

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107年10月16日北市勞動字第10760399571號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營電腦及其週邊設備、軟體批發業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）107年8月6日派員實施勞動檢查，查得：

- （一）訴願人因資金周轉問題，於107年5月31日依勞動基準法第11條第2款規定資遣勞工○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○等22人（下稱○○○等22人），未依規定提前預告，亦未給付預告期間工資，違反勞動基準法第16條第3項規定。
- （二）訴願人未給付勞工勞工○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○等13人（下稱○○○等13人）107年5月份薪資，訴願人未全額給付，違反勞動基準法第22條第2項規定。
- （三）訴願人與所僱勞工約定工時為週一至週五8時至10時彈性上班，17時至19時彈性下班，中間休息1.5小時，訴願人表示因未約束勞工，採彈性制度，故未讓勞工簽到或打卡，亦無其他書面資料證明勞工實際出勤情形，致無法提供勞工○○○等22人107年4月份至107年5月份之出勤紀錄，訴願人未依法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。

二、原處分機關爰以107年8月15日北市勞動檢字第10760669192號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，命其即日改善；另以107年8月28日北市勞動字第1076078433號函通知訴願人陳述意見，未獲反應。嗣原處分機關審認訴願人為乙類事業單位，違反勞動基準法第16條第3項、第22條第2項、第30條第5項規定，爰依同法第79條第1項第1款、第2項、第3項、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）行為時第3點、行為時第4點項次5、10、23規定，以107年10月16日北市勞動字第10760399571號裁處書，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。該裁處書於107年10月18日送達，訴願人不服，於107年10月31日經由原處分機關向本府提起訴願，107年12月14日、108年1月2日、2月13日、4月15日補充訴願理由及訴願資料，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

- 一、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11條第2款規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：……二、虧損或業務緊縮時。」第16條第1項、第3項規定：「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預

	0條之1第1項。	未改善者，應按次處罰。	
1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。 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。	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。 ……
2 3 雇主未置備勞工出勤紀錄，並保存5年者。	第30條第5項、第79條第2項、第4項及第80條之1第1項。	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。	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。 ……

」
臺北市府104年10月22日府勞秘字第10437403601號公告：「主旨：公告……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」

二、本件訴願及補充理由略以：因母公司無預警中斷資金與積欠費用，導致公司沒有任何緩衝與反應時間，在多方評估後，必須先顧及員工的利益下，才作出立即資遣所有員工並結束營運的決定，絕對無意逃避雇主責任，止付員工薪資；在公司沒有資金運用的情況下，經員工同意以員工使用中的設備折抵積欠該員工的部分費用；訴願人公司本著互信原則，員工請假僅需透過通訊軟體LINE告知主管即可，不須檢附證明；因長期與美國舊金山團隊溝通合作，兩地中間有16小時的時差，偶而為方便與美方溝通，需要在非上班時間且非辦公室的地點上班，偶有到舊金山出差的需求，實在難以界定上班時間，才一律未讓員工打卡。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，查認訴願人於107年5月31日依勞動基準法第11條第2款規定終止其與勞工○○○等22人之勞動契約，未依規定提前預告，亦未給付預告期間工資；訴願人未給付勞工○○○等13人107年5月份工資；又未置備○○○等22人107年4月份至5月份出勤紀錄等情事，有原處分機關107年8月6日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書及勞工名卡、107年5月出勤與請假紀錄、○○○等勞工107年5月薪資條、○○銀行全球智匯網薪資轉帳結果查詢列印畫面資料、欠薪給付清單等影本附卷可稽，原處分自屬有據。
- 四、至訴願人主張因母公司無預警中斷資金，經多方評估及顧及員工利益，才決定立即資遣員工及結束營業；並經員工同意以其使用中的設備折抵積欠員工的部分費用；員工請假僅需透過通訊軟體LINE告知主管即可，不須檢附證明，偶有到舊金山出差的需求，實在難以界定上班時間，才一律未讓員工打卡等語。經查：

(一) 關於違反勞動基準法第16條第3項規定部分：

1. 按雇主依第11條規定終止勞動契約，勞工繼續工作3個月以上1年未滿者，應於10日前預告；繼續工作1年以上3年未滿者，應於20日前預告；繼續工作3年以上者，應於30日前預告；雇主未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資；又依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；違者，處2萬元以上30萬元以下罰鍰，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；揆諸勞動基準法第16條第1項及第3項、第79條第3項、第80條之1及同法施行細則第9條等規定自明。
2. 依原處分機關107年8月6日訪談訴願人之負責人○○○（下稱○君）所製作之會談紀錄影本略以：「……問：請問貴公司107年4月份勞工人數為多少？107年5月份勞工人數為多少？答：107年4月份公司員工人數為15男7女；107年5月份員工人數為16男8女，於107年5月31日依勞動基準法第11條第2款虧損或業務緊縮資遣22名員工，於107年6月初通報資遣通報。……問：請問是否給予勞工資遣費、預告工資？答：公司有在網路上輸入到職日期、月薪（勞動部網站），計算資遣費給員工，資遣費如所提供之資料，有些有給，有些還沒給，預告工資則未計算給員工。……」該會談紀錄經○君簽名確認在案。是○君於會談紀錄自承訴願人於107年5月31日依勞動基準法第11條第2款規定資遣勞工○○○等22人，並未依規定提前預告，亦未給付預告期間工資，是訴願人有違反勞動基準法第16條第3項規定之情事，洵堪認定。訴願人主張其因母公司無預警中斷資金，為顧及員工利益才決定立即資遣等語，尚不得作為其遲延給付或不為給付勞工預告工資之正當事由；訴願主張，不足採據。

(二) 關於違反勞動基準法第22條第2項規定部分：

1. 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；雇主依本法終止勞動契約時，應即結清工資給付勞工。揆諸勞動基準法第22條第2項、第79條第1項第1款、第80條之1及勞動基準法施行細則第9條規定自明。
2. 依原處分機關上開訪談○君之會談紀錄略以：「……問：請問貴公司與勞工約定薪資如何給付？何時給付？答：薪資每月5日以匯款方式給付上個月薪資，另107年4月份薪資，公司於107年5月28日收到國外美金外匯時，立即就轉帳給員工了，如所提供之轉帳資料。另107年5月份薪資，因未有資金，有些員工選擇拿電腦抵，有些員工則是給薪資，一直都有在將薪資給付給員工，有做一個欠薪清單，有困難的

會盡量幫忙，目前仍一直有在給付。.....」該會談紀錄經○君簽名確認在案。

3. 次依卷附 107年8月6日列印之○○銀行全球智匯網薪資轉帳結果查詢列印畫面及欠薪給付清單記載，訴願人並未給付勞工○○○等13人107年5月份薪資。是訴願人迄至 107年8月6日，仍未給付勞工○○○等13人107年5月份之薪資，○君亦於上開會談紀錄自承仍有部分員工薪資未給付；是訴願人有違反同法第22條第 2項規定之情事，洵堪認定。至訴願人主張其已經員工同意以使用中的設備折抵積欠員工的部分費用一節；依勞動基準法施行細則第 9條規定，雇主依該法終止勞動契約時，應即結清工資給付勞工；查本件訴願人於107年5月31日終止其與勞工○○○等22人之勞動契約，然訴願人所提出之勞工○○○等人薪資折抵同意書，係於 107年10月間所簽具，是姑不論訴願人以設備折抵工資是否為勞雇雙方所約定，惟訴願人至遲應於107年5月31日終止勞動契約時結清工資給付勞工，原處分機關於 107年8月6日實施勞動檢查時，訴願人仍未給付勞工○○○等13人107年5月份之薪資，縱設勞雇雙方有約定得以設備折抵工資，惟此屬事後改善行為，尚不影響本件違規事實之成立，況訴願人仍積欠部分員工薪資；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項規定之情事，洵堪認定。訴願主張，不足採據。

(三) 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；違反者，處9萬元以上45萬元以下罰鍰，並公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，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5項、第79條第2項及第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記錄明確化，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。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；復為勞動基準法施行細則第21條、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。
2. 依原處分機關上開訪談○君之會談紀錄略以：「.....問：請提供勞工107年4月份至6月份出勤紀錄。答：公司與員工約定工時為週一至週五，8時至10時彈性上班，17時至19時彈性下班，.....。公司沒有約束員工，所以沒有讓員工簽到或打卡，.....，公司讓員工有彈性，故無法提供出勤紀錄。只有員工請假紀錄，用來做為請假扣薪之用.....」會談紀錄經○君簽名確認在案。是訴願人有未置備勞工出勤紀錄，違反勞動基準法第30條第 5項規定之情事，洵堪認定。至訴願人主張其勞工偶而在非上班時間且非辦公室的地點上班，難以界定上班時間一節；按在事業場所外從事工作之勞工，其工作時間之記錄方式，非以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，訴願人仍應輔以其他可資證明勞工出勤時間之紀錄文件或資料檔案，非謂勞工於訴願人工作場所外從事工作即可排除同法第30條第 5項規定之適用，有勞工在事業場所外工作時間指導原則可參。是訴願人既無法提出任何可資證明其勞工出勤時間之紀錄文件或資料檔案等供核，尚難對其為有利之認定。

(四) 綜上，本件原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第16條第3項、第22條第2項及第30條第5項規定，且為乙類事業單位，爰依同法第79條第 1項第1款、第2項、第3項、第80條之1第1項及裁罰基準行為時第3點、行為時第 4點項次5、10及23等規定，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，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（請假）
委員	張 慕 貞（代行）
委員	范 文 清
委員	吳 秦 雯
委員	王 曼 萍
委員	劉 昌 坪
委員	洪 偉 勝
委員	范 秀 羽

中華民國 108 年 7 月 5 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）