關規範自有知悉、瞭解及遵循之義務，其誤算勞工○君 113 年 7 月份應繳納之勞健保費而溢扣其 113 年 7 月份工資，致工資未全額給付，縱非故意，亦難謂無過失，依法即應受罰；尚難諉以其係代為扣繳○君之勞健保費等並依法繳納給相關機構，並不影響勞工應得工資總額為由，冀邀免責。又依上開規定，違反行政法上義務之行為非以重大過失始為處罰之要件，訴願人主張只有存在主觀故意或重大過失之情況才可認定為違法一節，應屬對法規有所誤解，不足採據。縱依訴願人所稱於接到主管機關通知後已退還○君多扣收之健保費及勞保費，然此亦屬事後改善行為，尚不影響違規事實之成立。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定，處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，並無不合，原處分應予維持。

六、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 邱 駿 彥
委員 李 瑞 敏
委員 王 士 帆
委員 陳 衍 任
委員 陳 佩 慶
委員 邱 子 庭

中 華 民 國 114 年 4 月 28 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）