

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 107 年 5 月 18 日北市勞動字第 107321936 00 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營運動訓練業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同） 107 年 3 月 20 日派員實施勞動檢查，查得：

（一）訴願人與勞工約定每月 5 日以轉帳匯款方式發放薪資，未提供勞工○○○（下稱○員） 106 年 10 月份至 106 年 11 月份及勞工○○○（下稱○員） 106 年 10 月份至 107 年 2 月份

之工資各項計算方式明細，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。

（二）訴願人未採彈性工時，勞工○員於 106 年 10 月 28 日休息日出勤，訴願人未依勞動基準法行為時第 24 條第 2 項規定給予○員休息日出勤之延長工時工資新臺幣（下同）1,009 元（原處分誤植為 932 元，原處分機關業以 107 年 8 月 20 日北市勞動字第 1076077662 號

函更正），違反行為時勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

（三）訴願人未置備勞工○員 106 年 10 月至 107 年 2 月之出勤紀錄，亦未有其他可證明勞工出

勤情形之相關資料，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定。

（四）勞工○員於 106 年 10 月 4 日中秋節國定假日出勤工作，訴願人未依法給付○員國定假日出勤之加倍工資 734 元【2 萬 2,000 元/30*1 天=734 元】，違反勞動基準法第 39 條規定

。

二、原處分機關乃以 107 年 3 月 23 日北市勞動檢字第 10732109301 號函檢附勞動檢查結果通知

書通知訴願人，命其即日改善。嗣原處分機關復以 107 年 4 月 18 日北市勞動字第 10760104

22 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人以 107 年 4 月 29 日陳述意見書說明略以，其業於
10

7 年 4 月 27 日給付○員 106 年 10 月 28 日休息日出勤之延長工時工資及 106 年 10 月 4 日
國定假

日出勤之加倍工資，處理薪資的會計並不清楚打卡紀錄應保存之期限，此內部疏失今後
會注意改善及薪資明細有用通訊軟體方式告知，如不妥，以後會以紙本方式改進等語。

原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 23 條第 1 項、第 24 條第 2 項、第 30 條第 5 項
及第

39 條規定，且為乙類事業單位，爰依同法第 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 11、14、23、42 等規定，以 107 年 5 月 18 日北市勞動字第 10732193600 號裁處書，各
處

訴願人 2 萬元、2 萬元、9 萬元及 2 萬元罰鍰，合計處 15 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及
負

責人姓名。該裁處書於 107 年 5 月 21 日送達，訴願人不服，於 107 年 6 月 20 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、本件訴願書雖未載明訴願標的，惟其記載：「……因本公司行政人資人員於 107 年 3 月
10 號離職，資料都是由該離職員工收存，所以於 3/20 受檢時資料一時之間找不到……
班表都是於月底前排定好下個月的班表，……所給的排班表是受檢日未備齊的，並非
是事後之改善。……」並檢附 107 年 5 月 18 日北市勞動字第 10732193600 號裁處書影
本

，揆其真意，應係不服該裁處書，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。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 24 條第 2 項規定：「雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在
二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後
再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」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 36 條第 1 項規定：「勞工每七日中應

有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」第 37 條規定：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。」第 39 條規定：「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。.....。」第 79 條第 1 項第 1 款及第 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.....第三十四條至第四十一條.....規定。」「違反第三十條第五項或第四十九條第五項規定者，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，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 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。」

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 1 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（節錄）

項次	違規事件	法條依據（勞動基準法）	法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	統一裁罰基準（新臺幣：元）
11	工資之給付	第 23 條第 1 項	1. 處 2 萬元以上 100 萬元	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

	間定期給付，或未提供工資各項目計算方式明細者。	4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額之二分之一。	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：
14	雇主使勞工於勞基法第 36 條所定休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資未按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 1 以上；工作 2 小時後再繼續工作者，未按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 2 以上者。	第 24 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。	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。 ……
23	雇主未置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年者。	第 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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之二分之一。	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

			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。	元。……
42	雇主未給付勞工例假、休息日、休假或特別休假之工資；及徵得勞工同意或因季節性趕工必要經勞工或工會同意，使勞工於上述休假日工作，而未加倍發給工資者。	第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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。	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『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：訴願人之資料由行政人資人員收存，因該行政人員於 107 年 3 月 10 日離職，致 107 年 3 月 20 日受檢時找不到資料，排班表於每月月底即排定下個月的班表，並非事後改善行為。

四、原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人未提供○員 106 年 10 月份至 106 年 11 月份及○員 10

6 年 10 月份至 107 年 2 月份之工資各項計算方式明細；未依法令給予○員 106 年 10 月 28 日休

息日出勤之延長工時工資 1,009 元；未置備勞工○員 106 年 10 月至 107 年 2 月之出勤紀錄，

亦未有其他可證明勞工出勤情形之相關資料；未給付○員 106 年 10 月 4 日中秋節國定假日出勤之加倍工資 734 元等違規情事，有原處分機關 107 年 3 月 20 日勞動條件檢查會談紀錄

、勞動檢查結果通知書、○員及○員薪資表、○員考勤表等影本附卷可憑，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張因保管資料之行政人員於 107 年 3 月 10 日離職，致訴願人於 107 年 3 月 20 日受

檢時找不到資料，排班表都是每月月底排下個月的班表云云。經查：

(一) 關於違反勞動基準法第 23 條第 1 項、第 24 條第 2 項及第 39 條規定部分：

1. 按工資之給付雇主應提供工資各項目計算方式明細予勞工；雇主使勞工於勞動基準法第 36 條所定休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 1 以上；工作 2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再

加

給 1 又 3 分之 2 以上；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；違反以上者，各處 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；勞動基準法第 23 條第 1 項、第 24 條第 2 項、第 39 條、第 79 條第 1 項

第 1 款

、第 80 條之 1 第 1 項定有明文。

2. 本件依卷附原處分機關 107 年 3 月 20 日訪談訴願人之受任人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄影本載以：「……問 抽查貴事業單位 106 年 10 月至 107 年 2

月

勞工出勤紀錄、工資清冊，並詢問受訪談者有關事業單位之每周起迄區間、上下班時間、休息時間、每日工時、國定假日、休假日、特休統計、變形工時、加班申請

制度員工薪資各項計算明細、給付方式與憑證。答 每週起訖為週一至週日，排班輪休，中間休息時間為學員上課空檔皆可休息，所有假日皆以學員為主，本次抽查員工○○○以及○○○皆為教練，故出勤時間以學員為主。……問 薪資發放制度為何？答 每月 5 號發放上月薪資，以轉帳匯款，未給予薪資計算明細。問 為何出勤記錄有不完整？答 ○○○僅任職 106 年 10 月、11 月即離職，○○○為經理無需打卡。問 是否有使用變形工時？答 無使用變形工時。……問：以員工○○○10 月份出勤為例，於 10 月 23 日至 10 月 28 日連續出勤，以及 10 月 4 日國定假日出勤

如何

計算？答：10 月 28 日為休息日出勤 10 月 4 日為國定假日出勤，皆未有給予加班費

。

本次會談有透過電話與○○○詢問問題，由受訪談者與其聯絡。……」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。復依卷附○員 106 年 10 月考勤表（即打卡紀錄）影本顯示，10 月 28 日出勤時間為 11 時 42 分至 20 時（中間休息時間為 17 時 30 分至 18 時

30 分）

，當日為○員休息日，出勤工作時間計有 7 小時，訴願人應給付○員休息日出勤之延長工時工資 1,009 元【 $(22,000 \text{ 元}/30 \text{ 天}/8 \text{ 小時}*4/3*2 \text{ 小時}) + (22,000 \text{ 元}/30 \text{ 天}$

/

$8 \text{ 小時}*5/3*5 \text{ 小時} = 1,009 \text{ 元})$ 】；○員 10 月 4 日中秋節國定假日出勤，訴願人應

給

付○員國定假日出勤之加倍工資 734 元【 $22,000 \text{ 元}/30 \text{ 天}*1 \text{ 天} = 734 \text{ 元}$ 】；訴願人既與其員工約定當月工資於次月 5 日以轉帳匯款方式給予勞工，依卷附訴願人 106 年薪資表影本記載，11 月○員之薪資金額為 2 萬 2,000 元，其並未給付○員上開工資，其違反勞動基準法第 24 條第 2 項及第 39 條規定之事證明確，洵堪認定。縱認訴願人 107 年 4 月 29 日陳述意見書所述於 107 年 4 月 27 日已給付○員上開工資，惟此屬事後

改善

行為，尚不影響本件違規行為之成立。訴願主張，不足採據。又訴願人未提供薪資明細即工資各項目計算方式明細給予其勞工，業經受訪談人○君所自承在案，且依卷附訴願人 106 年薪資表記載亦僅有勞工薪資金額總數而無工資各項目計算方式明細，是訴願人確有違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定之情事，堪可認定。

(二) 關於違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定部分：按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年；違反者，處 9 萬元以上 45 萬元以下罰鍰，並公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；揆諸勞動基準法第 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項及第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。

查本件依前揭原處分機關 107 年 3 月 20 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄中表示○員僅任職 106 年 10 月、11 月即離職，而○員為經理無須打卡等語，及訴願人 107 年 4 月

日陳述意見書記載略以：「……附上○員的班表（106.10-12 月份及 107.1、2 月份），關於打卡記錄應保存之時間期限，處理薪資之會計人員並不是很清楚，此乃我們內部之疏失，今後會確實保存，對於新制上仍有不很明白的地方，今後會更加注意及改進……」並提供○員 106 年 10 月至 11 月及○員 106 年 10 月至 107 年 2 月之排班表

，惟

前開排班表並未記載○員及○員每日出勤時間，亦未有○員及○員確認當日是否出勤，無法作為○員及○員實際提供勞務情形之紀錄，該排班表自非屬勞動基準法第 30 條第 5 項及勞動基準法施行細則第 21 條所稱之出勤紀錄；復按所謂「置備」，係指所準備之勞工簽到簿或出勤卡，應處於得隨時供檢視及利用之狀態，惟訴願人 107 年 4 月 29 日陳述意見書僅提供前述排班表，而未有其他可資證明勞工出勤時間之紀錄文件，且 107 年 3 月 20 日原處分機關實施勞動檢查時，訴願人亦無提供相關出勤紀錄受檢，是訴願人違反勞動基準法第 30 條第 5 項之事實，堪予認定；此部分訴願主張，亦不足採據。

（三）基上，訴願人違反勞動基準法第 23 條第 1 項、第 24 條第 2 項、第 30 條第 5 項、第 39 條規

定之事證明確，洵堪認定。從而，原處分機關審酌訴願人為乙類事業單位，第 1 次違反勞動基準法第 23 條第 1 項、第 24 條第 2 項、第 30 條第 5 項、第 39 條規定，依勞動

基準法第 79 條第 1 項第 1 款、第 2 項、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第 3 點、第 4 點等規定，各

處訴願人 2 萬元、2 萬元、9 萬元及 2 萬元罰鍰，合計處 15 萬元罰鍰，並公布訴願人名

稱及負責人姓名，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（公出）
	委員	張	慕貞（代行）
	委員	柯	格鐘
	委員	范	文清
	委員	吳	秦雯
	委員	王	曼萍

委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 劉 建 宏

中華民國 107 年 9 月 10 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧 決行

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）