

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 109 年 5 月 12 日北市勞動字第 1096029646

1 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營最後修整工程業，為適用勞動基準法之行業，指派勞工於本市提供勞務。原處分機關於民國（下同）109 年 4 月 14 日實施勞動檢查，查得：

（一）訴願人與所僱勞工○○○（下稱○君）約定工資為每月新臺幣（下同）5 萬元（含本薪 2 萬 4,000 元+職務加給 1 萬 6,000 元+外勤加給 4,000 元+工作加給 6,000 元）。○君於 1

09 年 2 月 13 日中午後即未再提供勞務，訴願人應給付○君 109 年 2 月共計 12.5 天之薪資 2

萬 834 元（50,000 元÷30 日×12.5 日=20,834），惟訴願人以○君不當使用造成公務車毀損，維修費用 2 萬 1,000 元及車輛違規罰鍰 1,600 元，共計 2 萬 2,600 元，逕自○君 109

年 2 月薪資中扣抵，其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）訴願人未有打卡或簽到等相關機制，亦無記錄勞工出勤紀錄之措施或設備，僅要求勞工依約定工作時間出勤，訴願人有未逐日記載○君 108 年 8 月至 109 年 2 月 13 日出勤情形

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 109 年 4 月 27 日北市勞動字第 1096056371 號函檢附勞動檢查結果通知書予

訴願人，命其立即改善及通知訴願人陳述意見。經訴願人以 109 年 5 月 5 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，且為乙類

事業單位，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 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 13、27 等規定，以
10

9 年 5 月 12 日北市勞動字第 10960296461 號裁處書（下稱原處分），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。原處分於 109 年 5 月 13 日送達

，
訴願人不服，於 109 年 5 月 20 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、本件訴願人於訴願書之行政處分書發文日期及文號欄雖記載：「109 年 5 月 12 日北市勞動字第 1096029461 號」並檢附原處分影本，惟查訴願書誤載文號，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 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。」行為時第 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。」

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）82年11月16日（

82

）台勞動二字第62018號函釋：「……二、另查勞動基準法第22條第2項規定『工資應全額直接給付勞工』，如勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單方面所能認定而有爭議時，得請求當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，但不得逕自扣發工資。」

88年9月2日（88）台勞資二字第0034926號函釋：「……查工資乃勞工提供勞務所得之對價報酬，應全額直接給付勞工，此與違約金或因契約所生之損害賠償之債權，性質不同，不得逕行扣抵。事業單位基於企業經營之需要，經徵得勞工同意，得於勞動契約中為違約金或賠償之約定，惟該項約定仍應符合誠信原則及民法相關規定；參酌定89年5月5日施行之民法第247條之1第2款規定，依照當事人一方預定用於同類契約之條款

而

訂定契約，為加重他方當事人責任之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效……

..另基於工資係勞工賴以維生之主要收入，本於勞務無法儲存之特性，如經雙方約定，而勞工涉有違約時，雇主宜循民事訴訟求償……。」

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)
13	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：……
27	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。	……

				2.乙類： (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」

三、本件訴願理由略以：

（一）○君至今仍屬不假外出之曠職狀況，經訴願人通訊要求其辦理離職手續、結清薪資及公務毀損之賠償問題，惟未獲回應，並於勞資協調會中拒絕協商，其對訴願人之侵害進行中，訴願人於勞動檢查時已說明並提出通聯紀錄證明訴願人並無虛言，○君拒不移交履行離職程序，對訴願人造成實質損害，訴願人乃進行防禦手段，係不得已之作為。訴願人從未表達不給付薪資之意思，僅要求○君應回公司辦理及應負賠償之責，○君拒絕辦理離職手續，且於勞資協調會中拒絕協商，訴願人縱使給付其薪資，亦須經由司法途徑始得辦理結清手續，豈不浪費社會資源，訴願人暫未給付○君薪資，係為行使正當防衛權。

（二）訴願人屬微型企業，全體員工僅 3 至 4 人，出勤時間採取自主管理方式，僅要求員工於上班時間完成應負之責，未嚴格要求何時上班、何時下班，未設打卡或門禁管理，此種管理方式係節省公司管理成本並保障員工權益之最佳方案，符合勞動基準法第 30 條之立法原意，如拘泥於法條，硬性要求記錄至分鐘，其紀錄不無造假之嫌，且流於法匠，請撤銷原處分。

四、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 109 年 4 月 14 日訪談訴願人之代表人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄、訴願人勞工薪資明細、業務工作日報表及公務車使用記錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張其從未表達不給付薪資之意思，僅要求○君應回公司辦理及應負賠償之責

；○君拒絕辦理離職手續，且於勞資協調會中拒絕協商，訴願人暫未給付○君薪資，係為行使正當防衛權；訴願人屬微型企業，出勤時間採取自主管理方式，未設打卡或門禁管理，此種管理方式為節省公司管理成本，並保障員工權益之最佳方案等情。經查：

(一) 關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

1. 按工資應全額直接給付勞工；勞動基準法第 22 條第 2 項定有明文。若有違反者，依同法第 79 條第 1 項第 1 款及行為時第 80 條之 1 第 1 項規定，應處 2 萬元以上 100 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。次按工資乃勞工提供勞務所得之對價報酬，雇主應按時全額直接給付勞工，此與違約金或因契約所生之損害賠償之債權，性質不同，不得逕行扣抵；如勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單方面所能認定，而有爭議時，得請求當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，但不得逕自扣發工資；有前勞委會 82 年 11 月 16 日台勞動二字第 62018 號及 88 年 9 月 2 日 (88) 台勞資二字第

0034926 號

等函釋意旨可資參照。

2. 本件依原處分機關 109 年 4 月 14 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄記載略以：「... 問：問貴單位與○○○(下簡稱○員)約定每日工時為何？工資為何？答：○員於公司擔任業務人員，約定每日工時 08:30~17:30，中午休息 1 小時(12:00~13:00)，採週休 2 日，休假按政府出勤行事曆為準。以外勤業務工作內容，約定工資為 32000 元，惟○員自 106 年 9 月擔任業務主管，故另有職務加給 16000 元，有關

○

員近 7 個月(108 年 8 月份至 109 年 2 月份)薪資結構為公司薪資 24000 元+職務加給

160

00+外勤加給 4000+工作加給 6000=50000 元一個月..... 問：請問○員自 109 年 2 月

13

日中午後曠職，有關 109 年 2 月份工資有無發給？請提供相關轉帳憑證。答：公司結算○員 109 年 2 月份工資 50000 元，請假扣薪(未提供勞務期間) 29032 元，扣除勞

健

保自付額 866 元，當月應付工資 20102 元，惟○員不當使用公司公務車造成毀損，原廠報價維修 26257 元，公司另找其他廠商已代為負擔 21000 元，且○員 109 年 2 月 10

日

駕駛公司車輛違規罰款 1600 元，合計 22600 元，已抵扣○員 109 年 2 月當月工資，

故

未有轉付當月工資予○員，原欲在 109 年 3 月 16 日調解會議上提供說明，當日公司確有緊急事件需處理無法前往，○員亦不同意改期，亦致於無法直接向○員說明。問：有關車輛損壞維修費用及罰鍰與○員 109 年 2 月份工資抵扣一節，是否有取得○員書面同意文件？若有請提供。答：○員 109 年 2 月 13 日即離開公司，亦未主動完成交接事宜，未能取得○員同意抵扣文件，加上公司負擔金額還大於當月工資，也想說不要與○員計較，只要在調解會說明清楚即可。……」該會談紀錄經○君簽名確認在案。

3. 按上開勞動基準法第 22 條第 2 項規定工資應全額直接給付勞工之立法意旨，在於避免工資被任意扣減、扣押或不直接發給勞工，故規定除法令另有規定或勞資雙方另有約定外，工資應全額直接給付。又依前勞委會 82 年 11 月 16 日（82）台勞動二字第 62018 號及 88 年 9 月 2 日（88）台勞資二字第 0034926 號函釋意旨，勞工因違約或侵

權

行為造成雇主損害，雇主宜循民事訴訟求償，不得將工資與違約金或因契約所生之損害賠償之債權逕行扣抵。本件訴願人既未與○君就所稱損害賠償費用達成合意，亦未見訴願人提出○君同意訴願人得自薪資扣款之事證，其遽以賠償為由逕於 109 年 2 月薪資中扣發○君薪資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之違規事實，洵堪認定。至訴願人主張○君拒絕辦理離職手續，且於勞資協調會中拒絕協商，其縱使給付薪資，亦須經由司法途徑，暫未支付○君薪資，係為行使正當防衛權等節，訴願人就給付擅自離職之○君薪資認為須經司法途徑，對於損害賠償等卻主張其得自行於○君薪資扣抵，其主張，於法不合，且屬誤解法令，自不足採。

（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、行為時第 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。

2. 本件依原處分機關 109 年 4 月 14 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄影本記載略以：

「……問：請問平時如何記錄勞工出勤情形？請提供○員 108 年 8 月份至 109 年 2 月

份之出勤紀錄？答：公司未設有打卡或簽到等相關記錄勞工出勤記錄之措施或設備，只有要求勞工按約定工時出勤，因○員屬業務人員需外勤，故使用公務車需記錄使用日期、啟用時間、停用時間跟起訖里程數而已，以及相關工作日誌，確認○員當日出勤狀況，未有明確上下班時間。……」該會談紀錄經○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。查訴願人受檢時雖提供○君業務工作日報表及公務車使用記錄，惟上開資料僅能推斷○君當日出勤行程內容，仍未明確記錄○君上、下班時間至分鐘為止，訴願人亦未提供其他足資證明○君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。

(三) 綜上，原處分機關審認訴願人有上開違規事實，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。

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
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 盛 子 龍
委員 劉 昌 坪
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 7 月 30 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）