

訴 願 人 ○○股份有限公司

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108年 6月24日北市勞動字第10860100961號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營體育用品製造業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）108年4月26日派員實施勞動檢查發現，訴願人與勞工○○○（下稱○君）約定月薪新臺幣（下同）4萬5,000元，發薪日為次月10日，以匯款方式發放薪資；○君於 108年1月8日離職，訴願人遲至108年4月25日始給付107年12月1日至108年1月 8日之工資予○君，其未依約定期日給付工資予勞工，違反勞動基準法第23條第1項規定；原處分機關乃以108年 5月13日北市勞動字第1086059336號函檢送勞動檢查結果通知書等予訴願人，命其立即改善，並請於108年5月22日前以書面陳述意見。經訴願人以108年5月17日陳訴意見書陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第23條第1項規定，且為甲類事業單位，乃依同法第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第3點、第4點項次11等規定，以108年6月24日北市勞動字第10860100961號裁處書（下稱原處分）處訴願人2萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於108年6月27日送達，訴願人不服，於 108年 7月23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、本件訴願書雖載明原處分機關108年6月24日北市勞動字第 10860100962號函，惟查該函僅係檢送原處分等予訴願人，揆其真意，訴願人應係對原處分不服，合先敘明。

二、按勞動基準法第 4條規定：「本法所稱主管機關：.....在直轄市為直轄市政府.....。」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，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 9條規定：「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。」

前行政院勞工委員會（103年2月17日改制為勞動部，下稱前勞委會）82年 3月17日（82）台勞動二字第 15246號書函釋：「.....（四）勞工因故自行離職，雇主至遲應於所約定之工資給付日，結清工資給付勞工.....。」

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。.....（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	11
違規事件	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。
法條依據（勞動基準法）	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。
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： 1. 甲類： (1) 第1次：2萬元至20萬元。

臺北市府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」

三、本件訴願理由略以：○君經多次電話通知領薪並請完成交接一切事宜，惟置之不理，致無法發放薪資；且離職申請書第 3點規定：「離職人員薪資以支票開立，於領薪日隔日上班時間內至台北總公司領取，若無法於前述日期親自前來領取者，請另與人事單位聯絡預約時間，薪資一律不得委託他人領取。」此為勞資雙方認可之特別約定，○君亦簽認，此特別規定之目的在要完成一切離職手續是否完備，○君違反規定，訴願人實屬無奈，請撤銷原處分。

四、查訴願人有如事實欄所述之違規事實，有原處分機關108年4月26日訪談訴願人之法務主任○○○（下稱○君）及人事專員○○○（下稱○君）之會談紀錄、○君 107年12月至108年1月個人出勤統計表、薪資清冊、108年4月25日郵政跨行匯款申請書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張○君經通知領薪及辦理交接事宜，其置之不理，致無法發放薪資；且離職申請書第 3點規定，離職人員薪資以支票開立，於領薪日隔日上班時間內至台北總公司領取，若無法於前述日期親自前去領取者，請另與人事單位聯絡預約時間，薪資一律不得委託他人領取，此為勞資雙方認可之特別約定云云。經查：

（一）按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給 2次；雇主依本法終止勞動契約時，應即結清工資給付勞工；勞工因故自行離職，雇主至遲應於所約定之工資給付日，結清工資給付勞工；違反者，處2萬元以上100萬元以下罰鍰，

並應公布事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；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9條等定有明文，亦有前勞委會82年3月17日（82）臺勞動二字第15246號書函意旨可資參照。

(二) 依原處分機關108年4月26日訪談○君及○君之會談紀錄略以：「.....問 貴公司與勞工○○○約定薪資項目為何？答合意每月45,000元。.....問 貴公司發薪日為何時，是否每月發放一次薪資，薪資計算期間為何？答 每月10日發上個月薪資（含加班費），以匯款方式給付。問 ○○○於何時離職？107年12月及108年1月薪資是否已發放？答 ○員於108年1月8日離職.....公司已於108年4月25日將薪資匯給他。因其未依規定交接，經通知仍置之不理，而非遲滯不發，惟考量渠在公司服務，故先予發放，仍請他要到公司交接完整。.....」並經○君及○君簽名確認在案；復依○君107年12月及108年1月薪資清冊、108年4月25日郵政跨行匯款申請書等之記載，○君107年12月及108年1月薪資分別為4萬2,750元、1萬1,664元（已扣除代繳之勞、健保費用），訴願人於108年4月25日匯入○君帳戶。是訴願人並未依約定分別於108年1月10日、2月10日給付○君107年12月及108年1月之工資，違反勞動基準法第23條第1項規定之事實，堪予認定。

(三) 按工資係勞工提供勞務之對價，為勞工維持經濟生活之重要來源，而勞工在勞雇關係中又常居於弱勢地位，是勞動基準法訂有勞動條件之最低標準，並明文規定勞雇雙方所訂勞動條件不得低於該法所定之最低標準，以期達到保障勞工權益、加強勞雇關係之目的。又勞動基準法第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2次。是雇主給付勞工工資，原則上是每月至少定期發給2次，如當事人有特別約定或按月預付者，則不在此限。經查訴願人與其所僱勞工○君約定給付工資之日期為每月10日發上個月薪資（含加班費）；是訴願人自應分別於108年1月10日、2月10日給付○君107年12月及108年1月薪資，訴願人所提離職申請書關於離職人員領薪方式之記載，尚難謂係勞動基準法第23條第1項所定當事人間之特別約定，訴願主張，應係誤解法令，不足採據。從而，原處分機關處訴願人法定最低額2萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，揆諸前揭規定及函釋意旨，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 袁 秀 慧
委員 張 慕 貞
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 10 月 14 日
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）

