

臺北市政府 109.02.27. 府訴三字第 1096100467 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 11 月 19 日北市勞動字第 108607322

81 號裁處書關於違反勞動基準法第 23 條第 1 項及第 30 條第 5 項規定部分之處分，提起訴願，本

府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營服裝及其配件零售業，為適用勞動基準法之行業，指派勞工在本市提供勞務。原處分機關於民國（下同）108 年 9 月 3 日、9 月 11 日、9 月 25 日及 10 月 9 日派員實施勞動

檢查，查得：

（一）訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）於 108 年 7 月 27 日到職，以約定工資新臺幣（下同）2 萬 6,000 元計算，○君於 108 年 7 月 27 日至 8 月 8 日期間出勤共計 13 日，加上業績獎金

2,318 元，訴願人依法應給付○君 1 萬 3,585 元【 $(26,000/30*13) + 業績獎金 2,318 = 13,585$ 】，惟訴願人自該期間扣除每週 2 日之例假及休息日共計 4 日，合計出勤 9 日，另因○君遺失 972 元商品，由其工資中扣除遺失或損毀商品之總金額半價 486 元（ $972/2 = 486$ ）；訴願人僅給付○君 1 萬 2,002 元【 $(26,000/23*9) + 業績獎金 2,318 - 盤損 486 = 12,002$ 】，短少給付 1,583 元；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）訴願人迄未提供勞工○○○（下稱○君）108 年 5 月至 7 月薪資明細，且未提出相關資料證明有提供勞工工資明細之情事，亦有其他勞工有相同情形，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。

（三）訴願人未置備○君 108 年 5 月至 7 月出勤紀錄，且無其他相關資料可資證明勞工實際出勤情形，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、原處分機關爰以 108 年 10 月 25 日北市勞動字第 1086101845 號函檢送勞動檢查結果通知書

予訴願人，命立即改善，並通知訴願人陳述意見，惟訴願人未陳述意見。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

等規定，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、22 等規定，以 108 年 11 月 19 日北市勞動字第 10860732281 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 11 月 2

0 日送達，訴願人不服上開裁處書關於違反勞動基準法第 23 條第 1 項及第 30 條第 5 項規定

部分之處分，於 108 年 12 月 16 日經由原處分機關向本府提起訴願，109 年 1 月 6 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 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 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 8 千萬元以上之公司。3. 僱用人數達 100 人以上之事業單位（含分支機構）。（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 | 11 | 22 |
|--------------------|--|--|
| 違規事件 | 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 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

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：訴願人受檢時，對原處分機關誘導詢問工資明細、出勤紀錄之記載形式認知判斷錯誤，誤以為須提供紙本之工資明細及出勤紀錄。訴願人 108 年 5 月至 7 月薪資明細皆用電子資料傳輸（通訊軟體、電子郵件）與員工核對及 108 年 5 月至 7 月員工出勤紀錄皆用電子資料傳輸（通訊軟體、電子郵件）備載，請撤銷原處分關於違反勞動基準法第 23 條第 1 項及第 30 條第 5 項部分之處分。

三、查原處分機關派員實施勞動檢查，發現訴願人有事實欄所述之違規事項，有原處分機關 108 年 9 月 11 日、9 月 25 日及 10 月 9 日訪談訴願人之代表人○○○（下稱○君）所製作之勞

動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、勞動檢查結果通知書、勞工名冊、薪資表等影本附卷可憑，是原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其受檢時對於原處分機關誘導詢問工資明細、出勤紀錄之記載形式認知判斷錯誤，誤以為須提供紙本之工資明細及出勤紀錄，訴願人 108 年 5 月至 7 月薪資明細及員工出勤紀錄皆用電子資料傳輸云云。經查：

（一）關於違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定部分：

1. 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；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；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 23 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項、同法施行細則第 14 條之 1 所明定。
2. 查本件依原處分機關 108 年 9 月 11 日訪談○君之會談紀錄影本載以：「……問：公司與勞工約定之薪資、計薪週期及發薪日為何？給付薪資方式及給付憑證？是否有給予勞工薪資明細？……答：公司與勞工約定之薪資內勤人員均為月薪，計薪週期為每月之 1 日至每月之月底，發薪日為次月之 15 日，給付薪資之方式以現金給付，公司外勤人員（部分工時人員）約定為時薪 160 元，計薪週期依活動檔期為依據，給付薪資之方式以金融機構轉帳，發薪日不一定，係以活動檔期結束後 2 至 3 週後始給付薪資。前述

人員公司均未給勞工薪資明細。……註：請公司提供勞工 108 年 5 月至 7 月之薪資清冊、給付工資證明及聲明書……勞工薪資計算、時數、發薪日之證明文件、公司登記資料公文影本，於 108 年 9 月 25 日上午 9：30 分至局受檢。……」及 108 年 9 月 25 日

訪談

○君之會談紀錄影本載以：「……問：請公司補充說明給予勞工薪資明細方式？是否有給予勞工前述薪資明細？答：公司表示未給予勞工薪資明細，以勞工○○、○○○、○○○、○○○、○○○等為例，公司均未給予前述勞工薪資明細……註：請公司提供勞工 108 年 5 月至 7 月之完整薪資清冊、給付工資證明、勞工薪資計算、時數、發薪日之證明文件，於 108 年 10 月 4 日上午 9：30 分至局受檢。……」該 2 份會談紀錄均

經

○君簽名確認在案。是訴願人未依法提供○君等 108 年 5 月至 7 月之工資各項目計算方式明細，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定之違規事實，洵堪認定。

3. 至訴願人主張 108 年 5 月至 7 月薪資明細皆用電子資料傳輸（通訊軟體、電子郵件）與員工核對一節；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，得採以電子資料傳輸方式提供，勞工無須向主管查詢及申請。本案訴願人於 108 年 9 月 11 日及 25 日受檢時均表示未給予勞工薪資明細，嗣於 108 年 10 月 9 日受檢時仍未提

供

相關資料證明給予員工每月薪資明細，且原處分機關以 108 年 10 月 25 日北市勞動字第 1086101845 號函請訴願人陳述意見，其未陳述意見，亦未能提出給予勞工薪資明細之具體事證供查核認定，於提起本件訴願時始提出 LINE 對話紀錄，主張有提供給勞工薪資明細，除與前開會談紀錄所載內容不符外，經核該 LINE 對話紀錄僅屬工作時數之核對或薪資之計算，與勞動基準法施行細則第 14 條之 1 第 1 項規定之工資明細應包括事項不符。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；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；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；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。

2. 查本件依原處分機關 108 年 9 月 11 日訪談○君之會談紀錄影本載以：「……問：公司是否有企業公會？……公司與勞工約定之正常出勤時間為何？休息時間為何？前述內容如何紀錄？與員工登載之出勤紀錄為何？答：公司無企業工會，公司未使用變形工時

，每 7 日週期中為週一至週日，週六為休息日、週日為例假日；勞工出勤時間內勤人員為 09：00 至 18：00，休息時間為 12：00 至 13：00（休息 1 小時）；外勤人員均為

部

分工時人員，其於百貨公司銷售產品，故其出勤時間均依公司之排班表執勤，公司表示排班表係公司預先排定之班表內容，勞工執勤前及執勤後均未確認及簽名於排班上……公司表示出勤紀錄部分，自公司成立以來均無勞工出勤紀錄……問：請公司提供勞工出勤紀錄以查驗勞工出勤情形？答：公司表示自成立以來均無勞工出勤紀錄……因內勤人員公司採自主管理方式，以自由開放之方式讓員工執行勤務，如此方能有創新概念，因此無要求勞工填載其出勤紀錄，至於外勤人員部分，此部分人員因於百貨公司銷售產品，由百貨公司之樓管人員管理，其上下班均由樓管人員監督，故公司亦無此類人員之出勤紀錄……雖有排班表但班表係公司預先排定之班表內容，勞工執勤前及執勤後均未確認及簽名於排班上……」及 108 年 9 月 25 日訪談○君之會談紀錄影本載以：「……問：請公司補充外勤人員出勤紀錄、班表之說明？答：外勤人員均為分工時人員，其於百貨公司銷售產品，故其出勤時間均依公司之排班表執勤，公司表示排班表係公司預先排定之班表內容，勞工執勤前及執勤後均未確認及簽名於排班上……且公司無法提供任何上述勞工班表供檢視；公司表示出勤紀錄部分，自公司成立以來均無勞工出勤紀錄。以勞工○○、○○○、○○○、○○○、○○○等為例，公司均無前述員工之班表、出勤紀錄……」該 2 份會談紀錄均經○君簽名確認在案。是訴願人未置備勞工出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定之違規事實，洵堪認定。

3. 至訴願人主張 108 年 5 月至 7 月員工出勤紀錄皆用電子資料傳輸（通訊軟體、電子郵件）備載一節；按勞動基準法第 30 條第 5 項係法律明定所課予雇主應置備出勤紀錄並保存一定期間之強制規定，立法目的即在使勞工之正常工作時間及延長工作時間紀錄明確化，以備作為勞資爭議之佐證。本件訴願人就其所僱用勞工○君等之出勤情形，負有監督管理之責，本應負有依法置備出勤紀錄之義務，惟訴願人於 108 年 9 月 11 日及 9 月 25 日受檢時均表示無勞工出勤紀錄，嗣於 108 年 10 月 9 日再次受檢時亦無提出相關

資

料，於訴願時始檢附班表，除與前開會談紀錄之內容不符外，經核該班表並無法顯示勞工實際出勤時間，與勞動基準法施行細則第 21 條第 1 項規定之出勤紀錄不符，尚難遽對其為有利之認定。訴願主張，核不足採。

- (三) 綜上所述，訴願人違規事實明確，原處分機關就訴願人違反勞動基準法第 23 條第 1 項及第 30 條第 5 項規定部分，依前揭規定及裁罰基準各處訴願人 2 萬元、9 萬元罰鍰，就此部分合計處 11 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，此部分原處

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 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 109 年 2 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）