

訴 願 人 ○○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 11 月 16 日北市勞動字第 11060257911 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

- 一、訴願人經營管理顧問業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）110 年 9 月 23 日實施勞動檢查，發現訴願人與勞工○○○（下稱○君）約定每月工資為新臺幣（下同）5 萬 7,000 元，於次月 10 日以匯款方式發放工資；另○君最後工作日為 110 年 7 月 31 日。並查得：
 - （一）訴願人以 110 年 8 月 5 日郵局存證信函向○君主張在職期間因作業品質及工作態度不佳，致訴願人受有損害請求賠償，並以○君 110 年 7 月份工資抵扣該損害賠償；訴願人至勞動檢查時仍未給付○君 110 年 7 月份工資，是訴願人未全額直接給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。
 - （二）訴願人以線上簽到作為○君居家辦公時期之出勤紀錄，以請假紀錄作為○君非居家辦公時之出勤紀錄；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 110 年 10 月 22 日北市勞動字第 1106116553 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見。經訴願人以 110 年 11 月 4 日書面陳述意見後，原處分機關仍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 22 條第 2 項及第 30 條第 6 項規定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、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 110 年 11 月 16 日北市勞動字第 11060257911 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 4 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。原處分於 110 年 11 月 18 日送達，訴願人不服，於 110 年

12月17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、本件訴願書雖記載：「……訴願請求 請求撤銷臺北市政府勞動局 110 年 11 月 16 日北市勞動字第 11060257912 號函。……」惟查原處分機關 10 年 11 月 16 日北市勞動字第 11060257912 號函僅係檢送原處分及罰鍰收據等予訴願人之函文，揆其真意，訴願人應係不服原處分，合先敘明。
- 二、按勞動基準法第 4 條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；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……第六項……規定。」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、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。」
勞動基準法施行細則第 9 條規定：「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。」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。」
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）82 年 11 月 16 日（82）台勞動二字第 62018 號函釋：「……二 另查勞動基準法第二十二條第二項規定『工資應全額直接給付勞工』，如勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單方面所能認定而有爭議時，得請求當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，但不得逕自扣發工資。」
88 年 9 月 2 日（88）台勞資二字第 0034926 號函釋：「一 查工資乃勞工提供勞務所得之對價報酬，應全額直接給付勞工，此與違約金或因契

約所生之損害賠償之債權，性質不同，不得逕行扣抵。……。」

勞動部 104 年 11 月 11 日勞動條 2 字第 1040027481 號書函釋：「……說明：……二、工資為勞動者給付勞務之對價，為其賴以維持生活所必需，雇主本不得恣意扣發工資。爰勞動基準法第 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……三、前開規定所稱『另有約定』，限於勞雇雙方均無爭議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言；如勞雇雙方對於約定之內容仍有爭執，雇主不得逕自扣發工資。……。」

105 年 8 月 2 日勞動條 3 字第 1050131754 號函釋：「……說明：……四、……依勞動基準法第 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。』所謂另有約定，限於勞雇雙方均無爭議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言；如勞雇雙方對於約定之內容仍有爭執，自非雇主單方面所能認定，應循司法途徑解決，不得逕自扣發薪資……。」

110 年 12 月 10 日勞動條 2 字第 1100149044 號函釋：「主旨：所詢勞動基準法第 22 條第 2 項規定疑義……。說明：……二、查勞動基準法（以下稱本法）第 22 條第 2 項規定……本法施行細則第 9 條規定……四、基上，終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；勞雇雙方原已約定給付期日者，至遲亦應於原約定之工資給付日發給。」

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	13	27
違規事件	工資未全額直接給付勞工者。	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。雇主拒絕勞工申請其出勤紀錄副本或影本者。
法條依據(勞基法)	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。	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。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其	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	

他處罰	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；屆期末改善者，應按次處罰： 2.乙類： (1)第1次：2萬元至15萬元。

」
臺北市府 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）訴願人提前於 110 年 8 月 5 日透過郵局存證信函通知○君「訴求台端賠償，欲以台端 7 月份薪資抵扣」，請其於 110 年 8 月 10 日（約定之 110 年 7 月工資發放日）至訴願人公司進行勞資協調，惟是日○君並未參與協調，訴願人已合法有效通知○君協調 110 年 7 月份工資，並經臺灣臺北地方法院為訴願人及○君進行勞資調解，故應適用勞動基準法第 22 條第 2 項後段「但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限」之規定，不應逕行裁罰。
- （二）訴願人為資訊顧問公司，所有工作成員皆是專業人士，其出勤、工作執行或外地出差情形，皆透過軟體如 JANDI 或 Google Calendar 等輔以個人假單完整記錄，符合勞動基準法第 30 條第 6 項之立法意旨。且訴願人基於對專業工作者之尊重與禮遇，提供每日早晚合計 2 小時不扣薪之彈性運用時段，○君充分享受此優渥福利，其對於出勤紀錄方式並無提出異議。

四、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 110 年 9 月 23 日訪談訴願人之代表人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱 110 年 9 月 23 日會談紀錄）、勞動檢查結果通知書、訴願人 11

0 年 8 月 5 日郵局存證信函、○君之 110 年假單及 Google Calendar 表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、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；違反者，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、處分期日、違反條文及罰鍰金額；勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項定有明文。另工資為勞動者給付勞務之對價，為其賴以維持生活所必需，雇主本不得恣意扣發工資，勞動基準法第 22 條第 2 項規定所稱「另有約定」，限於勞雇雙方均無爭議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言；揆諸勞動部 104 年 11 月 11 日勞動條 2 字第 1040027481 號書函釋及 105 年 8 月 2 日勞動條 3 字第 1050131754 號函釋意旨自明。次按工資乃勞工提供勞務所得之對價報酬，雇主應按時全額直接給付勞工，此與違約金或因契約所生之損害賠償之債權，性質不同，不得逕行扣抵；如勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單方面所能認定，得請求當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，但不得逕自扣發工資；亦有前勞委會 82 年 11 月 16 日 (82) 台勞動二字第 62018 號及 88 年 9 月 2 日 (88) 台勞資二字第 0034926 號函釋可資參照。又勞雇雙方終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，至遲亦應於雙方原約定之工資給付日發給；亦有勞動基準法施行細則第 9 條規定及勞動部 110 年 12 月 10 日勞動條 2 字第 1100149044 號函釋意旨可資參照。

(二) 依卷附原處分機關 110 年 9 月 23 日會談紀錄影本記載：「……Q ○○ ○到職日期、離職日期為何？貴公司與○○○約定工作地及約定工作內容為何？……A ○員到職日為 110 年 2 月 22 日，離職日 110 年 7 月 31 日……Q 貴公司何時通知○員終止勞動契約？終止勞動契約理由為何？A 公司 110 年 7 月 27 日通知○員要開除她，並問○員要選擇 110 年 7 月 31 日或 110 年 8 月底為開除日？○員 7 月 28 日回復公司做到 7 月 31 日止。……公司與○員約定需執行專案並回報，然○員幾乎都沒有執行她的工作，公司認為她違反勞動契約約定工作內容且情節重大。……Q 貴公司與○員約定薪資項目為何？……A 約定每月工資 57000 元。……Q 貴公司與○員約定發薪日為何時……？……A

每月 10 號，發放上月 1 號~最後 1 號工資，以薪轉方式匯給工資。…
…Q 貴公司是否已給付○員 110 年 7 月份工資？……A 公司尚未給付
○員 7 月份工資。因○員未做交接且未提供相當勞務。……。」並
經○君簽名確認在案。

- (三) 依原處分機關 110 年 9 月 23 日會談紀錄影本所載，訴願人自陳於 110 年 7 月 31 日與○君終止雙方勞動契約，則訴願人終止勞動契約時，應即結清工資給付勞工，至遲亦應於勞雇雙方原約定之工資給付日（110 年 8 月 10 日），給付 110 年 7 月工資予○君，始符合前開規定。然訴願人至本件 110 年 9 月 23 日勞動檢查時仍未給付 110 年 7 月工資予○君，○君於前開會談紀錄亦不否認；是訴願人有未全額直接給付工資予勞工，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之違規事實，洵堪認定。縱勞工須負損害賠償責任為真，賠償之方式，得請求當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，不得由雇主片面逕行扣發工資；訴願人主張其已發予○君存證信函通知○君針對其 110 年 7 月份工資進行勞資協調一節，即難認係勞動基準法第 22 條第 2 項但書所指「另有約定」，而使訴願人得免除應全額給付工資予○君之雇主法定義務。訴願主張，不足採據。

六、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定部分：

- (一) 按雇主應置備逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄；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 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、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額；勞動基準法第 30 條第 5 項、第 6 項前段、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 21 條第 1 項定有明文。考其立法意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，並明定勞工有權利向雇主申請出勤資料，以保障勞工權益。
- (二) 依卷附原處分機關 110 年 9 月 23 日會談紀錄影本記載：「……Q 貴公司如何記錄○員之出缺勤狀況？……A 沒有出勤紀錄，以請假紀錄來計算差勤工資。110 年 5 月 17 日~7 月 26 日在家辦公。居家需要線上

簽到。在辦公室上班不用簽到。……○員有沒有出勤，辦公室同仁也會告知，目前，○員僅 7/29 下午、7/30 曠職，其他均有到職。……。」並經○君簽名確認在案。

(三) 依卷附訴願人提供之○君 110 年假單及 Google Calendar 表影本，無論○君係居家辦公或在辦公室上班，均無顯示○君出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄；則訴願人未置備勞工出勤紀錄至分鐘為止，使勞工之工作時間紀錄難以明確，與勞動基準法第 30 條第 5 項及第 6 項之立法意旨即有未合；是訴願人有違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定之事實，洵堪認定。又原處分機關係基於主管機關權責認定本件違規情狀，勞工是否有所爭執或提出申訴等情，不影響原處分機關認定本件訴願人違反勞動基準法之事實。訴願主張，不足採據。

七、綜上，原處分機關審認訴願人為乙類事業單位，第 1 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 30 條第 6 項規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，分別處訴願人 2 萬元罰鍰，合計 4 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，並無不合，原處分應予維持。

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
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	范	秀	羽
委員	邱	駿	彥
委員	郭	介	恒

中華民國 111 年 2 月 24 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)