

訴 願 人 ○○蔬果行

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 111年12月27日北市勞動字第11160291761號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營蔬果批發業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）111年10月27日、11月24日實施勞動檢查，查得：

（一）訴願人於111年7月12日至8月3日僱用勞工○○○（下稱○君）為送貨司機，約定月薪新臺幣（下同）3萬8,000元，每日工時8小時，送完可提早下班，每星期一配合市場休市日公休，於次月5日以現金方式發給薪資，訴願人應於111年8月5日給付○君工資2萬4,134元（38,000元/30日\*23日-預支薪水5,000元=24,134元），惟訴願人遲至111年10月27日仍未支付，違反勞動基準法第22條第2項規定。

（二）訴願人僱用勞工○○○（下稱○君）為送貨司機，約定月薪4萬元，訴願人表示○君在職期間約3個多月，最後工作日為111年10月7日，惟訴願人未依法置備○君之工資清冊及出勤紀錄，並保存5年，分別違反勞動基準法第23條第2項及第30條第5項規定。

二、原處分機關乃分別以111年11月4日北市勞動字第1116116308號函及111年12月6日北市勞動字第1116120646號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，命立即改善及陳述意見，訴願人僅以111年11月16日書面提供其與○君LINE對話截圖，無其他具體回應，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第22條第2項、第23條第2項及第30條第5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2項、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3點、第4點項次13、16、26等規定，以111年12月27日北市勞動字第11160291761號裁處書，分別裁處訴願人2萬元、2萬元、9萬元罰鍰，合計處13萬元罰鍰，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。該裁處書於111年12月29日送達，訴願人不服，於112年1月13日經由原處分機關向本府提起訴願，2月4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2項規定：「雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。」第30條第5

項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」第79條第1項第1款、第2項規定：「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。」「違反第三十條第五項……規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。」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。」

行政罰法第8條規定：「不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。」

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。」第21條規定：「本法第三十條第五項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。前項出勤紀錄，雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提出。」

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11月16日臺（82）臺勞動二字第62018號函釋：「……查勞動基準法第22條第2項規定『工資應全額直接給付勞工』，如勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單方面所能認定而有爭議時，得請求當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，但不得逕自扣發工資。」

勞動部104年11月11日勞動條2字第1040027481號書函釋：「……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……。」

105年8月2日勞動條3字第1050131754號函釋：「……說明：……四、……依勞動基準法第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。』所謂另有約定，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，自非雇主單方面所能認定，應循司法途徑解決，不得逕自扣發薪資……。」

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。二、另查本法第23條第1項所定之工資定期給付，旨在要求給付日期應有明確之約定，且範定除預付者外，縱為特別約定，給付之最低頻率仍不得低於每1個月給付1次，以保障勞工可以定期並即時獲致工作報酬以維繫生活。例如，約定為『每月上旬其中1日給付』（即日期不明確）或是『每2個月之5日給付1次』（即給付間隔超過1個月），因與上開意旨不符，縱依該約定給付，亦屬違反是項規定。……。」

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	16	26
違規事件	工資未全額直接給付勞工者。	雇主未置備勞工工資清冊，或未記入工資各項目計算方式明細、總額、發放金額等事項，或未將工資清冊保存5年者。	雇主未置備勞工出勤紀錄，並保存5年者。
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。	第23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。	第30條第5項、第79條第2項、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。		1. 處9萬元以上45萬元以下罰鍰，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。 ……		違反者，除依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. 第1次：9萬元至27萬元。 ……

臺北市政府104年10月22日府勞秘字第10437403601號公告：「主旨：公告『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	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第78條至第81條「裁處」

- 二、本件訴願理由略以：○君因駕駛小貨車不慎發生車禍，因擔心需負擔損害賠償責任避不見面，訴願人多次聯繫皆無回應，亦無提供匯款資料，訴願人無從發放薪資，並非拒不給付；原處分機關未依勞動基準法第27條規定限期令訴願人給付即予處分，實非合理；訴願人為市場營業單位，並無設置室內辦公室，平日管理員工不易，且不熟悉法令規定，故未備置勞工工資清冊，惟經原處分機關輔導後，訴願人已改善作業模式，請給予訴願人改善機會，撤銷原處分。
- 三、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關實施勞動檢查，查認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111年10月27日、111年11月24日訪談訴願人之代表人之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）等影本附卷可稽，原處分自屬有據。
- 四、至訴願人主張因○君避不見面且未提供匯款資料，訴願人無從發放薪資，原處分機關未依勞動基準法第27條規定，先限期訴願人給付再為處分；訴願人因無辦公室管理員工不易，且不熟悉法令規定，故未備置勞工工資清冊，經原處分機關輔導後已改善云云。查本件：
- （一）關於違反勞動基準法第22條第2項規定部分：
- 1、按除法令另有規定或勞雇雙方另有約定者外，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，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；揆諸勞動基準法第22條第2項、第79條第1項第1款、第80條之1第1項等規定自明。又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；又按如勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單方面所能認定而有爭議時，得請求當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，但不得逕自扣發工資；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，分別有前揭前勞委會82年11月16日、勞動部104年11月11日、105年8月2日、111年3月14日書、函釋意旨可資參照。
  - 2、查本件依原處分機關 111年10月27日訪談訴願人之代表人之會談紀錄影本略以：「……問：離職勞工○○○（下稱○員）的在職期間及離職事由？貴商行是否有依法給予資遣費？答：111年7月12日到職，111年8月3日最後1天出勤，翌日即失聯也無請假，因○員連續

曠職 3 日予以資遣。○員為全職月薪制送貨司機。問：貴商行是否有備置○員的勞工名卡、出勤紀錄及薪資明細？與○員約定之發薪日及發薪方式？答：每月 5 日發放前月工資，以現金發放，○員的工資為  $(38000/30*19天) - 修車15600 - 預支5000 = 3473$  元，但○員 111 年 8 月 5 日並未至公司領取……商行無置備任何形式的勞工出勤紀錄……問：○員稱擔任貴商行的送貨司機，雙方約定月薪為 38,000 元，任職期間為 111 年 7 月 12 日至 111 年 8 月 5 日，並表示離職後未取得工資，請貴商行對此事予以說明？答：承上，○員 8/3 最後一天出勤，之後未請假也失聯，8/5 也沒來商行領取工資。雖然切結書跟本票簽發日皆有 111 年 8 月 5 日，但負責人不記得是什麼情形取得也不記得為什麼○員當時沒有拿薪水。」並經訴願人之代表人簽名確認在案。

3、又○君於 111 年 10 月 11 日向原處分機關提起勞工申訴，主張訴願人於 111 年 8 月 5 日解僱○君時未給付工資，且解僱當日強制○君簽切結書及本票，並檢附切結書及本票照片影本佐證，訴願人之代表人於前開會談紀錄中並自承○君 111 年 8 月 5 日未領取薪資，亦未否認於 111 年 8 月 5 日取得○君切結書及本票一事，是訴願人於勞動契約約定之日期未給付工資予○君，依勞動部 111 年 3 月 14 日函釋意旨，已違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定；又訴願人於 111 年 8 月 5 日解僱○君當日既有自○君取得切結書及本票，應無訴願人所稱○君避不見面、無從發放薪資之情形。另依訴願人所提供之 LINE 對話截圖，○君 111 年 8 月 5 日離職後，於 111 年 8 月 9 日、8 月 10 日及 8 月 15 日均有回應訴願人之訊息或通話紀錄，惟訴願人僅就車損賠償問題聯絡○君，並無任何通知○君領取工資之訊息紀錄，嗣○君於 111 年 8 月 26 日、8 月 27 日不予回應訴願人之訊息或通話，訴願人即未再聯繫○君，直至 111 年 10 月 27 日（即原處分機關勞動檢查當日）訴願人始通知○君：「可以過來算薪水」，亦可證訴願人於勞動檢查前尚無其所稱無從發放薪資之情事，且違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定亦無應先行勸導改善始得處罰之規定。又縱使○君對訴願人有損害賠償責任，依前勞委會 82 年 11 月 16 日函釋意旨，訴願人亦不得逕自扣發工資。是訴願人有未全額直接給付工資予勞工，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之違規事實，洵堪認定。至勞動基準法第 27 條規定：「雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。」係賦予主管機關得依職權裁量是否以公權力介入命雇主限期給付工資，與勞動基準法第 22 條第 2 項規定係不同違法行為，本件並不因原處分機關未命訴願人限期給付○君薪資而影響該違規責任之成立。訴願主張，不足採據。

(二) 關於違反勞動基準法第 23 條第 2 項規定部分：

1、按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；雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、

工資總額等事項記入，工資清冊應保存5年；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；為勞動基準法第23條第1項、第2項、第79條第1項第1款及80條之1第1項、同法施行細則第14條之1所明定。

- 2、依原處分機關 111年11月24日訪談訴願人之代表人之會談紀錄影本略以：「……問：離職勞工○○○（下稱○員）在職期間是否為111年7月1日至 111年10月7日？貴商行與○員約定之工作內容、每日工時、例休假為何？答：商行無○員的勞工名卡或其他資料，也不確定○員的到期日期，不過透過Line對話紀錄可以知道○員最後工作日為 111年10月7日，大概工作3個多月。○員為商行的送貨司機，月薪為4萬元（另有供應早餐），工作時間為清晨2點30分開始理貨，至貨物配送完畢即可下班，大約早上10時左右，休假日依○○公司的行事曆，原則上星期一公休，還有一個月至少 1次休星期四。問：貴商行是否有置備○員的勞工名卡、出勤紀錄及薪資明細？答：商行無備置○員的名卡、出勤紀錄及薪資明細，亦無其他相關資料……。」並經訴願人簽名確認在案。是訴願人未置備○君 111年7月份至10月份工資清冊並保存 5年，違反勞動基準法第23條第2項規定之事實，洵堪認定。
- 3、本件訴願人既為雇主，就勞動基準法相關規範自有知悉、瞭解及遵行之義務，惟其未依規定置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入，並保存 5年，依法即應處罰；又違反勞動基準法第23條第 2項規定，並無先經勸導或命改善後始得予以處罰之規定。次按不得因不知法規而免除行政處罰責任，但按其情節，得減輕或免除其處罰，為行政罰法第 8條所明定；上開規定所稱之按其情節，係指行為人之不知法規是否有不可歸責性之情事，而得減輕或免除行政處罰責任而言。訴願人主張其對法令不熟稔，亦難認有行政罰法第 8條但書規定得減輕或免罰之情事。又縱訴願人於事後已依法置備勞工工資清冊，仍屬事後改善行為，不影響本件違規事實之認定。訴願主張，不足採據。

(三) 關於違反勞動基準法第30條第5項規定部分：

- 1、按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5年；出勤紀錄包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄；違反者，處 9萬元以上45萬元以下罰鍰；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；為勞動基準法第30條第5項、第79條第2項、第80條之1第1項及同法施行細則第21條第 1項所明定。
- 2、依前開原處分機關 111年10月27日及11月24日訪談訴願人之代表人所製作之會談紀錄所載，訴願人自承無備置任何形式之勞工出勤紀錄，亦無其他相關資料，是訴願人有未置備勞工出勤紀錄並保存 5年，違反勞動基準法第30條第5項規定之情事，洵堪認定。

(四) 綜上所述，訴願人違規事實明確，原處分機關就訴願人違反勞動基

準法第22第 2項、第23條第2項及第30條第5項規定，依前揭規定各處訴願人 2萬元、2萬元、9萬元罰鍰，合計處13萬元罰鍰，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 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 4 月 24 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）