

臺北市政府 109.09.18. 府訴二字第 1096101672 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 109 年 4 月 10 日北市勞動字第 1096001756

1 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營運動場館業，為適用勞動基準法之行業，指派勞工在本市提供勞務。經原處分機關於民國（下同）109 年 2 月 17 日及 25 日實施勞動檢查，發現：（一）訴願人與勞工

約定每月薪資於次月 10 日給付，以勞工○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）為例，其 109 年 1 月份工資應於約定日 109 年 2 月 10 日發放，惟訴願人遲至 109 年 2 月 15 日始發給

予勞工，其未依約定期日給付工資予勞工，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定；（二）勞工○○○（下稱○君）106 年 10 月至 107 年 7 月之出勤紀錄均無保存，僅提供排班表受檢，訴願人未逐日記載勞工○君 106 年 10 月至 107 年 7 月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 3 月 10 日北市勞動字第 1096049010 號函檢附勞動檢查結果通知書等

予訴願人，命其立即改善，並請訴願人陳述意見，該函於 109 年 3 月 12 日送達，惟訴願人未予回應。原處分機關審認訴願人為乙類事業單位，5 年內第 3 次違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定（第 1 次為原處分機關 107 年 3 月 12 日北市勞動字第 10730242800 號裁處書，第 2

次為原處分機關 107 年 8 月 31 日北市勞動字第 10760395441 號裁處書）、第 2 次違反第 30 條

第 6 項規定（第 1 次為原處分機關 107 年 12 月 17 日北市勞動字第 10760407011 號裁處書），

乃依同法第 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

事件統一裁罰基準行為時第 4 點項次 11、23 等規定，以 109 年 4 月 10 日北市勞動字第 10960

017561 號裁處書（下稱原處分）各處訴願人新臺幣（下同）15 萬元及 5 萬元罰鍰，合計 20 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 109 年 4 月 14 日送達，訴願人不服，於 109 年 5 月 11 日經由原處分機關向本府提起訴願，6 月 3 日補充訴願理由，6 月 22 日

及 9 月 3 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件提起訴願時（109 年 5 月 11 日）訴願人之代表人為○○○，嗣訴願人於 109 年 8 月 19 日

變更代表人為○○○（下稱○君），並於 109 年 9 月 3 日由變更後代表人○君聲明承受訴願，合先敘明。

二、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 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 項及第 6 項規定：「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。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」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、第三十條第一項至第三

項、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。」

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）
11	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	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	1.處 2 萬元以上 10 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	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

	各項目計算方式明細者。	。	最高額二分之一。	、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，應按次連續處罰。	..... 2.乙類： (1)第 1 次： 2 萬元至 15 萬元。 (2)第 2 次： 5 萬元至 20 萬元。 (3)第 3 次： 15 萬元至 30 萬元。 .....

第 5 點規定：「前點違規次數之計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯五年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。」

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、本件訴願及補充理由略以：訴願人 109 年 1 月因資金不足，已於 109 年 2 月 15 日將薪資發給

予勞工；又因自舊館遷移至新館時，訴願人在搬遷時泳池淹水至辦公室，搶救資料有限，並非惡意不提供○君之出勤卡，請撤銷原處分。

四、查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、109 年 2 月 17 日及 25 日勞動條件檢查會談紀錄、訴願人在○○銀行薪轉處理狀態表（匯款紀遷移至新館時，訴願人在搬遷時泳池淹水至辦公室，搶救資料有限，並非惡意不提供○君之出勤卡云云。經查：

(一) 按勞動基準法第 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。」是雇主與其所僱勞工有約定工資給付日者，即負有於該期日給付工資予勞工之義務；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並應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 79 條第 1 項第 1 款及行為時第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。

本件依原處分機關於 109 年 2 月 17 日訪談訴願人之受任人○○○（下稱○君）所製作之會談紀錄影本所載：「……問 請問貴公司與勞工約定固定發薪日為？採何種方式發放工資？109 年 1 月工資於何日發放？是否按月提供勞工薪資明細？答 本公司每月 10 日發放上月工資，採匯款方式發放。109 年 1 月工資不知為何延遲至 109 年 2 月 15 日始發

放，公司每月均會發放薪資明細給勞工，……以勞工○○○、……○○○為例，109 年 1 月工資均延遲至 109 年 2 月 15 日發放，原約定為 2 月 10 日發放……」又依 109 年

2 月 25 日訪談訴願人之受任人○君（即現任訴願人之代表人）所製作之會談紀錄影本所載：「……問 請問貴公司與勞工約定固定發薪日為？採何種方式發放工資？109 年 1 月工資於何日發放？是否按月提供勞工薪資明細？答 本公司與勞工約定之固定發薪日為當月 10 日發放上月薪水，109 年 1 月工資於 109 年 2 月 15 日發放，因為過年期間，

資金上比較困難，故延遲發放工資……。」並分別經受詢問人○君及○君簽名確認在案。復查訴願人提供之○○銀行薪轉處理狀態紀錄，訴願人於 109 年 2 月 15 日始發放薪資予員工。是訴願人未依約定時間給付 109 年 1 月份工資予勞工○君及○君等人，有違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定之事實，堪予認定。訴願人雖主張已於 109 年 2 月 15

日將薪資發給予勞工，惟此屬事後改善行為，並不影響本件違規事實之成立。訴願主張，不足採據。從而，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 23 條第 1 項規定，且係 5 年內第 3 次違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定（第 1 次為 107 年 3 月 1

2 日北市勞動字第 10730242800 號裁處書、第 2 次為 107 年 8 月 31 日北市勞動字第 1076039

5441 號裁處書），乃依前揭規定及裁罰基準，處訴願人 15 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。

(二) 次按雇主應置備勞工出勤紀錄，並逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止；違者，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及負責人姓名；揆諸勞動基準法第 30 條第 6 項、第 79 條第 1 項第 1 款及行為時第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。本

件訴願人提供之 106 年 10 月至 107 年 7 月水區排班表，僅記載○君姓名及上班班別，並

未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止；另依原處分機關前開 109 年 2 月 25 日訪談○君之會談紀錄影本所載：「……問 請問勞工○○○在職期間？離職原因為何？……答 因為○○○……主張到職日為 100 年 12 月 4 日，另……公司於 106 年 7 月因為搬

家，游泳池水管破裂，導致公司淹水故並未保留○○○的出勤紀錄，目前公司僅有 106 年 3 月份○員的出勤紀錄，○員的最後工作日為 107 年 7 月 27 日，本次檢查自 106 年 10

月至 107 年 7 月之出勤紀錄均未留存，僅有排班表……」並經受詢問人○君簽名確實在案。是訴願人未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之違規事實，洵堪認定。雖訴願人主張出勤紀錄係因辦公室淹水遺失，惟訴願人未就其確有逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止具體舉證，況置備勞工之出勤紀錄，為雇主之法定義務，訴願人自難以出勤紀錄遺失為由，據以免責。訴願主張，不足採據。從而，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 30 條第 6 項規定，且係 5 年內第 2 次違反勞動基準法第

3

0 條第 6 項規定（第 1 次為 107 年 12 月 17 日北市勞動字第 10760407011 號裁處書），乃依

前揭規定及裁罰基準，處訴願人 5 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，此部分原處分亦應予維持。

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（請假）  
委員 張 慕 貞（代行）  
委員 范 文 清  
委員 王 韻 茹  
委員 吳 秦 雯  
委員 王 曼 萍  
委員 劉 昌 坪  
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 9 月 18 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）