

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 12 月 5 日北市勞動字第 107604073 11 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營冷凍、空調及管道工程業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）107 年 10 月 31 日派員實施勞動檢查，查得勞工○○○（下稱○君）工作內容為工程文書及勞安（有施工時才至工地現場勘查）；勞務提供地分別為○君住處及承包之工程地點，並查得：

（一）訴願人與○君約定工資為新臺幣（下同）2 萬 4,000 元，於每月 23 日發放上個月 23 日至

當月 22 日期間工資，惟訴願人未全額直接給付○君 107 年 5 月份（107 年 4 月 23 日至 5 月

22 日）工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

（二）又訴願人與○君約定工作情形及工作日期、時間由○君於員工工作日誌記載，並視作○君之出勤紀錄。惟查訴願人提出 107 年 5 月 1 日至 18 日之員工工作日誌並未記載勞工

姓名，亦未記載至分鐘為止之出勤時間，難認定為○君 107 年 5 月份之出勤紀錄。是訴願人未置備○君 107 年 5 月份出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定。

二、原處分機關乃以 107 年 11 月 12 日北市勞動檢字第 10760907842 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 11 月 23 日北市勞動字第 107609 4652 號函通知訴願人陳述意見。訴願人以 107 年 11 月 28 日書面向原處分機關陳述意見略以，○君自 107 年 5 月 18 日後，即自行停止工作日誌填寫，並曾向訴願人預借工資 5 萬

元

等語。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 30 條第 5 項規定，且為

乙

類事業單位，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 79 條第 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 10、23 等規定，以 107 年 12 月 5 日北市勞動字第 10760407311 號裁處書，各處訴願人 2 萬元及 9 萬元

罰鍰，共計 11 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 12 月 9 日送

達，訴願人不服，於 108 年 1 月 4 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、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 30 條第 5 項、第 6 項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」「前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止.....。」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 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。」

勞工在事業場所外工作時間指導原則第 2 點規定：「在事業場所外從事工作之勞工，其工作時間認定及出勤紀錄記載應注意下列事項：.....（四）在事業場所外從事工作之勞工，應於約定正常工作時間內履行勞務，雇主應逐日記載勞工之正常工作時間。....（六）在外工作勞工之工作時間紀錄方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電子通信設備協助記載，例如：行車紀錄器、GPS 紀錄器、電話、手機打卡、網路回報、客戶簽單、通訊軟體或其他可供稽核出勤紀錄之工具，於接受勞動檢查時，並應提出書面紀錄.....。」

勞動部 104 年 11 月 11 日勞動條 2 字第 1040027481 號書函釋：「主旨：所詢勞工就其積欠雇

主借款或其他款項而與雇主書面約定每月由薪資中扣抵一部分以為清償，雇主再將剩餘

薪資給付予勞工，是否符合勞動基準法第 22 條第 2 項規定疑義.....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.....。四、爰勞工積欠雇主借款，勞雇雙方若約定合意按月自薪資中扣除一部份以為清償，尚無違反前開規定.....。」

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。所詢事業單位是否得直接由勞工工資扣除應返還之休假日數多於法定日數工資乙節，仍應視其是否確經勞工同意且對於約定內容及金額均無爭議等情，釐清以判。」

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)
10	工資未全額直接給付勞工者。	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。	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。
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二分之一。 2.應公布其事業單位或事業	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。

		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。	
--	--	----------------------------------	--

」
 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」

二、本件訴願理由略以：

（一）○君於 107 年 4 月 27 日曾向訴願人預支工資 5 萬元，且○君自 107 年 5 月 18 日後即未再為

訴願人提供勞務，訴願人依民法抵銷相關規定，於 107 年 5 月 23 日未再給付○君 107 年 5

月份（即 107 年 4 月 23 日至 107 年 5 月 22 日）之工資，並未違法。

（二）又○君之實際出勤情形及休息時間，由○君依約定自行填載員工工作日誌，並以電子郵件傳送給訴願人。該員工工作日誌確切載明○君工作日期、時間、工作內容等情形，自得作為○君之出勤紀錄。請撤銷原處分。

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，查得訴願人未全額直接給付○君 107 年 5 月份工資；另未置備○君 107 年 5 月份出勤紀錄之情事，有原處分機關

107 年 10 月 31 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書及訴願人 107 年 5 月 1 日至 18

日員工工作日誌等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：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；所謂另有約定，限於勞雇雙方就約定內容及金額均無爭議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言；勞工積欠雇主借款，勞雇雙方得約定合意按月自薪資中扣除一部分以為清償，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；違者

，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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；觀諸勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項規定、勞動部 104 年 11 月 11 日勞動條 2 字第 1040027481 號書

函及 105 年 8 月 2 日勞動條 3 字第 1050131754 號函釋意旨自明。本件查：

(一) 依原處分機關 107 年 10 月 31 日訪談訴願人代表人○○○(下稱○君)之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：請問○○○是貴公司之員工嗎？(○○○下稱○員)答：是，本公司因 107 年 5 月 29 日為與○○○最後用通訊軟體(Line)日，因○員最後提供員工工作日誌日為 107 年 5 月 18 日，之後就再未提供任何員工日誌之檔案及資料，因此認定離職為 107 年 6 月 1 日。問：請問貴公司是否給付員工○○○5 月份至 7 月份之工資？答：因本公司與○員對離職日認定日有差異，且因○員與本公司於 107 年 4 月 27 日借款 50,000 元，本公司亦於當日(107 年 4 月 27 日)將 50,000 元存入○○○……之帳戶……本公司未能與○員聯繫到，因此將 5 月份(4/23~5/22)薪資 24000 元及 6 月份(5/23~6/22)薪資 24000，共 48,000 元直接充抵 107 年 4 月 27 日借款之 50000 元，因此未另匯 5 月份及 6 月份之薪資……。」並經○君簽名確認在案。

(二) 雖訴願人主張前曾給付○君借款 5 萬元，並提出於 107 年 4 月 25 日將 5 萬元匯入○君帳戶之銀行存摺類存款憑條為證。惟依卷附原處分機關 107 年 9 月 5 日勞資爭議調解紀錄所示，○君否認曾向訴願人借款 5 萬元，另訴願人未能提出其他有關○君確有向訴願人借款及雙方合意約定自工資中扣除之事證，復於前開會談紀錄自承○君於 107 年 6 月 1 日離職，未定期給付○君 107 年 5 月份工資。是訴願人有未全額給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之情事，洵堪認定。訴願主張，不足採據。原處分此部分仍應予維持。

五、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；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 項所定有明文。考其立法

本旨在於勞雇雙方對於工時、工資及休息等認定上易生爭議，致損及勞雇關係和諧，為使勞工之工作時間紀錄明確化，故課予雇主置備出勤紀錄並保存一定期間之義務，俾勞

資雙方日後對工作時間發生爭執時，得作為佐證依據。次按在事業場所外從事工作之勞工，雇主仍應逐日記載勞工之工作時間，其工作時間之紀錄方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電話、手機打卡等電子通信設備協助記載，於接受勞動檢查時，並應提出書面紀錄；復為勞動基準法施行細則第 21 條、勞工在事業場所外工作時間指導原則第 2 點第 4 款及第 6 款所明定。本件查：

(一) 依原處分機關 107 年 10 月 31 日訪談訴願人代表人○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：

「……問：貴公司如何紀錄○員之出勤情形？答：因與○員約定工作提供勞務地為○員住處及工程地點，工作日期及內容則以員工工作日誌來記錄，內容記錄包含日期、時間（只記錄上午或下午字樣）、工作內容、辦理狀況、追蹤情形等工作情形，並以此為出勤紀錄，於本日會談（107 年 10 月 31 日）只提供本組○員之『員工工作日誌』（107 年 5 月 1 日至 107 年 5 月 18 日期間）之書面資料，本公司未另採用其他方式記

錄

○員出勤情形……。」並經○君簽名確認在案。

(二) 次依卷附訴願人所提出 107 年 5 月 1 日至 18 日員工工作日誌所示，該工作日誌雖載有日

期、時間（只記錄上午或下午字樣）、工作內容、辦理狀況、追蹤情形等欄位，惟未載明勞工姓名，無法據以認定為○君 107 年 5 月份之出勤紀錄。另訴願人代表人○君於前開會談紀錄亦自承訴願人除前開員工工作日誌外，未採用其他方式記錄○員出勤情形。是訴願人有未置備勞工出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定之情事，洵堪認定。訴願主張，不足採據。原處分此部分仍應予維持。

六、綜上，本件原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 30 條第 5 項規定，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 項及裁罰基準第 3

點、第 4 點項次 10、23 等規定，各處訴願人 2 萬元及 9 萬元罰鍰，共計 11 萬元罰鍰，並公

布訴願人名稱及負責人姓名，並無違誤。從而，原處分機關所為處分，揆諸前揭規定及函釋意旨，並無不合，應予維持。

七、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 曼 萍

委員 陳 愛 娥
委員 劉 昌 坪
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 3 月 22 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）