

臺北市政府 109.05.13. 府訴三字第 1096100874 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 12 月 12 日北市勞動字第 108608846

11 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營其他個人及家庭用品租賃業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）108 年 10 月 7 日、10 月 22 日及 11 月 6 日實施勞動檢查，發現訴願人與所僱勞工

約定正常工時為 8 時 30 分至 17 時 30 分，中間休息 1 小時，一週起訖為週一至週日，週六為

休息日，週日為例假；並查得：（一）訴願人與所僱勞工○○○（下稱○君）約定月薪為新臺幣（下同）4 萬 9,000 元，○君於 106 年 11 月 1 日起，晉升業務副理時即不再兼任倉

庫管理、採購相關職務，訴願人未經○君同意，於 107 年 12 月 17 日進行全體同仁薪資結構調整時，將○君調降其薪資為 4 萬 5,000 元（=本薪 44,000+勤惰 1,000），訴願人於 108

年 1 月至 7 月每月均短少給付 5,000 元予○君，其未全額給付勞工○君工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。（二）訴願人所僱勞工之出勤紀錄記載方式為上下班依門禁刷卡作為出勤紀錄，人事單位於月底將門禁刷卡紀錄整理為紙本形式，惟查勞工○○○（下稱○君）108 年 1 月出勤紀錄，除 1 月 2 日、4 日、7 日、15 日、21 日及 28 日有記錄上下班

出勤時間外，其餘日期僅記錄上班時間，而無下班時間，訴願人亦未能提供其他可資證明○君實際下班時間之資料，訴願人未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。

二、原處分機關乃以 108 年 11 月 21 日北市勞動檢字第 1086108779 號函檢附勞動檢查結果通知

書予訴願人，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見。經訴願人以 108 年 12 月 3 日書面陳述意見，原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 30 條第 6 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 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、行為時第 4 點項次 10、23 等規定，以 108 年 12 月 12 日北市勞動字第 10860884611 號裁處書各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 4

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 12 月 13 日送達，訴願人不服，於 109 年 1 月 10 日經由原處分機關向本府提起訴願，2 月 24 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：……在直轄市為直轄市政府……。」第 10 條之 1 規定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」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 5 項、第 6 項前段規定：「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、第三十條……第六項……規定。」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。」勞工在事業場所外工作時間指導原則第 2 點第 4 款、第 6 款規定：「在事業場所外從事工之勞工，其工作時間認定及出勤紀錄記載應注意下列事項：……（四）在事業場所外從事工作之勞工……雇主應逐日記載勞工之正常工作時間……（六）在外工作勞工之工作時間紀錄方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電子通信設

備協助記載，例如：行車紀錄器、GPS 紀錄器、電話、手機打卡、網路回報、客戶簽單、通訊軟體或其他可供稽核出勤紀錄之工具，於接受勞動檢查時，並應提出書面紀錄。

」第 3 點第 3 款第 2 目規定：「常見在事業場所外從事工作類型之勞工應注意下列事項：……（三）外勤業務員：……2. 出勤情形之記載方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以其他可資證明勞工出勤時間之紀錄文件或資訊檔案。勞工延長工作時間後，得以電腦、電話、對話、通訊軟體或其他方式記錄起迄時間，交付或告知雇主，雇主應記載之。」

勞動部 105 年 8 月 2 日勞動條 3 字第 1050131754 號函釋：「……說明：……四、次依勞動

基

準法第 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。』所謂另有約定，限於勞雇雙方均無爭議，且勞工同意由其工資中扣除一定金額而言……。」

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。」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）事件統一裁罰基準如下表：（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。 | 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： |
| 23 | 雇主置備之出勤紀錄，未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止者。…… | 第 30 條第 6 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。 | 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. 甲類： (1) 第 1 次：2 萬元至 15 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 | 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：訴願人與勞工○君約定薪資 4 萬 5,000 元，與最後一次薪資調整的 107 年 12 月 17 日薪資異動單上金額相符，仍全額給付工資，○君於 106 年 11 月 1 日起不再兼

任倉庫及採購職務，薪資理應按其職務調整，但承辦人疏失，漏未調整，直至 107 年 12 月 17 日才發現○君溢領津貼，故便不再給付該採購及倉庫津貼 5,000 元；訴願人於增派員工職務時額外給付津貼，於職務分配其他員工時取消津貼，均在勞動契約範圍內，非片面減薪。訴願人公司係以進出門禁卡電磁紀錄為出勤紀錄，因○君為業務人員，故允許業務人員外出拜訪客戶時可以通訊軟體通知主管就地下班或告知加班情事並申請加班，並無違反勞動基準法第 30 條第 6 項之立法意旨，請撤銷原處分。

三、查原處分機關審認訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關勞動檢查結果通知書、108 年 10 月 22 日、11 月 6 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（下稱會談紀錄）、訴願人勞工出勤紀錄、工資清冊及職薪異動單等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其與勞工○君約定薪資 4 萬 5,000 元，與最後 1 次薪資調整的 107 年 12 月 17 日

薪資異動單上金額相符，仍全額給付工資；因兼任職務給付員工額外津貼及未兼任職務取消津貼，非片面減薪；○君為業務人員，故允許業務人員外出拜訪客戶時可以通訊軟體通知主管下班云云。經查：

（一）關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

1. 按勞動基準法第 10 條之 1 規定，雇主調動勞工工作，除不得違反勞動契約之約定外，勞工之工資及其他勞動條件，不得作不利之變更。是有關勞工工資之變動或勞工因職等升降致影響工資數額時，係屬勞動契約約定事項之變更，自應由勞雇雙方事前協商決定後，始得為之。次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、第 80

之 1 第

1 項所明定；又勞動基準法第 22 條第 2 項規定所稱之另有約定，限於勞雇雙方均無爭議，亦有勞動部 105 年 8 月 2 日勞動條 3 字第 1050131754 號函釋可參。

2. 依原處分機關 108 年 10 月 22 日、11 月 6 日訪談訴願人之受託人○君之會談紀錄分別記

載

略以：「……問：有關交通津貼之爭議為何？答：與○君約定薪資結構為本薪+交通津貼+伙食津貼，○君初入職時薪資結構為本薪 22200+交通 5000+伙食津貼 1800，後續有調整本薪以及○君有兼任主管職，於 107 年 2 月 22 日所領薪資為本薪 34600+職務津

貼

7000（倉庫 3000+採購 2000+理級 2000）+交通津貼 5000+伙食 2400，於 107 年 12 月 17

日

調整薪資結構，一律將所有津貼併入本薪內，且○君已無兼任倉庫及採購一職，故僅有理級職務津貼 2000 元、交通津貼 5000 元、伙食津貼 2400，○君本薪為 34600（於

107

年 2 月 22 日調整），公司給予薪資總額 44000 元並無違誤。……」 「……問：是否有交通津貼取消公告，以及是否有任何書面之職務加給辦法？答：公司內部目前針對職務加給並未有制定任何相關規定，調薪幅度以及職務加給金額多寡，皆由公司負責人決定，不會有一定之標準，於 107 年 12 月 11 日調整薪水時，有讓所有同仁確認調整後個人薪資，惟將所有津貼項目併入本薪之調整，未有明確以書面紀錄，於會議中以口頭報告方式宣達。問：勞工○○○未有再兼任採購以及倉庫相關職務時，為何未同步調整薪資、採購職務津貼 2000 元、倉庫職務津貼 3000 元之調整？答：負責人認為待年度調薪時一併調整即可，公司表示願意持續給付上述之職務津貼直至年度調薪時，一併調整之，公司並未有扣除員工任何津貼……」上述會談紀錄均經○君簽名確認在案。

3. 又依訴願人提供○君之職薪異動單記載，異動時間為 107 年 12 月 17 日，異動前○君本薪為 3 萬 4,600 元、職務津貼為 7,000 元、交通津貼為 5,000 元、伙食津貼為 2,400 元

,

月薪為 4 萬 9,000 元；本次異動後本薪調整為 4 萬 4,000 元，其餘津貼均無；雖訴願人

主

張○君職務津貼 7,000 元，其中含採購津貼 2,000 元及倉庫津貼 3,000 元，因○君職務變動，遭訴願人取消採購津貼 2,000 元及倉庫津貼 3,000 元，共計 5,000 元；惟○君之工資清冊及職薪異動單未載明職務津貼細項含採購及倉庫津貼，亦未載明因○君職務異動而取消採購及倉庫津貼。另依勞動基準法第 22 條第 2 項規定除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外，工資應全額直接給付勞工，工資之調整本應經勞資雙方協商同意，訴願人不應以職務內容變動而任意片面調降工資，且訴願人未提出經○君同意變動勞動契約之薪資約定之相關事證供核，尚難對其為有利之認定。○君雖於上開會談紀錄自承○君之職務津貼持續發放原因，係因負責人欲於年度調薪時一併調整○君工資

，故持續給予○君職務津貼云云，惟依訴願人107年2月22日職薪異動單記載，其仍領有職務津貼7,000元，況訴願人108年12月3日書面陳述意見及訴願理由均表示，○

君

於106年11月1日職務變動時即應調整工資，因當時承辦人員疏失，故未將工資同步調整，此為○君溢領津貼，其先後主張亦不一致，且訴願人在107年2月22日調薪時，其職務津貼7,000元並未變動，訴願主張，應屬卸責之詞，不足採據。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項規定之情事，洵堪認定。

(二) 關於違反勞動基準法第30條第6項規定部分：

1. 按雇主應置備逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄；在事業場所外從事工作之勞工，雇主仍應逐日記載勞工之工作時間；在外工作勞工之工作時間記錄方式，非僅以事業單位簽到簿或出勤卡為限，可輔以通訊軟體或其他可供稽核出勤紀錄之工具協助記載；事業單位於接受勞動檢查時，應提出書面紀錄；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30條第6項、第79條第1項第1款、第

80

條之1第1項、勞工在事業場所外工作時間指導原則第2點第4款、第6款、第3點第3款第2目所明定。

3款

2. 依原處分機關前開108年10月22日訪談○君之會談紀錄所載：「……問：如何記載勞工出勤？答：公司以進出門禁卡紀錄，月底結算出勤時人事會將資料整理為紙本之形式，以利結算出勤。……」並經○君簽名確認在案。按勞動基準法第30條第5項、第6項規定之立法意旨，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，故課予雇主置備逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄，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。查依○君108年1月之出勤紀錄所載，其僅於1月2日、

4

日、7日、15日、21日及28日有上下班出勤時間紀錄，其餘日期之下班時間欄均為空白，且訴願人亦未提供其他足資證明勞工出勤時間之相關資料供核。是訴願人置備之出勤紀錄，未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，其違反勞動基準法第30條第6項規定之事實，洵堪認定。

3. 雖訴願人主張其允許○君等業務人員外出拜訪客戶時可以通訊軟體通知主管下班及加班情況云云；查雇主應置備勞工出勤紀錄逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，係勞動基準法課予雇主之義務，尚難以業務人員採彈性工時制度而免除勞動基準法規定雇主

應盡之義務。且在事業場所外從事工作之勞工，雇主仍應逐日記載勞工工作時間，其工作時間記錄方式，非僅事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電話、手機打卡或其他可供稽核出勤紀錄之工具等電子通信設備協助記載，非謂在事業場所外工作之勞工，雇主即無須置備其出勤紀錄，有前揭勞工在事業場所外工作時間指導原則可參。復據訴願人陳稱外勤人員拜訪客戶得以通訊軟體告知主管就地下班，訴願人並未提出其所稱之通訊軟體紀錄供核，訴願主張，自不足採。

(三) 綜上，原處分機關審酌訴願人前開違規情節，且為甲類事業單位，依前揭規定、函釋意旨及裁罰基準，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 4 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 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 5 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）