

訴 願 人 ○○○即○○館

送達代收人：○○○

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 10 月 29 日北市勞動字第 10960674541 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營美容美體業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）109 年 7 月 29 日及 8 月 5 日實施勞動檢查，查得：

（一）訴願人與所僱勞工○○○（下稱○君）約定每月 10 日以轉帳方式給付上月薪資，25 日給付上月業績獎金，並約定每月工資為本薪、全勤獎金、未休假津貼，未休假津貼每月固定給付新臺幣（下同）1 萬 4,000 元，不論○君當月未休假天數為何，皆給予該筆未休假津貼，屬經常性給與，係屬工資。○君任職期間為 107 年 7 月 1 日至 109 年 4 月 9 日，自 109 年 4 月 10 日起即未再提供勞務，訴願人應給付○君 109 年 4 月共計 9 天之薪資 1 萬 5,000 元【（本薪 36,000+未休假津貼 14,000）÷30 日×9 日=15,000】，惟訴願人未給付 109 年 4 月 3 日及 4 日國定假日工資，僅給付○君 8,400 元（本薪 36,000÷30 日×7 日=8,400），短少給付 6,600 元，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）○君 109 年 1 月 2 日、4 日至 9 日之出勤紀錄，皆僅記載上班時間，未有下班時間；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，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 9 月 28 日北市勞動字第 1096106775 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 10 月 7 日書面陳述意見，原處分機關仍審認訴願人係乙類事業單位，違反勞動基準法第 22 條第 2 項及 5 年內第 2 次違反第 30 條第 6 項（第 1 次為 107 年 9 月 25 日北市勞動字第 10760398441 號裁處書）規定，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（下稱裁罰基準）第 3 點、第 4 點項次 13、27 等規定，以 109 年 10 月 29 日北市勞動字第 10960674541 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 2 萬元、5 萬元罰鍰，合計處 7 萬元罰鍰，並公布訴願人姓名。原處分於 109 年 10 月 30 日送達，訴願人不服，於 109 年 11 月 30 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、查本件訴願人提起訴願期間末日為 109 年 11 月 29 日，惟是日為星期日，依行政程序法第 48 條第 4 項規定，應以次日即 109 年 10 月 30 日代之，是本件訴願並未逾期，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。」

勞動基準法施行細則第 10 條規定：「本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中

央目的事業主管機關指定者。」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。」

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）85 年 2 月 10 日（85）臺勞動二字第 103252 號函釋：「……工資定義重點應在該款前段所敘『勞工因工作而獲得之報酬』，至於該款後段『包括』以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』或『其他任何名義之經常性給與』均屬之，但非謂『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』必須符合『經常性給與』要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又，該款末句『其他任何名義之經常性給與』一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言，立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護。……」

95 年 6 月 12 日勞保 2 字第 0950029414 號函釋：「……查勞動基準法第 2 條規定……依該條款就工資之定義觀之，於認定何項給付內容屬於工資，係以是否具有『勞務之對價』及『經常性之給與』之性質而定……。」

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
27	雇主置備之出勤紀錄，未逐日記載勞工出勤情	第 30 條第 6 項、第 79 條第 1 項第 1 款、		

	形至分鐘為止者。……	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。	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。 (2)第 2 次：5 萬元至 20 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、本件訴願理由略以：

- （一）訴願人與○君約定本薪 3 萬 6,000 元，倘基本工作時間（即 22 天工作時間、8 天休假）全勤則有 2,000 元獎金，當月僅休假 2 日而其餘 6 日未休假，則給付未休假加班費（即未休假津貼）1 萬 4,000 元。○君於任職期間雖經常達到前揭標準而取得該津貼，惟其並非每月均取得該津貼，此有 108 年 10 月至 109 年 3 月之薪資表為證。未休假津貼具勉勵、恩惠性質之給與，非勞工工作給付之對價，不應計入○君之固定薪資。○君於 109 年 4 月 9 日離職，4 月 3 日、4 日未上班，訴願人給付○君 8,400 元（本薪 36,000÷30 日×7 日），洵屬有據。況訴願人已分別於 109 年 5 月 20 日、9 月 29 日分別給付○君 8,400 元及 6,600 元，是原處分機關裁罰時，○君之勞工權益並未受到任何影響。
- （二）訴願人於店內設置打卡鐘，並於員工訓練時清楚說明店內有打卡鐘，上下班須由本人打卡，於○君任職期間亦不斷強調員工上下班須打卡，業已善盡雇主之責任。然○君因自己疏失漏未打卡，甚至惡

意要求其他同事協助打卡，偽造打卡紀錄，應屬○君自己之過失，不應轉嫁由雇主承擔，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 7 月 29 日、8 月 5 日訪談訴願人之代表人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、○君 109 年 1 月至 4 月薪資表、109 年 1 月至 3 月出勤紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張○君並非每月均取得未休假津貼 1 萬 4,000 元，未休假津貼具勉勵、恩惠性質之給與，非屬工資；○君任職期間訴願人不斷強調員工上下班必須打卡，業已善盡雇主之責任，○君因自己疏失漏未打卡，甚至惡意要求其他同事協助打卡，不應轉嫁由雇主承擔等情。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；違反者，處 2 萬元以上 100 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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；所謂工資，乃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。是有關工資之認定，係以是否具有「勞務之對價」及「是否為勞工因工作而獲得之報酬」之性質而定。至所稱「其他任何名義之經常性給與」，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言，立法意旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於勞動基準法明定應屬工資，以資保護；揆諸勞動基準法第 2 條第 3 款、第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項規定、前勞委會 85 年 2 月 10 日（85）台勞動二字第 103252 號及 95 年 6 月 12 日勞保 2 字第 0950029414 號函釋意旨自明。

2. 本件依原處分機關 109 年 7 月 29 日、8 月 5 日訪談○君之會談紀錄分別載以：「……問：勞工○○○（下稱○員）到職起訖日為何？約定工作時間？休息時間？休假日？週間起訖？發薪日？是否採行變形工時制度？答：○員於 107 年 7 月 1 日到職，○員工作至 109 年 3 月 31 日止，自 109 年 4 月 1 日起未請假沒來上班，4 月份整月未出勤，公司因不確定○員是否會再來上班，故於 109 年 4 月底才將○員勞、健保退保。與○員約定工時為 11：00 -21：00，中午

及晚上各休息 1 小時（13：30-14：30，17：00-18：00）。排班制出勤及休假，當月工資於次月 10 日以轉帳方式給付，如有獎金則於 25 日發給。目前尚未遴選勞資會議雙方代表亦未召開勞資會議討論有關變形工時制度部分。與○員約定本薪 36000 元，全勤獎金 2000 元，未休假津貼 14000 元，油資 8000 元。未休假津貼係因○員當月休假不足，又因其職務為經理，為使○員出勤上班，故給予較高額未休假津貼。.....註：○員有向負責人表示 4 月份後要搬家，就不進公司，負責人請○員依規定請假，惟○員並未依規定請假，故 4 月份視為未出勤，則未發給 4 月份工資。問：貴公司如何記載○員出勤紀錄？答：出勤紀錄（打卡片）上○○經理即○○○，原則上由○員自行打上、下班，惟查有多日由其他同仁代打卡上班或下班，故有時會有下班卡漏卡之情形。」；「.....問：承 109 年 7 月 29 日勞動檢查會談紀錄，貴單位表示勞工○○○（下稱○員）工作至 109 年 3 月 31 日止，自 109 年 4 月 1 日起未請假亦未來上班，惟查 109 年 5 月 20 日及 6 月 12 日勞資爭議調解紀錄中，貴單位主張○員最後工作日為 109 年 4 月 12 日，兩次陳述並不相同，原因為何？○員實際最後工作日為何日？與○員契約終止日為何日？答：因先前與○員有勞資爭議調解案件委託律師處理，109 年 4 月○員出勤卡片在律師那邊，上次檢查未了解到才有此說明。○員於 109 年 4 月 1 日至 4 月 9 日間除 4 月 3 日至 4 日國定假日休假外，其餘之日皆正常出勤。○員實際最後工作日為 109 年 4 月 9 日，調解會上律師說至 109 年 4 月 12 日可能是因為 4 月 12 日是禮拜日的關係，但以打卡紀錄○員上班到 4 月 9 日後就沒有再來上班打卡了。契約終止日為 109 年 4 月 9 日。公司給付○員上班 7 天薪水 8400 元（底薪 36000 元÷30 天×7 天=8400 元）於 109 年 5 月 20 日匯款給付。另 4 月 3 日及 4 月 4 日國假部分未給予薪資，公司以為沒有出勤就不用給。.....」並均經○君簽名確認在案。訴願人自承○君最後工作日為 109 年 4 月 9 日，109 年 4 月 3 日、4 日國定假日因○君未出勤，未給付其薪資，僅給付○君 109 年 4 月共計 7 天之薪資 8,400 元，有○君 109 年 4 月薪資表影本在卷可憑；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，堪予認定。

3. 又依上開○君之會談紀錄所示，未休假津貼係因○君當月休假不

足，因其職務為經理，為使○員出勤上班而給予較高額之未休假津貼，故未休假津貼難認與工作無關，具勞務對價性，次依訴願人勞動檢查時所提供○君 109 年 1 月至 3 月薪資表所示，每月 10 日發放之本薪含未休假津貼 1 萬 4,000 元，屬經常性給與，是該未休假津貼仍有因工作而獲得報酬之性質，尚難認純屬勉勵、恩惠性之給與，亦非臨時起意或與工作無關之給與，應認屬勞動基準法第 2 條第 3 款所稱之工資。雖訴願人於訴願時另提出○君 108 年 10 月至 109 年 3 月薪資表，主張○君並非每月均取得該津貼，惟該薪資表與先前勞動檢查時所提供之薪資表之記載不一致，且屬事後出具之資料，不足採據。又縱訴願人已於 109 年 9 月 29 日給付○君 6,600 元，惟此屬事後改善行為，尚不影響本件違規行為之成立。

(二) 關於違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定部分：

1. 按雇主應置備勞工之出勤紀錄，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；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 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 項定有明文。考其立法本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。
2. 本件依前開 109 年 7 月 29 日訪談○君之會談紀錄所載，訴願人自承○君有多日下班卡漏打卡之情形。復依卷附 109 年 4 月份之出勤紀錄顯示，109 年 1 月 2 日、4 日至 9 日之出勤紀錄僅有上班時間，未有下班時間，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。訴願人既為雇主，本負有監督管理之責，並核實記載及置備勞工出勤紀錄之法定義務，姑不論○君是否配合於上、下班時間打卡，訴願人本應提出符合勞動基準法施行細則第 21 條規定之資料證明勞工出勤情形，且○君之出勤紀錄有多日未有下班時間之記載，訴願人未督促及命其改善，其尚難以○君疏失漏未打卡或○君惡意要求其他同事協助打卡為由而邀免責；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，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，本件訴願人有違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 30 條第 6 項規定之事實，業論述如上。訴願理由，核不足採。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人 2 萬元、5 萬元，合計處 7 萬元罰鍰，並公布訴願人姓名，並無不合，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	王	韻	茹
委員	王	曼	萍
委員	陳	愛	娥
委員	洪	偉	勝
委員	范	秀	羽
委員	邱	駿	彥
委員	郭	介	恒

中華民國 110 年 2 月 19 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）