

臺北市政府 109.10.16. 府訴一字第 1096101848 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 7 月 13 日北市勞動字第 1096029931

1 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營其他機械器具批發業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）109 年 5 月 11 日實施勞動檢查，查得訴願人與勞工○○○（下稱○君，○君 108 年 9 月 30

日離職）約定工資為每月新臺幣（下同）4 萬 2,000 元，當月工資於次月 5 日（如遇假日順延至下一工作日）發放，另查得：

（一）○君 108 年 8 月及 9 月工資計 8 萬 4,000 元（經扣除○君勞健保自付額後，計 7 萬 9,788 元

），訴願人遲至 109 年 2 月 27 日、5 月 6 日分別給付 2 萬元、2 萬元，至受檢時尚積欠 3 萬 9,788 元，有工資未全額給付之情事，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

（二）○君 108 年 1 月至 3 月工資，原應於 108 年 2 月 11 日、3 月 5 日、4 月 8 日給付，惟訴願人遲

至 108 年 5 月 6 日始為給付，有工資未依約定時間給付之情事，違反勞動基準法第 23 條

第 1 項規定。

（三）訴願人未置備○君任職期間之出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定。

二、原處分機關爰以 109 年 5 月 25 日北市勞動字第 1096080890 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。經訴願人以 109 年 6 月 18 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、第 23 條第 1 項、第 30 條第

5 項

規定，且為乙類事業單位，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 2 項、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、15、26 等規定，以 109 年 7 月 13 日北市勞動字第 10960299311 號裁處書，各處訴

願人 2 萬元、2 萬元、9 萬元罰鍰，共計處 13 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 109 年 7 月 14 日送達，訴願人不服，於 109 年 7 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、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 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 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、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、第 2 項規定：「有下列各款規定行為之

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。」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。」

勞動基準法施行細則第 21 條第 1 項規定：「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。」

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(勞基法)	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	第 22 條第 2	1.處 2 萬元以上 100 萬元以下	違反者，除依雇主或事業

	付勞工者。	項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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。	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：
15	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。	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。	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。
26	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『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：

- （一）訴願人係取得○君同意遲延於 108 年 5 月 6 日給付 108 年 2 月至 4 月工資。
- （二）訴願人已於 109 年 5 月 20 日完全給付○君 108 年 8 月、9 月工資。訴願人至 108 年 9 月仍無

營業收入，資金短絀，經與○君溝通表明無支付108年8月、9月工資之能力，○君因此離職。

- (三) 訴願人對員工採人性化彈性管理，未要求打卡、簽到、簽退，請假呈報主管人員，並不扣薪。附上○君107年度、108年度請假統計表影本。因疫情影響，使訴願人之經營更加困難，請體察企業經營辛苦，訴願人已努力解決○君之工資問題，請撤銷原處分，酌情減免罰鍰。

三、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，查認訴願人有事實欄所述違反勞動基準法之情事，有原處分機關109年5月11日勞動條件檢查會談紀錄、○君108年1月至3月、8月、9月之薪資明細表、107年度及108年度之請假統計表、訴願人

108年5月6日、109年2月27日、109年5月6日、109年5月20日匯款之○○銀行活期性存款存

款憑條(收據)等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於訴願人違反勞動基準法第22條第2項規定部分：

- (一) 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22條第2項前段、第79條第1項第1款、行為時第80條之1第1項所明定。
- (二) 依原處分機關109年5月11日訪談訴願人秘書○○○(下稱○君)之勞動條件檢查會談紀錄影本略以：「……問 請問貴公司與員工○○○約定之工資為何？計薪……週期為何？何時發放工資？以何種方式發放？答 本公司與○員約定工資為42,000元……計薪……週期均為每月1日至月底，於次月5日以現金直接存入○員帳戶，遇假日順延1天。問 請問貴公司員工○○○任職期間工資給付情形為何？答……公司尚欠○員108年8月及9月之工資，共79,788元，公司於109年2月27日及5月6

日分別

給付20,000元予○員，剩餘39,788元，○員於109年3月15日○○同意公司於5月31日

前給付剩餘金額即可。……。」上開會談紀錄並經○君簽名及蓋有訴願人公司章、負責人印章確認在案。

- (三) 又依○君之108年8月至9月薪資明細表影本記載，○君每月本薪為4萬2,000元，扣除

勞健保自付額後工資為3萬9,894元。另據訴願人109年2月27日、109年5月6日、109年

5月20日匯款予○君之○○銀行活期性存款存款憑條（收據）等影本記載，分別匯出2萬元、2萬元、3萬9,788元。訴願人與○君約定當月工資於次月5日發放，惟至原處分機關109年5月11日實施勞動檢查時，訴願人尚積欠○君108年8月及9月之工資計3萬9,

788元。是訴願人工資未全額給付，違反勞動基準法第22條第2項規定之情事，洵堪認定。雖訴願人在上述勞動條件檢查會談紀錄陳稱，○君於109年3月15日以○○同意訴願人於109年5月31日前給付108年8月及9月工資剩餘金額，惟訴願人長達半年以上始

完全給付工資，已影響勞工維持經濟生活之所需；況依卷內○○對話畫面影本所示，該對話內容載有：「……（發話人○○）……同意在2020年5/31前償還所有欠薪……如果又發生拖欠……將……訴諸法律……」等語，該內容係就欠薪償還期限所為之意思表示，難謂係勞動基準法第22條第2項但書所稱之勞雇雙方另有約定情形。又訴願人主張業已於109年5月20日完全給付○君108年8月、9月工資一節，係

屬事後改善行為，尚不影響本件違規行為之成立。訴願主張，不足採據。原處分機關以訴願人為乙類事業單位，依勞動基準法第79條第1項第1款、行為時第80條之1第

1項及裁罰基準第3點、第4點項次13等規定，處訴願人2萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名，並無不合，此部分原處分應予維持。

五、原處分關於訴願人違反勞動基準法第23條第1項規定部分：

（一）按工資係勞工因提供勞務而獲得之報酬，亦為其維持經濟生活之主要憑藉。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；違反者，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；勞動基準法第23條第1項、第79條第1項第

1款及行為時第80條之1第1項定有明文。

（二）依原處分機關109年5月11日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄影本略以：「……請問貴公司與員工○○○約定之工資為何？計薪……週期為何？何時發放工資？以何種方式發放？答 本公司與○員約定工資為42,000元……計薪……週期均為每月1日至月底，於次月5日以現金直接存入○員帳戶，遇假日順延1天。問 請問貴公司員工○○○任職期間工資給付情形為何？答 ○員……108年1月至4月之工資，均於108年5月6日給付……。」上開會談紀錄並經○君簽名及蓋有訴願人公司章、負

責人印章確認在案。

(三) 又依○君之 108 年 1 月至 4 月薪資明細表影本記載，○君每月本薪為 4 萬 2,000 元，扣除

勞健保自付額後 108 年 1 月、2 月工資各為 4 萬 485 元、108 年 3 月工資為 3 萬 5,757 元、108

年 4 月工資為 3 萬 9,894 元。另據訴願人 108 年 5 月 6 日 4 件匯款予○君之○○銀行活期性

存款存款憑條（收據）等影本記載，分別匯出 4 萬 485 元、4 萬 485 元、3 萬 5,757 元、3

萬 9,894 元。訴願人與○君約定當月工資於次月 5 日發放，雖○君 108 年 4 月工資，訴願

人係依約定於次月 5 日（遇假日順延 1 日）發放，惟○君 108 年 1 月至 3 月工資，訴願

人均遲至 108 年 5 月 6 日發放；是訴願人未依約定時間給付工資，有違反勞動基準法第 23

條第 1 項規定之情事，洵堪認定。雖訴願人主張係取得○君同意遲延於 108 年 5 月 6 日

給付 108 年 2 月至 4 月工資（按：應係 108 年 1 月至 3 月工資）等語，惟訴願人未提出○

君同意之資料以供調查核認，尚難對訴願人為有利之認定。訴願主張，不足採據。原處分

機關以訴願人為乙類事業單位，依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之

1 第 1 項及裁罰基準第 3 點、第 4 點項次 15 等規定，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布其名稱

及

負責人姓名，並無不合，此部分原處分亦應予維持。

六、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定部分：

(一) 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；且公布其事業單位或事業主之

名稱、負責人姓名等，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 5 項、第 79 條第 2 項、行為時第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 21 條第

1 項所

明定。

(二) 依原處分機關 109 年 5 月 11 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄影本略以：「……問

請問貴公司出勤紀錄如何記載？答 公司無任何方式紀錄員工出勤情形，所以無法提供任何形式之出勤紀錄，只有員工要請假時，會填寫個人請假卡.....。」上開會談紀錄並經○君簽名及蓋有訴願人公司章、負責人印章確認在案。訴願人有未置備○君任職期間之出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定之情事，洵堪認定。訴願人雖主張對員工採人性化彈性管理，未要求打卡等語；惟出勤紀錄為界定勞工實際提供勞務、延長工作時間、核發勞工薪資之關鍵依據，為避免勞資雙方對於計算工作之起訖時間發生爭議，置備、保存及覈實記載勞工每日實際出勤時間至分鐘實有其重要性，訴願人應基於監督管理之責，覈實記載勞工出勤狀況。又訴願人檢附之○君 107 年度、108 年度請假統計表，並非○君出勤紀錄；至訴願人所稱員工請假不扣薪，與訴願人應置備出勤紀錄之義務無涉。訴願主張，不足採據。原處分機關依勞動基準法第 79 條第 2 項、行為時第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第 4 點項次 26 等規定，處訴願人 9

萬元

罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名，並無不合，此部分原處分仍應予維持。

七、又本件訴願人雖主張因疫情影響，使其經營更加困難，請體察已努力解決○君之工資問題，請求減免罰鍰等語。惟原處分機關業已審酌訴願人違反行政法上義務行為應受責難程度及所生影響等情狀，依其違規行為，各處訴願人法定最低額罰鍰，原處分並無違誤。從而，原處分機關所為處分，揆諸前揭規定，並無不合，應予維持。

八、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 范 文 清
委員 王 韻 茹
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 10 月 16 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）

