

臺北市政府 108.04.15. 府訴一字第 1086101662 號訴願決定書

訴 願 人 ○○○即○○當舖

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 26 日北市勞動字第 107604082

71 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營民間融資業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）107 年 11 月 13 日、21 日派員實施勞動檢查，查得勞工○○○（下稱○君）於 107 年 7 月 16 日到職

，同年 10 月 12 日離職；訴願人與○君約定前 3 個月，每月工資新臺幣（下同）2 萬 8,000

元，嗣因○君有相關工作經驗，107 年 8 月調整為 3 萬 1,000 元，每日工資以當月實際日數

為分母計算。另查得：

（一）○君於 107 年 7 月出勤 16 日，訴願人應給付工資 1 萬 4,452 元（ $28,000/31*16$ ），惟僅給

付 1 萬 2,500 元。○君 107 年 8 月請事假 1.5 日，訴願人應給付工資 2 萬 9,500 元【 $31,000/$

$31*(31-1.5)$ 】，惟僅給付 2 萬 9,000 元。○君 107 年 10 月出勤 12 日，訴願人應給付工

資 1 萬 2,000 元（ $31,000/31*12$ ），惟僅給付 8,904 元。是訴願人未全額給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

（二）訴願人未提供 107 年 7 月至 10 月份工資各項目計算方式明細予○君，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。

（三）訴願人未置備○君 107 年 7 月至 10 月之出勤紀錄，且亦無其他相關資料可資證明勞工實際出勤情形，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定。

二、原處分機關爰以 107 年 11 月 27 日北市勞動檢字第 10760948092 號函檢送勞動檢查結果通知

書予訴願人，命即日改善，另以 107 年 12 月 6 日北市勞動字第 1076097402 號函通知訴願人

陳述意見。訴願人於 107 年 12 月 12 日書面陳述意見略以，○君工資 2 萬 3,000 元，含底薪 2

萬 2,000 元及給予勞工投勞健保費用 1,000 元，故以 2 萬 3,000 元計算 107 年 7 月及 10 月工作

不滿整月之工資等語。原處分機關審認訴願人為乙類事業單位，違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 1 項、第 30 條第 5 項規定，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 10、11、23 等規定，以 107 年 12 月 26 日北市勞動字第 10760408271 號裁處書

，各處訴願人 2 萬元、2 萬元、9 萬元罰鍰，計處 13 萬元罰鍰，並公布訴願人姓名。該裁處書於 107 年 12 月 28 日送達，訴願人不服，於 108 年 1 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、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 項前段規定：「工資應全額直接給付勞工。」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 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.....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	10	11	23
違規事件	工資未全額直接給付勞作者。	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。	雇主未置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年者。
法條依據(勞動基準法)	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 1 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。		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.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

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 107 年 7 月 16 日到職，底薪 2 萬 2,000 元、津貼 5000 元，試用期無津貼，有○君 107

年 7 月至 10 月薪資明細可稽；○君上班時間，每日 9 時至 18 時，中午 12 時至 13 時休息，

有○君出勤時間表可查。原處分就薪資之計算及誤認訴願人未依規定置備勞工出勤紀錄表，顯有違誤。

（二）訴願人因不諳法令，未適時提供上開資料，現已補陳。原處分機關未事先宣導或教示，未予訴願人改善機會，逕處罰鍰，情輕法重，應依行政罰法第 8 條規定減免處罰。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，查認訴願人有事實欄所述等違反勞動基準法之情事，有原處分機關 107 年 11 月 21 日勞動條件檢查會談紀錄、訴願人提出之工資清冊、勞動檢查結果通知書等影本附卷可稽，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：

（一）按工資應全額直接給付勞工；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；為勞動基準法第 22 條第 2 項前段、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項所明定。

（二）依原處分機關 107 年 11 月 21 日訪談訴願人之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：……勞工○○○……工資清冊及工資計算方式？……答：勞工○○○……

107 年 7 月 16 日到職、107 年 10 月 12 日為最後出勤日……勞工當月薪資於當月月底

（

最後 1 日）發放……以現金方式發放，無簽收紀錄……原先公司制度係勞工每月薪制 23,000 元……但本人（○○○）和勞工○○○另約定 3 個月試用期，試用期間薪資 28,000 元，待 3 個月試用期後調整薪資為 31,000 元；惟因勞工○○○在同一事業之其他體系之當舖有相關工作經驗，故實際上本人自 107 年 8 月份當月即將勞工○○○薪資調整至 31,000 元（含底薪+固定每月發放之津貼 8,000 元）。勞工○○○10 月份薪資係以匯款方式發放，有匯款單可稽。問：勞工○○○在職期間之薪資（7 月至 10 月份）皆係以當月實際日數為分母計算，是否業經和勞工約定此種計薪方式？答：本人

業已口頭和勞工○○○約定以當月實際日數計算薪資。」並經訴願人簽名及蓋用店章確認在案。是訴願人已於會談紀錄自承與○君約定，107年7月份每月工資2萬8,000元

，同年8月起每月工資3萬1,000元。

(三) 又○君107年7月16日到職，當月計出勤16日，訴願人應給付1萬4,452元 ($28,000/31*$

16)；8月請事假1.5日，當月計出勤29.5日 ($31-1.5$)，訴願人應給付2萬9,500元 ($31,000/31*29.5$)。○君107年10月12日離職，當月計出勤12日，訴願人應給付1萬2,000元 ($31,000/31*12$)。惟依訴願人提出給付○君工資之書面資料所載，107年7月、8月及10月訴願人僅分別給付1萬2,500元、2萬9,000元及8,904元。是訴願人有工資

未全額給付勞工，違反勞動基準法第22條第2項規定之情事，洵堪認定。

(四) 嗣訴願人雖於訴願時提出○君各月份薪資表，惟該薪資表所載與訴願人於上開會談紀錄所陳述之工資數額不一，且為事後出具，不足採據。訴願主張，不足採據。原處分機關依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及裁罰基準第3點、第4點項次10等規

定，處訴願人2萬元罰鍰，並公布訴願人姓名，並無違誤。此部分原處分應予維持。

五、原處分關於訴願人違反勞動基準法第23條第1項規定部分：

(一) 按雇主應提供工資各項目計算方式明細予勞工；工資各項目計算方式明細應包括：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，得扣除項目之金額及實際發給之金額；又提供之方式，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；違反者，處2萬元以上100萬元以下罰鍰；且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；為勞動基準法第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14條之1所明定。

(二) 本件依原處分機關107年11月21日訪談訴願人之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：……勞工○○○……是否給予勞工薪資明細及發給時間、方式？答：……因勞工未要求給予薪資明細，故未主動給予勞工107年7月至10月份薪資明細……。」並經訴願人簽名及蓋用店章確認在案。是訴願人未提供工資各項目計算明細予勞工○君，其有違反勞動基準法第23條第1項規定之情事，洵堪認定。原處分機關依同

法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第 3 點、第 4 點項次 11 等規定，處訴

願人 2 萬元罰鍰，並公布其姓名，並無違誤，此部分原處分應予維持。

六、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：

(一) 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，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；違反者，處 9 萬元以上 45 萬元以下罰鍰；且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，應按次處罰；揆諸勞動基準法第 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 條等規定自明。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，俾勞雇雙方日後對工作時間發生爭執時，得作為佐證依據。

(二) 依原處分機關 107 年 11 月 21 日訪談訴願人之勞動條件檢查會談紀錄略以：「..... 問：..... 勞工○○○在職期間出勤紀錄、班表？..... ？答：勞工○○○正常工作時間早上 9：00～下午 6：00（其中 12：00-13：00 為休息時間..... 未置備簽打卡或簽到簿等來記錄勞工實際上班及下班時間.....。」並經訴願人簽名及蓋用店章確認在案。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。另訴願人雖於訴願時檢附○君 107 年 7 月份至 10 月份出勤紀錄，惟該出勤紀錄係事後始出具，且與訴願人於上開會談紀錄所陳述未置備簽打卡或簽到簿，並不一致，況嗣後所提出之出勤紀錄記載，○君 107 年 8 月份僅 8 月 7 日請假半日，與勞動檢查

訴願人提出之工資清冊記載（○君 8 月 14 日請假半日、8 月 22 日請假 1 日）不同。訴

願主張，不足採據。原處分機關依同法第 79 條第 2 項、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第

4 點項次 23 等規定，處訴願人 9 萬元罰鍰，並公布訴願人姓名，並無違誤。此部分原處分應予維持。

七、另訴願人主張不諳法令，原處分機關應事先宣導等語。惟訴願人並未提出具體事證證明其有特殊之正當事由，致無法得知法規範存在，自不得以其不知法規為由而邀免責。另違反勞動基準法規定，並無法令依據須先予勸導改善之規定。訴願主張，不足採據。從

而，原處分機關以訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 1 項、第 30 條第 5 項規

定，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 點及第 4 點項次 1

0、11、23 等規定，各處訴願人 2 萬元、2 萬元、9 萬元罰鍰，計處 13 萬元罰鍰，並公布訴

願人姓名，並無不合，均應予維持。

八、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 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 4 月 15 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 2 48 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）