

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 110 年 3 月 12 日北市勞動字第 10961230611 號裁處書關於違反勞動基準法第 23 條第 1 項、第 2 項及第 30 條第 5 項規定部分之處分，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營旅行及相關代訂服務業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）109 年 12 月 15 日、110 年 1 月 29 日及 110 年 2 月 3 日實施勞動檢查，查得：

- （一）勞工○○○（下稱○君）自 107 年 4 月 16 日到職，109 年 3 月 19 日離職，惟訴願人給付○君 109 年 2 月工資新臺幣（下同）2 萬 2,284 元（即本薪 22,000 元+加班加給 284 元），低於每月基本工資 2 萬 3,800 元，違反勞動基準法第 21 條第 1 項規定。
- （二）訴願人未提供○君 108 年 9 月至 109 年 3 月工資各項目計算方式明細，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。
- （三）訴願人未置備○君 109 年 3 月工資清冊並保存 5 年，違反勞動基準法第 23 條第 2 項規定。
- （四）訴願人未置備勞工○君 109 年 3 月出勤紀錄並保存 5 年，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定。
- （五）訴願人未依規定將○君 107 年、108 年及 109 年之特別休假期日及未休日數所發給之工資數額，定期以書面方式通知勞工，違反勞動基準法第 38 條第 5 項規定。

二、原處分機關乃分別以 110 年 1 月 8 日北市勞動字第 1106050748 號、110 年 2 月 2 日北市勞動字第 1106055916 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人以 110 年 1 月 15 日、3 月 5 日書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違規事證明確，且為乙類事業單位，違反勞動基準法第 21 條第 1 項、第 23 條第 1 項及第 2 項、第 30 條第 5 項、第 38 條第 5 項規定，乃依同法第 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第 3 點及第 4 點項次 11、15、16、26、47 等規定，以 110 年 3 月 12 日北市勞動字第 10961230611 號裁處書（下稱原處分，原處分主旨欄文字誤繕部分，業經原處分機關以 110 年 5 月 4 日北市勞動字第 11060212234 號函更正在案），各處訴願人 2 萬元、2 萬元、2 萬元、9 萬元、2 萬元罰鍰，合計處 17 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 110 年 3 月 16 日送達，訴願人不服原處分關於違反勞動基準法第 23 條第 1 項及第 2 項、第 30 條第 5 項規定部分之處分，於 110 年 4 月 14 日經由原處分機關向本府提起訴願，5 月 17 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 23 條規定：「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。雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。」第 30 條第 5 項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」第 79 條第 1 項第 1 款、第 2 項規定：「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……規定。」「違反第三十條第五項或第四十九條第五項規定者，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 14 條之 1 規定：「本法第二十三條所定工資各項目計算方式明細，應包括下列事項：一、勞雇雙方議定之工資總額。二、工資各項目之給付金額。三、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額。四、實際發給之金額。雇主提供之前項明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。」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。」

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	15	16	26
違規事件	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。	雇主未置備勞工工資清冊，或未記入工資各項目計算方式明細、總額、發放金額等事項，或未將工資清冊保存 5 年者。	雇主未置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年者。
法條依據（勞基法）	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。	第 23 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。	第 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	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 2 分之 1。 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. 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 2 分之 1。 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。
統一裁罰基準（新臺幣：元）	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： 2. 乙類： (1) 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。		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	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：勞工○君 107 年 4 月 16 日上班至 109 年 2 月 28 日止，而非 3 月 19 日止，自然不會有 109 年 3 月出勤紀錄，故訴願人無法提供其 109 年 3 月工資各項目計算方式明細，亦無置備 109 年 3 月工資清冊及出勤紀錄，請撤銷原處分。

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 1 月 15 日、110 年 1 月 29 日、110 年 2 月 3 日訪談訴願人之代表人○○○（下稱○君）、受託人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、○君離職證明書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張勞工○君 107 年 4 月 16 日上班至 109 年 2 月 28 日止，而非 3 月 19 日止，自然不會有 109 年 3 月出勤紀錄、工資清冊或工資各項目計算方式明細云云。查本件：

（一）關於違反勞動基準法第 23 條第 1 項及第 2 項規定部分：

1. 按工資之給付，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，並應提供工資各項目計算方式明細予勞工；雇主提供之工資各項目計算方式明細，包括勞雇雙方議定之工資總額、工資各項目之給付金額、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額、實際發給之金額；雇主提供上開明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之；雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入，工資清冊應保存 5 年；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 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及行為時 80 條之 1 第 1 項、同法施行細則第 14 條之 1 所明定。
2. 依原處分機關 109 年 12 月 15 日訪談訴願人之代表人○君所製作之會談紀錄略以，○君自承勞工○君到職日為 107 年 4 月 16 日，離職

日為 109 年 3 月 6 日，訴願人未提供○君 108 年 9 月至 109 年 3 月工資各項目計算方式明細，且未置備○君 109 年 3 月工資清冊並保存 5 年，並經○君簽名確認在案。復查訴願人於 109 年 3 月 17 日開立之離職證明書記載○君離職日期為 109 年 3 月 19 日，是○君於 109 年 3 月確仍在職工作，訴願人主張○君任職至 109 年 2 月 28 日止等語，與事實不符，是訴願人未提供○君 108 年 9 月至 109 年 3 月（抽查時間）之工資各項目計算方式明細，且未置備○君 109 年 3 月工資清冊並保存 5 年，違反勞動基準法第 23 條第 1 項及第 2 項規定之事實，洵堪認定。

（二）關於違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定部分：

1. 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，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。
2. 依原處分機關 109 年 12 月 15 日訪談訴願人之代表人○君所製作之會談紀錄略以，○君自承訴願人未置備勞工○君 109 年 3 月出勤紀錄並保存 5 年，並經○君簽名確認在案。訴願人有未置備勞工出勤紀錄並保存 5 年，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定之情事，洵堪認定。
3. 訴願人雖主張勞工○君 107 年 4 月 16 日上班至 109 年 2 月 28 日，而非 3 月 19 日止，自然不會有 109 年 3 月出勤紀錄，故無法提供其 109 年 3 月工資各項目計算方式明細，亦無置備 109 年 3 月工資清冊及出勤紀錄等語，惟查○君於前揭會談紀錄業已自承勞工○君離職日為 109 年 3 月 6 日，又○君提供之 109 年 3 月 6 日 LINE 對話紀錄載明其於 109 年 3 月 6 日仍交辦同事建立客戶資料等語。再查訴願人與○君間之 109 年 11 月 25 日之勞資爭議調解紀錄載以：「……勞方主張……（二）資方於 109 年 3 月 6 日以虧損為由終止勞動契約，已開立非自願離職證明書……」與訴願人自承勞動契約終止日一致，復依卷附訴願人 109 年 3 月 17 日開立之離職證明書影本記載○君離職日期為 109 年 3 月 19 日，尚難謂○君工作僅至 109

年 2 月 28 日止，則○君至少於 109 年 3 月 6 日前仍在職，並有提供勞務之事實，訴願主張，不足採據。

(三) 綜上所述，訴願人違規事實明確，原處分機關就訴願人違反勞動基準法第 23 條第 1 項、第 2 項及第 30 條第 5 項規定部分，依前揭規定各處訴願人 2 萬元、2 萬元、9 萬元罰鍰，合計處 13 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。

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 (公出)
委員 張 慕 貞 (代行)
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 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽
委員 郭 介 恒

中華民國 110 年 7 月 15 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)