

臺北市政府 108.08.13. 府訴三字第 1086103147 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

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 108 年 4 月 17 日北市勞動字第 108600980 91 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營雜誌（期刊）出版業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）108 年 2 月 25 日、3 月 14 日派員實施勞動檢查，查得勞工○○○（下稱○君）於 107 年 10

月 4 日到職，同年 11 月 9 日離職；訴願人與○君約定每月工資新臺幣（下同）4 萬 8,000 元

，並查認：

（一）○君於 107 年 10 月出勤 28 日，訴願人應給付工資 4 萬 3,737 元（月薪 48,000*28/30-勞保

637-健保 426=43,737），惟僅給付 4 萬 536 元【 $(48,000-637-426) * 19/22=40,536$ 】

，短少給付 3,201 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 10 月及 11 月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 10 月及 11 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 108 年 3 月 27 日北市勞動字第 1086043036 號函檢送勞動檢查結果通知書予

訴願人，命即日改善，並通知訴願人陳述意見。訴願人以 108 年 4 月 8 日書面陳述意見略以，○君薪資之差額僅為計算方式不同，訴願人願補發差額；員工在外工作期間訴願人無法即時提供明細，訴願人已於 106 年 12 月 27 日於 google drive 建立「出勤及工作表

單

」給所有員工登記外出及加班時數。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）行為時第 3 點、行為時第 4 點項次 10、11、23 等規定，以 108 年 4 月 17 日北市勞動

字第 10860098091 號裁處書，各處訴願人 2 萬元、2 萬元、9 萬元罰鍰，合計處 13 萬元罰鍰

，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 108 年 4 月 19 日送達，訴願人不服，於 10

8 年 5 月 16 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

。」

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）102年11月15日勞

動2字第1020083156號函釋：「有關工資如係按月計算者，於計算『1日』工資時，可由勞雇雙方約定以當月實際曆日數或一律以30日推計之.....。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準行為時第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。」行為時第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）○君薪資之差額係訴願人計算方式上認知有誤差所導致，訴願人以○君工作日 22 日計薪 19 日計算工資，另訴願人給付○君 107 年 11 月薪資 1 萬 4,935 元【(48,000-637-426) * 7/22】，已高於法定計算式應給付 1 萬 3,337 元，可證訴願人並非任意扣減○君薪資。

（二）訴願人到班不以員工「進入辦公處所」為到班要件，員工在外工作期間訴願人無法即時提供明細，惟訴願人備齊工資計算明細電子檔，員工均知悉可隨時向主管查詢及申請明細。

（三）訴願人 106 年 12 月 27 日已於 google drive 建立「出勤及工作表單」給所有員工登記外出及加班時數，公司採「榮譽制」登記出勤，員工補假可於表單登記補假時數，並於事前以通訊軟體告知主管，經其許可即完成，○君工作期間均有其他員工加班及補假紀錄，亦有○君相關通訊軟體紀錄可證。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違反勞動基準法情事，有原處分機關 108 年 2 月 25 日及 3 月 14 日訪談訴願人之受託人

○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、○君員工資料、薪資表及離職證明等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於違反勞動基準法第 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。又工

資如係按月計算者，於計算 1 日工資時，由勞雇雙方約定以當月實際曆日數或一律以 30 日推計之；有前勞委會 102 年 11 月 15 日勞動 2 字第 1020083156 號函釋意旨可參。

（二）依原處分機關 108 年 3 月 14 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：請問貴單位是否有聘請勞工○○○為員工？其任職期間為何？因何離職？答：是的，其

任職期間為 107 年 10 月 4 日至 107 年 11 月 9 日，是○○○本人口頭向我表示離職，後來與

公司約定於 107 年 11 月 9 日離職。……問：請問貴單位約定發薪日為何時？答：每月 1 日發前月薪資（遇假日原則上提前或假日結束次日）。問：請問勞工○○○107 年 10 月及 11 月薪資如何約定？如何發給？何時發給？答：約定本薪 48000 元，10 月薪資 11 月 1 日發給，11 月薪 12 月 3 日發給，以轉帳方式給予。……」並經○君簽名及蓋章確

認在案。是○君已於會談紀錄自承與○君約定每月工資 4 萬 8,000 元。

(三) 又○君 107 年 10 月 4 日到職，當月計出勤 28 日，訴願人應給付 4 萬 3,737 元（月薪 48,000

*28/30-勞保 637-健保 426=43,737）。惟依卷附○君 107 年 10 月薪資表所載，訴願人僅給付 4 萬 536 元【 $(48,000-637-426) * 19/22=40,536$ 】。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) 雖訴願人主張其認知之薪資計算方式與原處分機關有誤差，並非任意扣減○君薪資；惟查○君之薪資為月薪制，訴願人以出勤天數當除數計算每日薪資，計算○君應扣除之薪資，並未以實際曆日數或 30 日為基礎計算，致有溢扣員工薪資之違規事實，洵堪認定。訴願人為適用勞動基準法之行業，對於相關法令應主動予以瞭解並遵行，尚難以其對計算方式認知不同為由，而邀免其責。訴願主張，不足採據。

五、原處分關於違反勞動基準法第 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) 依原處分機關 108 年 2 月 25 日、3 月 14 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「

..

.... 問：請問貴公司是否按月給予勞工工資明細？答：本公司尚無按月發給勞工工資明細之習慣，勞工工資均以轉帳方式發給，勞工可自行確認匯款金額是否正確。.... ..」 「..... 問：請問貴單位是否有給予勞工工資明細？答：並未發給薪資明細。.... ..」並均經○君簽名確認在案。是訴願人未提供工資各項目計算明細予○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。

- (三) 至訴願人主張員工在外工作期間無法即時提供明細及員工可隨時向主管查詢及申請一節；查雇主於發薪時應主動提供勞工工資明細資料，縱非以紙本方式提供，得採以其他方式（電子資料傳輸方式，例如：電子郵件、簡訊、通訊軟體、事業單位內部網站之薪資系統等）提供，勞工無須向主管查詢及申請，訴願人應負提供工資各項目計算明細之義務，與勞工是否工作地點在外無涉。訴願主張，不足採據。

六、原處分關於違反勞動基準法第 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

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 108 年 3 月 14 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：請問勞工○○○工作期間是否有置備出勤紀錄？答：因為公司給予業務主管禮遇，故曾員不用在上下班期間簽到打卡，故未有任何形式之出勤紀錄（公司其他人員是以 Google 表單記載該日出勤及工作報告），曾員約定工作時間為 10：00~19：00，中午休息 1 小時，實際工作 8 小時。……」並經○君簽名及蓋章確認在案。是訴願人有未置備○君之出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定之情事，洵堪認定。

(三) 至訴願人主張 106 年 12 月 27 日已於 google drive 建立「出勤及工作表單」給所有員工

登記外出、加班時數及補假一節；查訴願人所提供的 google drive 表單，僅有其他勞工於此登記其補休及加班時數，並無○君相關請假、休假、外出及加班時數等出勤紀錄，亦無其他形式文件足供佐證。另雇主應置備勞工出勤紀錄係勞動基準法課予雇主之義務，尚難以採「榮譽制」登記出勤而免責或以 line 通訊軟體聯絡紀錄等與出勤紀錄無涉之事項而補正。此部分訴願主張，亦不足採據。

七、依上所述，本件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

之事實，業論述如上。訴願理由，核不足採。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人 2 萬元、2 萬元、9 萬元罰鍰，合計處 13 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

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（公假）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 吳 秦 雯
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

中華民國 108 年 8 月 13 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）