

臺北市政府 108.08.27. 府訴三字第 1086103232 號訴願決定書

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 108 年 3 月 27 日北市勞動字第 108600940 11 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營菸酒批發業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）108 年 1 月 9 日、16 日實施勞動檢查，查得訴願人與所僱勞工約定出勤時間為 9 時至 18 時 30 分

，中間休息時間為 1 小時 30 分（12 時至 13 時 30 分），1 日正常工時為 8 小時，自 19 時開始

起算加班，加班最小單位為半小時，週六為休息日，週日為例假日，未實施任何變形工時制度；並查認：（一）訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）於 107 年 11 月 1 日到職，107 年 12 月 7 日離職，以其 107 年 11 月約定薪資新臺幣（下同）2 萬 3,100 元計算，○君於 10

7 年 11 月 30 日請事假 1 日，該月薪資應為 2 萬 2,330 元（ $23,100 - (23,100/30 * 1) = 22,330$

），惟訴願人僅核發○君薪資 2 萬 2,167 元，短少給付 163 元，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）訴願人與勞工約定於每月 8 日發放上月工資，並以匯款方式給付，應於 107 年 11 月 8 日給付勞工○○○（下稱○君）107 年 10 月工資 5 萬 2,

882 元，惟訴願人遲至 107 年 11 月 9 日始給付○君該月薪資，且其他勞工亦有相同情形，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。（三）訴願人使勞工○○○（下稱○君）於 107 年 7 月份共延長工作時間 12.5 小時，惟訴願人未依規定給付延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。（四）訴願人未置備○君 107 年 7 月 1 日至 10 月 16 日出勤紀錄，亦有其

他勞工有相同情形，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定。

二、原處分機關乃以 108 年 1 月 21 日北市勞動檢字第 10860134212 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 108 年 2 月 12 日北市勞動字第 10860170

86 號函通知訴願人陳述意見，惟訴願人未提出陳述意見書。原處分機關審認訴願人違規事證明確，且為乙類事業單位，違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 1 項、第 24 條第

1 項及第 30 條第 5 項規定，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）行為時第 3 點及行為時第 4 點項次 10、11、13、23 等規定，以 108 年 3 月 27 日北市勞動字第 10860094011 號裁處書

，各處訴願人 2 萬元、2 萬元、2 萬元及 9 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 108 年 3 月 29 日送達，訴願人不服，於 108 年 4 月 24 日在本府

法務局網站聲明訴願，4 月 26 日補具訴願書，5 月 29 日、30 日補正訴願程式，並據原處分

機關檢卷答辯。

理由

一、按勞動基準法行為時第 2 條第 3 款規定：「本法用辭定義如左：……三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」第 4 條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；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 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 24 條第 1 項規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。」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。」

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）85 年 2 月 10 日（

85

）臺勞動二字第 103252 號函釋：「查勞動基準法第 2 條第 3 款規定『工資：謂勞工因工作而獲得之報（酬）；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之』，基此，工資定義重點應在該款前段所敘『勞工因工作而獲得之報酬』，至於該款後段『包括』以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括『工資、薪金』、『按計時.....獎金、津貼』或『其他任何名義之經常性給與』均屬之，但非謂『工資、薪金』、『按計時.....獎金、津貼』必須符合『經常性給與』要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又，該款末句『其他任何名義之經常性給與』一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言，立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護。」

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	13	23
違規事件	工資未全額直接給付勞工者。	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。	延長勞工工作時間者，雇主未依法給付其延長工作時間之工資者。	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	第 23 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條	第 24 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4	第 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。

	項及第 80 條之 1 第 1 項。	之 1 第 1 項。	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，並得依事業單位規模、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，並得依事業單位規模、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 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：

（一）關於訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定：訴願人與○君約定薪資範圍包括底薪 2 萬 3,100 元、固定責任獎金 2,500 元及上限 2,400 元伙食津貼於薪資表皆有分別條列

，  
正確約定薪資應是 23,100+2,500=28,100/月，原處分計算式除計算底薪之外，並未計算到約定固定獎金及伙食費 2,400 元 1 工作日扣除 1 天之金額，並無短少給付勞工工資

之情形。

- (二) 關於訴願人違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定：訴願人只是小規模企業，發薪固定日是公司應提供，但不至於因故延後 1 天就判定訴願人違法。
- (三) 關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定：訴願人與員工商議之薪資都有明確針對本薪跟獎金，伙食費乃約定薪資以外額外加，如同三節獎金，故並未納入約定工資，相對亦無加計加班費。
- (四) 關於訴願人違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定：原處分機關於稽查當日詢問訴願人是否有打卡紀錄，訴願人回覆 10 月中旬新添置裝備較與時俱進指紋打卡機，在此之前紀錄有門禁卡可查到感應到班時間、公司也有管理系統人事功能及 Microsoft 微軟雲端系統登入時間，故訴願人並無違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 108 年 1 月 9 日、1 月 16 日勞動檢查結

果通知書、同日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄、○君等人之工資清冊等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張原處分計算式除計算底薪之外，並未計算到約定固定獎金及伙食費 2,400 元 1 工作日扣除 1 天之金額，並無短少給付勞工工資之情形；發薪日不至於因故延後 1 天就判定訴願人違法；訴願人與員工商議之薪資都有明確針對本薪跟獎金，伙食費並未納入約定工資，相對亦無加計加班費；訴願人有門禁卡可查到感應到班時間、公司也有管理系統人事功能及 Microsoft 微軟雲端系統登入時間云云。經查：

- (一) 按勞動基準法第 22 條第 2 項規定，除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外，雇主應將工資全額直接給付勞工；查本件依卷附原處分機關 108 年 1 月 16 日訪談○君所製作之會談紀錄影本記載：「……問：員工○○○（下稱○君）到職日於 107 年 11 月 1 日，離職日 107 年 12 月 7 日，貴公司是否與其結清薪資？答：本公司與○君約定僅月薪 23100 元，自 107 年 12 月起為 23100 元加 Sales Bonus 2500 元，再加餐費津貼 2400 元，故其在

在

職期間薪資共 11 月：23100 元；12 月： $(23100+2500+2400) / 30 * 7 = 6533$ ，故 23100 元 + 6533 元 = 29633 元，惟因○君 107 年 11 月 30 日請事假 1 日扣款 933 元，為  $(28000 / 30$

) \* 1

= 933 元，公司有多扣之情形，之後會再改善。……」並經○君簽名確認在案。復依

○君 107 年 11 月 1 日至 12 月 7 日工資清冊記載：「Regular 約定月薪：23100 元

Sales B

onus 2500 元 12 月給付 津貼 2400 元 12 月給付」等語可知，訴願人與○君約定 107

年 11 月薪資為 2 萬 3,100 元，另 Sales Bonus 2,500 元及津貼 2,400 元係 107 年 12 月給付，

上開工資清冊並經訴願人加蓋代表人印章在案，且與○君於會談紀錄所述內容相符；是訴願人未全額給付工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之違規事實，洵堪認定。雖訴願人於訴願時另提出○君工資清冊，主張正確約定薪資應是 23,100+2,500=28,100/月等語，然此與上開○君工資清冊所載內容，二者前後不一致，且係事後出具，尚難採據。

- (二) 次按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給 2 次，並應提供工資各項目計算方式明細，為勞動基準法第 23 條第 1 項所明定。查本件依卷附原處分機關 108 年 1 月 16 日訪談○君所製作之會談紀錄影本記載：「……問：貴公司如何給付抽查員工薪資、員工如何取得薪資明細及薪資給付憑證？答：本公司按月以電郵方式給予員工薪資明細，若有遺漏會再補發，且員工再提醒或再要求公司寄，亦會以電郵方式再補發。另與員工約定每月 8 號以匯款方式給付上月薪資……加班費及獎金。另已在薪資明細欄位標註『實際淨付額』，即為匯款給付薪資。……」並經○君簽名確認在案。另依卷附○君 107 年 10 月工資清冊所載，訴願人於 107 年 11 月

9

日始發給○君 107 年 10 月工資（淨付額）5 萬 348 元。是訴願人未依約定於 107 年 11

月 8

日給付○君 107 年 10 月工資，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定之違規事實，洵堪認

定

。雖訴願人於訴願時檢附勞工○君之書面陳述，○君表示係其到職以來，唯一一次延後發薪，並表示訴願人延後發薪係因代表人身體不適，而電腦匯款需代表人至公司操作；惟該事由並非訴願人所不可預見，訴願主張，仍不足採作對其有利之認定。

- (三) 復按勞動基準法第 24 條第 1 項規定，雇主延長勞工工作時間者，應依規定標準給付勞工延長工作時間之工資；延長工作時間在 2 小時以內者，工資應按平日每小時工資額加給三分之一以上。依卷附原處分機關 108 年 1 月 16 日訪談○君所製作之會談紀錄影本記載：「……問：貴公司如何給付抽查員工薪資、員工如何取得薪資明細及薪資給付憑證？答：……本公司薪資項目中……餐費津貼全月 2400 元（若有請假日依比例扣款）……問：貴公司有關抽查員工加班制度為何？加班時數之計算單位？加班起算時間？答：員工加班申請時間為 18:30 開始，加班單位為 0.5 小時，員工無加班申請等，依打卡時間計算加班，且電腦亦有公務電郵等往來時間紀錄。另本公司計算加班費方式，為 Regular+Sales Channel 合計為工資項目，再除 240 後乘 1.33 倍即為加班費；但公司未第 3 小時計 1.66 倍，亦未將 Food（餐費）列入工資項目，此點會再改

前

善。若以○○○（下稱○君）為例，其 107 年 7 月 1 日至 7 月 31 日加班時間（為平日之 2 小時部份）12.5 小時（公司認為該 12.5 小時均為處理公務時間），故以〔（26400+3000）/30/8〕\*1.33\*12.5=2038 元計算，公司於 107 年 8 月 8 日匯款給付 107 年 7 月加

班

費 2038 元，因未將 Food 餐費計入，故加班費有少給，會再與員工確認後補發。……」並經○君簽名確認在案。另依卷附○君 107 年 7 月工資清冊所載，○君於 107 年 7 月

份

延長工時共計 12.5 小時，訴願人於 107 年 8 月 8 日給付○君 107 年 7 月加班費 2,038 元

；而

餐費津貼係按月發給，應視為經常性給與，屬勞動基準法行為時第 2 條第 3 款規定所稱之工資，應納入每小時工資額計算延長工時工資；是○君 107 年 7 月薪資應為 3 萬

1,691

元（本薪 2 萬 6,400 元+職務津貼 3,000 元+餐費 2,291 元），訴願人應給付○君延長工

時

工資約 2,201 元【（26,400 元+3,000 元+2,291 元）/240×4/3×12.5=2,201】，惟訴願人未將○君餐費津貼納入每小時工資額計算延長工時工資，僅以本薪加計職務津貼計算延長工時工資，給付○君 2,038 元【（26,400 元+3,000 元）/240×4/3×12.5=2,038】，短少給付約 163 元。是訴願人未依規定給付○君延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

- （四）未按勞動基準法第 30 條第 5 項規定，雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年。查本件依卷附原處分機關 108 年 1 月 16 日訪談○君所製作之會談紀錄影本記載：「……問：貴事業單位抽查勞工之出勤紀錄、班表。……抽查員工是否有簽名之工作契約？答：……每日以員工指紋打卡，但因公司在 107 年 10 月 17 日才開始使用打卡機，故無法提供貴局抽查勞工之 107 年 7 月 1 日至 10 月 16 日之出勤打卡紀錄，亦無該期間之班表、

簽

到簽退紀錄。……」並經○君簽名確認在案。是訴願人未置備勞工出勤紀錄之事實，堪予認定。又訴願人主張有門禁卡可查到感應到班時間、公司也有管理系統人事功能及 Microsoft 微軟雲端系統登入時間云云；惟訴願人並未具體舉證以實其說，僅提出部分員工零星請假紀事，且未能提出與勞工約定，勞工應於上開系統登錄出、退勤情形，並據以作為認定勞工出勤紀錄證明之事證，尚難遽對其為有利之認定。訴願主張，核不足採。

- （五）綜上所述，訴願人違規事實明確，原處分機關審認訴願人為乙類事業單位，其違反勞

動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 1 項、第 24 條第 1 項及第 30 條第 5 項等規定，而依同法

第 79 條第 1 項第 1 款、第 2 項、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準規定，各處訴願人法定最低

額 2 萬元、2 萬元、2 萬元、9 萬元罰鍰，合計 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。

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 袁 秀 慧  
委員 張 慕 貞  
委員 范 文 清  
委員 王 韻 茹  
委員 王 曼 萍  
委員 陳 愛 娥  
委員 洪 偉 勝  
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 8 月 27 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）