

臺北市政府 108.11.11. 府訴二字第 1086103705 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○律師

訴 願 代 理 人 ○○○律師

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 6 月 20 日北市勞動字第 10860100181 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營未分類其他電子零組件製造業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）108 年 4 月 1 日及 4 月 16 日派員實施勞動檢查，查得：

（一）訴願人與其派駐大陸廠區之勞工約定，依大陸地區「全國年度及紀念日放假辦法」規定，108 年 2 月 5 日（農曆正月初一）、2 月 6 日及 2 月 7 日等 3 日（農曆春節）為大陸地區

法定假日，訴願人為員工可以休長假，與派駐大陸廠區之勞工另約定實施調班，即將 108 年 1 月 30 日、1 月 31 日、2 月 1 日、2 月 4 日（農曆除夕，大陸地區當日為工作日）

、2 月 8 日、2 月 11 日、2 月 12 日等本應出勤之工作日，調移至後續週六（原休息日）出勤

工作，即分別於 2 月 16 日（週六）、2 月 23 日（週六）、3 月 2 日（週六）、3 月 9 日

（週六）、3 月 16 日（週六）、3 月 23 日（週六）、3 月 30 日（週六）出勤工作；嗣因訴願

人以該廠區未接到新訂單，後續原定週六出勤工作已無出勤必要，乃於 108 年 2 月 14 日以 e-mail 通知派駐大陸廠區之勞工，原調整假期 1 月 30 日至 2 月 12 日放假 14 天（含 2 月 5

日至 2 月 7 日）取消調班（意即上開週六出勤工作之調班取消），並將勞工於上開 1 月 30 日至 2 月 12 日期間之休息，以特休假或事假處理。以其所僱勞工○○○（下稱○君

）、○○○（下稱○君）為例，訴願人將○君 108 年 1 月 30 日（13 時 20 分至 17 時 20 分）

、1 月 31 日、2 月 1 日、2 月 8 日、2 月 11 日及 2 月 12 日共 5.5 天及○君 2 月 1 日、2 月 8 日、2

月 11 日及 2 月 12 日共 4 天分別以事假辦理扣除工資計新臺幣（下同）9,717 元、8,446 元

，訴願人片面取消調移工作日與休息日之約定，事後以事假辦理，並以事假不給薪為由扣除工資，致有未全額給付勞工工資之情事，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

（二）訴願人未置備其派駐大陸廠區之勞工 108 年 1 月份至 3 月份之出勤紀錄並保存 5 年，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 5 月 2 日北市勞動字第 1086047424 號函檢送勞動檢查結果通知書予

訴願人，命其立即改善，並請訴願人陳述意見；訴願人於 108 年 5 月 14 日以書面陳述意見表示，大陸廠區勞工應適用大陸地區勞動合同法規定，不適用勞動基準法，且已補償勞工上開休息日之工資或回復特別休假等語。嗣原處分機關審認訴願人為甲類事業單位，違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 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、22 等規定，以 108 年 6 月 20 日北市勞動字第 10860100182 號

函檢

送同日期北市勞動字第 10860100181 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 2 萬元、9 萬元罰鍰，合計處 11 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 6 月

21

日送達，訴願人不服，於 108 年 7 月 17 日經由原處分機關向本府提起訴願，8 月 20 日補

充

訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願書雖記載：「原處分案號 臺北市政府 108 年 6 月 20 日北市勞動字第 10860100182

號裁處書」惟原處分機關 108 年 6 月 20 日北市勞動字第 10860100182 號函僅係檢送原處分

等予訴願人之函文，揆其真意，應係對原處分不服，合先敘明。

二、按勞動基準法第 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 1 項、第 2 項、第 3 項及第 5 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十八小時。」「前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。」「第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。」「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……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。」

勞動部 105 年 3 月 1 日勞動條 3 字第 1050130362 號函釋：「……說明：二、查勞動契約為

諾成契約，勞資雙方意思表示一致契約即成立，有關勞工工作場所、應從事工作、工作時間、例假及休假等事項，勞雇雙方應於不違反勞動基準法規定之前提下，於勞動契約協商約定，同法施行細則第 7 條訂有明文。三、復查……，因母公司與子公司均為個別之權利義務主體，若勞工與母公司間具有僱傭關係而基於借調關係，由母公司調往國外子公司工作，因雙方勞動契約並未終止且勞雇關係仍存在於母公司，自有本國勞動基準法規定之適用；惟若非基於借調關係，而係與母公司合意終止勞動契約後，另與國外子公司成立另一勞動契約，因勞雇關係存在於國外子公司間，勞工與臺灣母公司間之勞動契約關係已不存在，自無我國勞動基準法之適用。……。」

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 8 千萬元以上之公司。.....」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： 1. 甲類： （1）第 1 次：2 萬元至 20 萬元。
22	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.....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、本件訴願及補充理由略以：本案大陸廠區勞工於受僱期間皆於○○有限公司（下稱○○公司，中國大陸地區公司）提供勞務，並受該公司之指揮監督，勞動基準法之處罰規定，依屬地主義之精神，應僅適用於我國境內之勞務提供行為，該等勞工之勞動條件事項，無須適用我國勞動基準法；訴願人雖為契約名義上之雇主，惟僅代○○公司處理薪資支付等相關行政事宜，原處分機關所指違法行為之行為人應非訴願人；請撤銷原處分。

四、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，查得訴願人有未全額直接給付勞工○君、○君 108 年 2 月份薪資及未依規定置備大陸廠區勞工 108 年 1 月份至

月份出勤紀錄之事實，有原處分機關 108 年 4 月 1 日及 4 月 16 日勞動條件檢查會談紀錄、
勞

動檢查結果通知書及勞工名卡、工資清冊、薪資轉帳清冊、請休假資料等影本附卷可稽，
原處分自屬有據。

五、至訴願人主張其雖為契約名義上之雇主，惟僅代○○公司處理薪資支付等相關行政事宜，
並非違規行為之行為人，大陸廠區勞工皆於大陸地區之○○公司提供勞務，並無適用
勞動基準法等語。經查：

(一) 關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

1. 按除法令另有規定或勞雇雙方另有約定者外，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；揆諸勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1

等規

定自明。

2. 依原處分機關 108 年 4 月 16 日勞動條件檢查會談紀錄略以：「……Q 請問貴公司與
駐外勞工簽訂之契約為何（甲方、乙方及簽約地為何）？A 1. 公司與駐外勞工簽訂
勞動契約。2. 甲方為勞工，乙方為○○股份有限公司。公司錄取勞工時會先寄錄取
信給勞工，勞工不需在台北報到，直接到大陸向當地公司（○○有限公司）報到。
公司以勞工報到程序完成的第 1 天做為勞動契約之起日，公司並以該日為準，為勞
工投保勞、健保及相關保險。3. 勞工之工作地均在大陸浙江省，不會在台灣工作..
……實際雇主仍為○○股份有限公司，倘派駐勞工在大陸產生勞資爭議，仍需與○
○溝通協商。Q 貴公司與員工約定工作時間為何？A 公司與員工約定正常工時，上
班時間為週一至週五 8：00 ~17：20，每日正常工時 8 小時。……Q 請休假紀錄中，
公差假、派駐假及事假為何？A ……派駐假為公司與員工約定之特休假、返台假
等有薪假（全薪），事假則為員工因事請假，公司不予給付工資。Q 貴公司發薪日
為何？A 每月 5 日發薪，發放上月 1 號~最後 1 號約定工資及期間內結單之人事差勤扣
項。Q 請問貴公司與 BU 廠區駐外勞工約定 2019 年春節放假情形為何？變更情形為何
？ A 依大陸『全國年度及紀念日放假辦法』規定，2/5（初一）~2/7（初三）為大
陸法定假日，公司給予員工國定假日不出勤工資。另與勞工約定，為讓員工可以休
長假，故實施調班，使員工之後星期六出勤。調整如下：108 年 1 月 30 日（三）→2
月 16 日（六）……1 月 31 日（四）→2 月 23 日（六）……2 月 1 日（五）→3

月 2 日

（六）……2 月 4 日（一）（除夕）→3 月 9 日（六）（備註：大陸 108 年除夕未

放

假，因由大陸管理，故放假制度亦比照大陸，除夕不放假，仍訂為正常工作)....
..2月5日(初一)放假.....2月6日(初二)放假.....2月7日(初三)放假

....

..2月8日(五)→3月16日(六).....2月11日(一)→3月23日(六)

.....2月

12日(二)→3月30日(六)然因為廠區沒接到單，故星期六不需要員工出勤，原約定放假日，因員工已經休假，故有特休假(派駐假)之員工先請特休假(派駐假)，沒有特休假員工則以事假代替員工申請，並扣除事假工資。以員工○○○為例，108年1月30日(三)8:00-12:00特休假辦理.....1月30日(三)13:20-

17

:20事假辦理1月31日(四)事假辦理.....2月8日(五)事假辦理2月11日(一)

一)

事假辦理2月12(二)事假辦理.....」該會談紀錄經訴願人之受託人○○○(下稱○君)簽名確認在案。復查訴願人108年2月14日e-mail記載略以:「主旨:

....

..2019年春節放假.....取消還班.....按『全國年度及紀念日放假辦法』規定:

1."原調整假期"1/30-2/12放假14天(其中2/5-2/7為法定假日)。2."現調整假期":取消原行事曆調還班，回歸正常，即:2/5-2/7法定放假日正常放假，其餘按照行事曆執行。」

3.再依卷附工資清冊-2019/2記載略以:「.....○○○.....請假扣款10,550元..

....○○○.....請假扣款14,135元.....1月事假結單日遲至2月申報，故2月薪資中，請假扣款結算日為108年1月28日~2月28日，○員1月28日~2月12日共有

8天事

假，扣款14135。53000÷30天x8天=14135元.....」另依卷附請休假資料-2019/2所示，○君108年1月30日(13:20-17:20)、1月31日、2月1日、2月4日、2

月8日

、2月11日、2月12日及○君108年、2月1日、2月4日、2月8日、2月11日、

2月12日

均記載為「事假(臺)」，訴願人將○君於1月30日至2月12日期間之休息以事假

辦

理，並扣除工資，訴願人片面取消調移工作日與休息日之約定，事後以事假辦理，並以事假不給薪為由扣除工資，致有未全額給付勞工工資，其違反勞動基準法第22條第2項規定之事實，洵堪認定。原處分機關漏未將2月4日(農曆除夕)列入上開

請事假範圍雖有不當，然尚不影響本件違規行為之成立。至訴願人以 108 年 5 月 13 日陳述意見書檢附休息日工資還回憑證（薪資轉帳清冊），惟此屬事後改善行為，尚不影響本件違規事實之成立；訴願主張，不足採據。

（二）關於違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定部分：

1. 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記錄明確化，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。

2. 依原處分機關上開 108 年 4 月 16 日勞動條件檢查會談紀錄略以：「……Q 貴公司如何記錄員工之出缺勤狀況？A 配合大陸當地之管理措施，駐外員工上下班不需要打卡。請假需填寫假單，大陸公司回傳給○○僅有勞工請休假資料，並未有任何其他勞工之打卡或簽到紀錄。……」會談紀錄經○君簽名確認在案。是訴願人有未依規定置備勞工出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定之情事，洵堪認定。

- （三）至訴願人主張其僅為名義上之雇主，非違規行為人，大陸廠區之勞工皆於○○公司提供勞務，無須適用我國勞動基準法一節；經查，依原處分機關 108 年 4 月 1 日勞動條件檢查會談紀錄略以：「……Q 請問貴公司與駐外勞工簽訂之契約為何（甲方、乙方及簽約地為何）？A 1. 公司與駐外勞工簽訂勞動契約。錄取時會先寄錄取信給勞工，勞工不用在台北報到，直接在浙江公司（○○公司）報到，公司以勞工報到的第 1 天做為契約之起日，勞工在當地完成報到程序後，公司才會幫勞工投保台灣之勞、健保及勞退。2. 勞工之工作地均在大陸浙江，不會在台北工作，係由大陸人事負責勞工之管理及人事差勤、返台假處理。3. 台灣公司能透過大陸給台灣之資料知道勞工之請假狀況，另大陸人事也會告知勞工出缺勤情形，台灣公司始能據此發薪。4. 實際雇主為○○，○○公司僅係在大陸地區負責當地中國人之僱傭關係，倘派駐勞工在當地產生勞資爭議，仍需與○○溝通協商。……」復依卷附經訴願人之勞工○君簽名之訴願人公司錄取通知（報到地點載明為浙江省嘉興縣之○○公司）、聘僱及保密合約書（○君同意為訴願人服務）、誠信廉潔暨保密承諾書（○君承諾為訴願人之員工），本件僱傭關係存在於訴願人與○君，訴願人為適用勞動基準法之行業，本件自有勞動基準法之適用，訴願人主張其派駐大陸廠區之勞工係於○○公司提供勞務，本件不適用我國勞動基準法，訴願人僅為名義上之雇主，非違規行為人等節，除與事實不符外，亦屬誤解法令。訴願主張，尚難採據。

(四) 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，

且為甲類事業單位，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 及 22 等規定，各處訴願人 2 萬元、9 萬元罰鍰，合計處 11 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 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝

中華民國 108 年 11 月 11 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)