臺北市政府 112.03.20.　府訴三字第 1116088272 號訴願決定書

訴　　願　　人　〇〇有限公司
代　　表　　人　〇〇〇
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 111 年 10 月 28 日北市勞動字第 11160289921 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營未分類其他專賣批發業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同） 111 年 9 月 1 日及 15 日實施勞動檢查，查得訴願人與其勞工〇〇〇（下稱〇君）約定每月薪資為新臺幣（下同）3 萬 5,000 元，並於次月 5 日給付〇君前月之月薪。〇君 111 年 5 月在職 12 日（111 年 5 月 1 日至 12 日），訴願人依法應給付給〇君當月份薪資 1 萬 4,000 元（35,000/30x12），惟訴願人以口頭告知〇君原約定月薪，改以日薪 1,591 元計算，〇君當月出勤 5.5 日，乃給付〇君當月薪資 8,750 元（35,000/22x5.5），惟訴願人無法提出〇君同意變更原約定工資之相關資料，其仍應依月薪計算工資，且其短少給付〇君 5,250 元（14,000-8,750），有工資未全額給付之情事，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。原處分機關爰以 111 年 10 月 4 日北市勞動字第 1116108545 號函（下稱 111 年 10 月 4 日函）通知訴願人陳述意見，該函於 111 年 10 月 11 日送達，惟未獲訴願人回應。原處分機關仍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、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（下稱裁罰基準）第 4 點項次 13 等規定，以 111 年 10 月 28 日北市勞動字第 11160289921 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 111 年 11 月 3 日送達，訴願人不服，於 111 年 11 月 28 日在本府法務局網站線上聲明訴願，12 月 27 日補具訴願書，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。」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	13
違規事件	工資未全額直接給付勞工者。
法條依據(勞基法)	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。
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 2 分之 1。 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： …… 2.乙類： (1)第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 ……

」

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告……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」

二、本件訴願理由略以：

（一）訴願人因公司成員及家屬確診隔離，自 111 年 9 月 30 日起至 10 月下旬居家隔離，公司地址無人可收信，未收到原處分機關 111 年 10 月 4 日函，隔離期滿至郵局領取掛號信函，但已逾指定 111 年 10 月 14 日陳述期限，不能認訴願人未依限陳述，本件裁處適用裁罰基準不當，且未給予訴願人陳述意見機會。

（二）訴願人於 111 年 9 月 15 日勞動檢查時，檢查員現場確認訴願人給付〇君薪資金額無短缺，無違法事項。另於 111 年 5 月 4 日訴願人考量營運狀況，又逢疫情高峰期勞工賺不到績效獎金，乃核薪給付日薪（35,000 元 /22 日），實為較有利於〇君，當下〇君同意並深表感謝，亦有其他同仁在場見證，且〇君自承最後工作日為 111 年 5 月 10 日，可證其 5 月在職日為 10 日，而非以 5 月 1 日至 12 日為在職日，請撤銷原處分。

三、查訴願人有如事實欄所述違規事項，有原處分機關 111 年 9 月 1 日及 15 日勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、〇君 111 年 5 月出勤紀錄、111 年 6 月份薪資匯款明細等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其給付〇君薪資金額無短缺，無違法事項，原處分機關未給予陳述意見機會云云。經查：

（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、第 80 之 1 第 1 項所明定。

（二）查本件依原處分機關 111 年 9 月 15 日訪談訴願人之代表人〇〇〇（下稱〇君）所製作之會談紀錄略以：「……問：請問貴公司與勞工〇〇〇（下稱〇員）如何紀錄出勤？約定出勤時間、休息日及例假日為何？國定假日出勤規定為何？……答：公司採 POS 機打上下班卡……。固定週一為例假日，休息日為〇員自行排定，〇員在 4/24-5/10 期間休息日為 4/28 及 5/3。國定假日不須出勤。單週起迄時間為週日至週六……問：請問貴公司與〇員約定工資如何發放？工資明細如何提供？答：約定當月薪資於次月 5 號以匯款方式發放……5 月份之工資已於 6/6 匯款……問：請問〇員 111 年 4 月份工資計算方式為何？答：4/24-4/30 任職期間，雙方於 5/4 以口頭約定工資將由月

薪 35,000 元改以日薪 1,591 元計算（計算式：35,000/22=1,591），以實際出勤日數計薪。……問：請問〇員 111 年 5 月份工資計算方式為何？答：〇員 5 月份出勤日為 5/4、5/5（半日）、5/6、5/7、5/8、5/10，共計 5.5 日，公司 6/6 發放工資共計 8,780 元（計算式：1,591*5.5=8,751，差額 30 元係因手續費由公司給付）。問：請問〇員主張 111/5/10 後係公司……要求其停止出勤至當月月底，請問公司如何說明？答：公司當日係為因應疫情擴大而討論公司營運方針，並未要求〇員停止出勤……5/11、5/12 公司因應疫情店休，5/13〇員原應出勤卻未出勤，公司連續多日多次聯繫未果，後於 5/28 將其退保。……。」並經〇君簽名確認在案。

（三）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。查〇君於會談紀錄表示〇君 111 年 5 月 4 日、6 日、7 日、8 日、10 日出勤 1 日，另依〇君出勤紀錄所載， 5 月 5 日雖記載〇君「稱病半天缺勤，未補證明」，惟經原處分機關審認訴願人並未提出當日請病假而應扣薪之事證。另 5 月 1 日為勞動節國定假日，5 月 2 日及 9 日均為星期一，屬訴願人公司之例假日， 5 月 3 日為〇君休息日，5 月 11 日及 12 日為公休，〇君自 5 月 13 日起未出勤工作，訴願人於 5 月 28 日將其退保等情，爰審認訴願人 111 年 5 月在職期間為 12 日。依上開〇君所述，訴願人與〇君原約定月薪 3 萬 5,000 元，然訴願人表示雙方於 111 年 5 月 4 日以口頭約定將月薪改以日薪 1,591 元計算，並以〇君出勤日數為 5.5 日計薪，僅給付〇君 8,750 元（1,591x5.5 ）。惟訴願人於原處分機關勞動檢查時並未提出〇君同意將月薪 3 萬 5,000 元改以日薪 1,591 元計算之書面資料或其他具體事證供核，自仍應以訴願人與〇君原約定月薪 3 萬 5,000 元為基礎計算〇君 111 年 5 月份在職 12 日之薪資，是訴願人依法應給付給〇君該月份薪資 1 萬 4,000 元（35,000/30x12），惟訴願人僅給付〇君該月薪資 8,750 元，亦有 111 年 6 月份薪資匯款明細影本附卷可稽。是訴願人短少給付〇君 5,250 元（14,000-8,750）。縱認〇君於 5 月 5 日病假半日，工資折半發給，訴願人仍應給付〇君工資 1 萬 3,708 元〔35,000/30x（12-0.5/2）〕，仍短少給付 4,958 元（13,708-8,750），是訴願人有未全額給付〇君工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。本件原處分機關於裁處前，業依行政程序法第 39 條及行政罰法第 42 條第 1 款規定，以 111 年 9 月 2 日北市勞動

檢字第 11161027952 號函通知訴願人於 111 年 9 月 15 日受檢說明並檢附〇君在職期間之出勤紀錄等相關資料，嗣於 111 年 9 月 15 日進行勞動檢查時訪談訴願人之代表人〇君並作成會談紀錄。另查原處分機關 111 年 10 月 4 日函按訴願人公司設立登記地址（本市大安區〇〇街〇〇巷〇〇號，亦為訴願書所載地址）寄送，因未獲會晤訴願人，亦無代收文書之同居人、受雇人或接收郵件人員，乃於 111 年 10 月 11 日將該函寄存於〇〇郵局（第〇〇支局），並製作送達通知書 2 份，1 份黏貼於訴願人公司登記地址門首，1 份置於該送達處所信箱或其他適當位置，以為送達，有原處分機關郵務送達證書影本附卷可稽，已生合法送達效力，自難謂原處分機關未給予訴願人陳述意見之機會，訴願主張，不足採據。從而，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，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，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　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　112　年　3　月　20　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）