

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○律師

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 111 年 1 月 11 日北市勞動字第 11060865021 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營其他食品批發業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）110 年 10 月 12 日實施勞動檢查，查得訴願人與勞工○○○（下稱○君）約定每月工資為新臺幣（下同）8 萬 5,000 元（含月薪 8 萬元及職務加給 5,000 元），並查得：

（一）○君 110 年 8 月份提供勞務時間為 110 年 8 月 1 日至 24 日，訴願人應給付○君 110 年 8 月份工資 6 萬 8,000 元（85,000 元/30 日 x24 日），惟訴願人僅給付 6 萬 7,466 元，短付 534 元（68,000 元-67,466 元），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）○君 110 年 7 月 6 日至 9 日及 7 月 13 日出勤，惟訴願人置備之出勤紀錄僅記載其上班時間，未記載下班時間，訴願人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 12 月 7 日北市勞動字第 1106128875 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 12 月 17 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 111 年 1 月 11 日北市勞動字第 11060865021 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 111 年 1 月 13 日送達，訴願人不服，於 111 年 2 月

12日向本府提起訴願，3月4日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、查本件訴願書記載：「……訴願請求……請求撤銷臺北市政府勞動局111年01月11日北市勞動字第110602865021號裁處書……。」揆其真意，訴願人應係對原處分不服，訴願書所載文號應屬誤繕，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。」

勞工在事業場所外工作時間指導原則第2點規定：「在事業場所外從事工作之勞工，其工作時間認定及出勤紀錄記載應注意下列事項：…（四）在事業場所外從事工作之勞工，應於約定正常工作時間內履行勞務，雇主應逐日記載勞工之正常工作時間。……（六）在外工作勞工之工作時間紀錄方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電子通信設備協助記載，例如：行車紀錄器、GPS紀錄器、電話、手機打卡、網路回報、客戶簽單、通訊軟體或其他可供稽核出勤紀錄之工具，於接受勞動檢查時，並應提出書面紀錄……。」

勞動部104年11月11日勞動條2字第1040027481號書函釋（下稱104年1

1 月 11 日書函釋)：「……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……。」

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                     |
| 27 | 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。 | 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。 | 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。              | ，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰：<br>1.……<br>2.乙類：<br>(1)第 1 次：2 萬元至 15 萬元。<br>…… |

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 |
|----|------|------|
|----|------|------|

三、本件訴願理由略以：

- (一) ○君於 110 年 8 月 24 日離職當日僅工作半天，該日薪資以半天計算，訴願人應給付○君 110 年 8 月份工資 6 萬 6,583 元（85,000 元/30 日 x23.5 日），訴願人給付 6 萬 7,466 元，顯高於其實際應得薪資金額。即便認訴願人有短付○君薪資，訴願人亦於 110 年 10 月 13 日迅速給付。○君於原處分機關為本件裁罰前已受全額薪資給付，原處分機關未對訴願人有利不利一律注意，其裁罰顯屬違法。訴願人僅短付 543 元（應係 534 元之誤），原處分機關竟科以接近 40 倍之罰鍰，亦不符比例原則。
- (二) ○君常有外出洽談之出差行程，有時更因配合工廠位於外地，無法於上下班時間進公司打卡，原處分機關認定訴願人隱匿○君準確上下班之紀錄，顯屬速斷。原處分有違反手段適當性、有利不利一併注意原則，請撤銷原處分。

四、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 110 年 10 月 12 日訪談訴願人之代理人○○○律師（即訴願代理人，下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄（下稱 110 年 10 月 12 日會談紀錄）、勞動檢查結果通知書、○君 110 年 8 月薪資單、110 年 7 月及 8 月出勤紀錄等資料影本附卷可稽，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；亦有勞動部 104 年 11 月 11 日書函釋意旨可資參照。
- (二) 依卷附 110 年 10 月 12 日會談紀錄影本記載：「……問 勞工○○○（以下稱○員）與貴公司勞雇關係為何？……答 ……擔任本公司營運長……。 問 貴公司與○員約定薪資？答 月薪 80,000+職務

加給 5,000，共 85,000 元。……問 ○員 110 年 7 月份本薪……如何計算？答 與○員約定每 7 日工作週期為週一至週日，週六為休息日，週日為例假日，約定工作時間 9：00～18：30，中間休息 1.5 小時。……問 ○員 110 年 8 月份本薪 62,466 元，如何計算出來？答 當初計算錯誤僅給付 23.5 日薪資（8 月 24 日給付半日薪資）。沒有任何請假紀錄，是負責人告知○先生做半天就可以離開了。……」並經○君蓋章確認在案。

- （三）次依○君 110 年 8 月出勤紀錄及薪資單影本記載，○君 110 年 8 月 1 日至 24 日無缺勤紀錄，是訴願人應給付○君 110 年 8 月份工資 6 萬 8,000 元【（月薪 80,000 元+職務加給 5,000 元）/30 日 x24 日】，惟訴願人僅給付 6 萬 7,466 元（本薪 62,466 元+職務加給 5,000 元），短付 534 元（68,000 元-67,466 元），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 項規定之情事，洵堪認定。
- （四）至訴願人主張○君於 110 年 8 月 24 日僅工作半日，薪資應以半日計算，訴願人實際給付 110 年 8 月份薪資 6 萬 7,466 元，高於應付 6 萬 6,583 元；即便認訴願人有短付情事，訴願人亦於裁處前給付；訴願人僅短付 534 元，原處分竟科以近 40 倍罰鍰，違反比例原則云云。惟勞工有提供勞務之義務，雇主有受領勞務及給付薪資之義務，依前揭勞動部 104 年 11 月 11 日書函釋意旨，除勞雇雙方均無爭議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額外，工資應全額直接給付勞工。本件依上開會談紀錄影本記載，訴願人自承係因計算錯誤僅給付○君 110 年 8 月 24 日半日薪資，且○君係依訴願人之負責人指示於 110 年 8 月 24 日提供半日勞務即可離開，惟訴願人並未提出○君同意當日工資應按其勞務提供比例扣取工資之資料供核，尚難認訴願人得片面逕行扣發計給○君半日工資。又訴願人縱於原處分機關裁處前補足短付工資，亦屬事後改善行為，不影響本件違規事實之認定。本件原處分機關審認訴願人未全額直接給付工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款及裁罰基準等規定裁處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，並未違反有利不利一律注意及比例原則。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，以保障勞工權益。次按在事業場所外從事工作之勞工，雇主仍應逐日記載勞工之工作時間，其工作時間之記錄方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電話、手機打卡等電子通信設備協助記載，於接受勞動檢查時，並應提出書面紀錄；亦為勞工在事業場所外工作時間指導原則第 2 點第 4 款及第 6 款所明定。

- (二) 依卷附 110 年 10 月 12 日會談紀錄影本記載：「……問 勞工○○○（以下稱○員）……到職日、離職日？……答 ……到職日 110 年 7 月 6 日，離職日（勞動契約終止日）110 年 8 月 24 日。……。問 ○員 110 年 7 月 6 日、7 日、8 日、9 日、13 日為何僅有上班出勤紀錄無下班出勤紀錄？答 因○員可能公出，漏打下班卡。但無任何形式申請公出時間證明……。」並經○君蓋章確認在案。
- (三) 次依○君 110 年 7 月出勤紀錄影本記載，○君 110 年 7 月 6 日至 9 日及 7 月 13 日僅記載上班時間，未記載下班時間，是訴願人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 項規定之情事，洵堪認定。
- (四) 至訴願人主張○君常有出差行程，無法於上下班時間進公司打卡一節。查勞動基準法第 30 條第 5 項及第 6 項已明定置備勞工出勤紀錄為雇主之義務，且雇主對於在事業場所外從事工作之勞工，仍應逐日記載其工作時間；工作時間之記錄方式，亦非僅以簽到簿或出勤卡為限，而可輔以電腦資訊或電話、手機打卡等電子通信設備協助記載。是訴願人自難以○君有出差行程，無法打卡為由，主張免除其逐日記載○君出勤情形至分鐘為止之法定義務。訴願主張，亦不足採。

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，各處訴願人 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          | 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          | 邱 | 駿 | 彥 |
| 委員          | 郭 | 介 | 恒 |

中華民國 111 年 5 月 20 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）