

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 114 年 2 月 12 日北市勞動字第 11460029931 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營攝影業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）113 年 12 月 12 日、114 年 1 月 15 日、16 日實施勞動檢查，訴願人表示每月 10 日發放勞工前 1 個月 1 日至末日區間工資，與勞工○○○（下稱○君）約定出勤時間為 13 時至 21 時（含休息時間 1 小時）。經原處分機關檢視○君 113 年 9 月份出勤紀錄及薪資表，發現訴願人應給付○君當月工資新臺幣（下同）2 萬 8,470 元（月薪 27,470+ 全勤 1,000）而未給付，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

二、原處分機關爰以 114 年 1 月 21 日北市勞動字第 1146053340 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，經訴願人以 114 年 2 月 3 日書面陳述意見。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 項規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項規定，以 114 年 2 月 12 日北市勞動字第 11460029931 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 114 年 2 月 13 日送達，訴願人不服，於 114 年 3 月 10 日經由原處分機關向本府提起訴願，114 年 4 月 9 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 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。」

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『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：訴願人自疫情開始到結束一直處於虧損狀態，無法再繼續經營下去，與員工談好從疫情起可以有收入再分批發薪。訴願人已於 114 年 1 月 23 日給付○君 3 萬元之前之欠薪，有收入會陸續給付，○君也已同意，請撤銷原處分。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事實，有原處分機關 114 年 1 月 16 日訪談訴願人財務會計○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱 114

年 1 月 16 日會談紀錄）、勞動檢查結果通知書、○君 113 年 9 份出勤紀錄及薪資表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其自疫情開始到結束一直處於虧損狀態，無法再繼續經營下去，與員工談好從疫情起可以有收入再分批發薪；其已於 114 年 1 月 23 日給付○君 3 萬元之前之欠薪，有收入會陸續給付，○君也已同意，請撤銷原處分云云：

(一) 按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；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，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；有勞動部 104 年 11 月 11 日書函釋、111 年 3 月 14 日函釋意旨可參。

(二) 依卷附 114 年 1 月 16 日會談紀錄影本記載略以：「……問○○○……之正常工時、休息時間及例假、休息日答……○○○之每日正常工時固定為 13 : 00~21 : 00（休息 1 小時），扣除休息時間後每日正常工時 7 小時……○○○固定週三及週日休假作為例假及休息日……問貴事業單位與勞工約定計薪方式及工資項目為何？答……採月薪制給薪，勞雇雙方約定之工資（即應領金額）為含本薪、全勤及其他欄位之給與……的總和。其中全勤獎金須勞工無遲到、早退或請事病假，始發給全額全勤獎金 1000 元。問……請問今日是否有攜帶工資清冊及薪轉紀錄？答……其中勞工○○○……因公司完全未給付該……名勞工 113 年 9 月至 11 月工資，未有轉帳事實，故無法提供薪轉紀錄。問貴事業單位與勞工約定工資給付日、計薪週期為何？答公司每月 10 日發放勞工前 1 個月 1 日至最末日區間之工資……」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。

(三) 次依○君 113 年 9 月 1 日至 30 日出勤紀錄及薪資表等影本所示，○君 113 年 9 月有出勤且無遲到、早退等情事，訴願人應給付○君當月工資 2 萬 8,470 元（本薪 27,470+ 全勤 1,000），惟訴願人未依約定期限給付，原處分機關審認訴願人未全額給付○君工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項

規定予以裁處，並無違誤。訴願人雖主張與員工談好從疫情起可以有收入再分批發薪，惟未提出經員工同意等相關證明文件以供原處分機關查察，尚難採之而對其為有利之認定；又縱訴願人有於 114 年 1 月 23 日給付○君欠薪，亦屬事後改善行為，尚不影響其違規事實之認定，訴願人尚難以此為由主張免責。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。

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（公出）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 邱 駿 彥
委員 李 瑞 敏
委員 王 士 帆
委員 陳 衍 任
委員 周 宇 修
委員 邱 子 庭

中 華 民 國 114 年 6 月 13 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）