

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 6 月 4 日北市勞動字第 11060246641 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

- 一、訴願人經營餐飲業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）110 年 4 月 15 日及 5 月 14 日實施勞動檢查，查得訴願人與其勞工 ○○○（下稱○君，為兼職時薪人員）約定每月 7 日發放前 1 個月之工資。惟○君於 110 年 3 月間發現訴願人登載之出勤紀錄與其實際出勤情形不同，乃向訴願人反映，經訴願人重新檢視後，更正○君出勤紀錄，並於 110 年 3 月 15 日補發○君 109 年 8 月 14 日 0.5 小時工資新臺幣（下同）82 元、11 月 22 日 3.83 小時工資 624 元、12 月 6 日 3.87 小時工資 631 元、12 月 16 日 7.63 小時工資 1,244 元、12 月 17 日 1.17 小時工資 199 元、110 年 2 月 2 日 0.27 小時工資 45 元、2 月 15 日 4.08 小時工資 673 元，訴願人未於約定日期發給○君前開工資，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。
- 二、原處分機關爰以 110 年 4 月 27 日北市勞動字第 1106065760 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知其陳述意見。經訴願人以書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定屬實，且為甲類事業單位，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 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 15 等規定，以 110 年 6 月 4 日北市勞動字第 11060246641 號裁處書，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分日期、違反條文及罰鍰金額。該裁處書於 110 年 6 月 8 日送達，訴願人不服，於 110 年 6 月 21 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 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。」第 80 條之 1 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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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 點第 1 款規定：「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）。」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
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。
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。
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。
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： 1. 甲類： (1) 第 1 次：2 萬元至 20 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：

- （一）○君多次漏打卡，造成自身出勤紀錄缺漏，訴願人多次宣導如對薪資有疑義，請勞工務必當月提出。惟○君當月並未提出，卻於事隔多月，在 110 年 3 月與店長有磨擦後進而反映薪資有疑慮。訴願人收到○君反映後，於 110 年 3 月 9 日完成檢查確認，同年 3 月 15 日補發薪資，並無故意積欠之意，足見此一出勤紀錄缺失非可歸責於訴願人，乃可歸責於○君本身，訴願人已善盡查證義務，並無故意或過失。
- （二）勞動基準法第 23 條第 1 項規定若當事人有特別約定，不在此限，查訴願人長久以來之作法，均要求因可歸責於勞工個人因素未為出勤紀錄記載，致未如期給付完整工資者，會在確認出勤紀錄後補發，原處分機關未予審酌，顯屬違法。且○君利用勞動基準法第 23 條第 1 項文義解釋，以不打卡之方式，事後製造違法情狀，迫使訴願人遭受裁罰，顯屬權利濫用；又對比補發○君薪資之金額，原處分機關裁罰金額顯違反比例原則。訴願人多次宣導要求各門市店長，每 3 天需檢核 1 次勞工出勤明細，次月 2 日前要全數檢視確認前月勞工出勤，訴願人門市超過 285 家，門市店長檢查疏漏，造成訴願人無法發出薪資，備感無奈，此後將嚴格管控避免類似情事發生，請撤銷原處分。

三、查訴願人有事實欄所述未依約定日期給付勞工工資，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定之情事，有原處分機關 110 年 4 月 15 日、5 月 14 日勞動條件檢查會談紀錄、○君出勤明細、薪資清冊、訴願人加註備註工作時數及補匯薪資之○君每日出勤明細（PT）及補發薪資單等影本在卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張○君多次漏打卡，造成自身出勤紀錄缺漏，非可歸責於訴願人，且訴願人已重新確認並補發薪資，並無故意或過失；○君以不打卡之方式，使訴願人遭受裁罰，顯屬權利濫用云云。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，且公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名等；勞動基準法第 23 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 定有明文。經查：

- (一) 依卷附原處分機關 110 年 4 月 15 日訪談訴願人之受託人人力資源課經理○○○之勞動條件檢查會談紀錄影本載以：「……問：○員於 109 年 8 月至 110 年 2 月之任職期間，公司與其約定之工資數額？及工資發放方式及發薪日期……？答：○員為兼職人員，2018/4/7 到職-2021/3/30 離職。2020/9 至 2020/12 時薪為 163 元，自 2021 年起時薪為 165 元。工資（含加班費）為每月 7 日發放前月工資。問：公司補發○員在職期間工資之原因（109/8/14、109/11/22、109/12/6、109/12/16、109/12/17、110/2/2 及 110/2/15）？公司何時補發？……答：○員有多次漏打卡之情形，經○員反應後，公司已向其主管確認○員出勤時間補登，並依此重新計算○員工資，一併於 110 年 3 月 15 日補發……○員本來是反應 109/12/16 及 17 補登打卡時間有誤，其餘時間是公司重新檢視○員出勤……。」並經○○○簽名確認在案。
- (二) 次依卷附原處分機關 110 年 5 月 14 日訪談○○○之勞動條件檢查會談紀錄影本載以：「……問：依離職勞工○○○……提供……之出勤打卡畫面截圖，公司是否限制勞工無排班或超出排班時間就無法打卡？答：員工若無排班，本來就無打卡必要，公司有這樣的管制並無問題，如勞工有臨時替同事代班或換班之情形，應先告知店長，並由店長拉班即可打卡，或店長無法立即拉班，則要等店長事後補登出勤時間。問：依○員提供與同事之 Line 對話紀錄，○員於 109 年 12 月 16 日幫生病的同仁代班出勤，○員當日是無法打卡或漏打卡？○員任職之分店店長是否知悉此事？若知悉，核算○員 109 年 12 月份工資時，為何無補登○員出勤時間？答：店長誤將 109/12/16 的下班時間 22:00 補登至 109/12/17，導至 109/12/16 有排班但無出勤時間。問：○員表示自己於 110 年 3 月 2 日在區經理的人資系統中，有看到自己在 109/12/17 的下班刷卡紀錄，但出勤紀錄僅顯示公司補登之時間，是什麼原因？答：承上，因店長誤將 12/16 下班時間補登到 12/17，導至原本 12/17 下班時間遭覆蓋，○員看到的是之

前的時間紀錄。問：以○員為例，貴公司於109年8月至110年3月間，各月核發工資前，以什麼方式確認○員出勤狀況？並敦促○員要及時補登出勤？如○員不按時補登，貴公司有何因應辦法？答：每月1號至2號中午之前，店長會逐筆核對勞工出勤紀錄及排班表，接著總公司就會開始計算工資，於7號發薪，明細上都會有當月出勤時數、加班時數，若勞工認為時數有問題，可向店長反應更正，若有補發工資則會於15號發放。問：貴公司受檢時提出之○員出勤明細之補登起訖日時欄位是由何人製作？補登時間從何而來？答：補登起訖時間為店長平日所補登，公司本次清查○員出勤部分則登載於備註欄位（人資自行新增欄位）。問：貴公司提供補發加班費之每日出勤明細（PT）備註欄位是由何人製作？補登時間從何而來？答：同上……問：分店中監視器錄影保存週期為何？貴公司本次如何回溯檢視○員在職期間之出勤時間……？答：……本次若已無監視器畫面，則比對○員排班時間及係統後台有的時間（如休息時間有打卡），另詢問店長或Line的對話紀錄等……。」亦經○○○簽名確認在案。

- (三) 依上開110年4月15日及5月14日會談紀錄所載，訴願人與○君約定每月7日給付前一個月之工資，惟○君於110年3月間發現訴願人登載其109年12月16日及17日之出勤紀錄有誤，經向訴願人反映，訴願人重新檢視後，更正○君出勤紀錄，並於110年3月15日始補發○君109年8月、11月、12月及110年2月之差額工資。是訴願人未於約定日期發給○君前開工資，有違反勞動基準法第23條第1項規定之事實，洵堪認定。又據上開會談紀錄及訴願人製作之○君每日出勤明細（PT）所示，109年12月16日、17日係因訴願人店長將○君109年12月16日之下班時間補登至12月17日，導致○君出勤紀錄顯示109年12月16日有排班但無出勤時間，12月17日原下班打卡紀錄則遭覆蓋。則本件訴願人遲延給付工資，顯非如訴願人所述，均係因○君漏未打卡所致，訴願人稱○君有權利濫用情事等語，尚難採憑。
- (四) 況工作場所係雇主指揮監督之範圍，雇主就勞工出勤情形應善盡管理之責，且勞動基準法第30條第5項及第6項已明定置備出勤紀錄為雇主之義務，雇主自應覈實記錄勞工出勤情形，以確保出勤紀錄之正確性。是勞工上、下班打卡紀錄，如與其實際出勤情形不符，雇主仍應於核發當月工資前會同勞工及時修正，或有其他因應機制以

確實補正勞工實際出勤時間，俾能正確核算勞工工作時間，並如期給付工資；是○君縱有漏未打卡情形，訴願人亦難據此免除其按約定日期給付○君工資之義務。且依訴願人所述，其要求門市店長每3天檢核1次勞工出勤明細，次月2日前須全數檢視確認前1個月勞工出勤，則訴願人如善盡管理責任，應可於核算○君各月份工資時，發現公司出勤明細之記載與○君實際出勤時間不符之情形，並及時更正以按期核發工資。惟訴願人疏未注意，遲至○君於110年3月間向訴願人反映上開出勤明細之記載有問題時，始重新檢視確認○君實際出勤工作時間，造成上開各月份部分工資遲至110年3月15日始補發。則訴願人就其遲延給付工資，難謂無過失，訴願人主張其已善盡查證義務，就本件違規行為無故意或過失等語，尚非可採。原處分機關審酌訴願人違規情節等情，依前揭規定及裁罰基準，處訴願人法定最低額2萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並無違反比例原則。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關所為處分，揆諸前揭規定及裁罰基準，並無不合，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  
委員 張 慕 貞  
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 邱 駿 彥  
委員 郭 介 恒

中華民國 110 年 9 月 13 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)