

臺北市政府 107.07.27. 府訴三字第 1072091010 號訴願決定書

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 107 年 3 月 27 日北市勞動字第 10731391400 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營電器承裝業等，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）107 年 2 月 5 日及 9 日派員實施勞動檢查，發現訴願人與所僱勞工約定出勤時間為 8 時 30 分至 17 時 30 分

，中午休息 1.5 小時，採週休 2 日制；另與 106 年 10 月 24 日到職勞工○○○（下稱○君）約定

月薪新臺幣（下同）3 萬元，並於每月 5 日以匯款方式給付上個月工資，並查得：（一）訴願人自承○君到職當月於 10 月 30 日（週一）請事假 1 日，故依法應給予當月工資 6,774 元（

30,000/31×7），惟訴願人僅依○君實際出勤日數即 10 月 24 日（週二）至 10 月 27 日（週五）及

31 日（週二），而給予工資 4,839 元（30000/31×5），尚少給予 1,935 元，訴願人工資未全額給付予勞工，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。（二）訴願人自承因所僱勞工人數少，故未強制勞工簽到或打卡，致無法提具○君 106 年 10 月份至 12 月份出勤紀錄受檢，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定。原處分機關乃以 107 年 2 月 26 日北市勞動檢字第 10731505001 號函檢附

勞動檢查結果通知書予訴願人，命其即日改善；另以 107 年 3 月 6 日北市勞動字第 10731391410

號函通知訴願人陳述意見，經訴願人向原處分機關提出 107 年 3 月 9 日陳述意見書，原處分機關仍審認訴願人違規屬實，且屬甲類事業單位，爰依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、第 79 條

第 2 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第 3 點、第 4 點

項次 10、23 規定，以 107 年 3 月 27 日北市勞動字第 10731391400 號裁處書，各處訴願人 2 萬元、

9 萬元罰鍰，合計處 11 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 3 月 29

日送達，訴願人不服，於 107 年 4 月 26 日向本府提起訴願，4 月 30 日補正訴願程式及補充訴願

理由，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 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 款及第 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 30 條第 5 項.....規定者，處新臺幣 9 萬元以上至 45 萬元以下罰鍰。」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。」

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 1 千萬元以上之公司。（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（節錄）

項次	10	23
違規事件	工資未全額直接給付勞工者。	雇主未置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年者。
法條依據	第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項	第 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項、
	（勞動基準法）第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。
	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。	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。
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。 .....。	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	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：

(一) 訴願人與 106 年 10 月 24 日到職○君約定月薪 3 萬元，訴願人為工程公司，人員流動率低

，不懂新進人員初始入公司不滿 1 個月薪資計算方式，而少給○君 10 月份薪資，但未見○君提出異議。訴願人所有工作人員未曾有上下班制式的打卡，未曾有任何請假扣薪動作及紛爭，人性化管理須要被懲處？

(二) 然○君薪資本來即以日薪計算，106 年 10 月份僅上班 5 日，訴願人給予 5 日薪資 4,839 元

，並無錯誤；訴願人以彈性、人性化方式管理員工，是採取對員工較為有利的方式管理，原處分機關僅憑訴願人未提出出勤紀錄予以處罰，顯然過於草率且不合情理，請撤銷原處分。

三、原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，查認訴願人未全額給付工資予勞工及未備置勞工出勤紀錄之事實，有訴願人所僱勞工○君 106 年 10 月至 12 月薪資明細表、原處分機關 107 年 2 月 9 日訪談訴願人之受任人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、勞動條件檢查組辦理勞工申訴案檢查結果一覽表等影本附卷可稽。是原處分機關予以處分，自屬有據。

四、至訴願人主張其少給○君 10 月份薪資，未見○君提出異議，及所有工作人員未曾有上下班制式的打卡，也未曾有任何請假扣薪動作及紛爭云云。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，且雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年；違反者，各處 2 萬元以上 100 萬元以下、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；為勞動基準法第 22 條第 2 項、第 30 條第 5 項、第 79 條第 1

項第 1 款、第 79 條第 2 項及第 80 條之 1 第 1 項等所明定。查卷附原處分機關 107 年 2 月 9 日訪

談訴願人之受任人○君之會談紀錄影本載以：「……問：……與勞工約定之工時為何？答：每日 8 時 30 分至 17 時 30 分，中午休息 1.5 小時，週休二日（六、日），國定假日

亦休。問：……自何時起聘僱勞工○○○？何時與其終止勞動契約？原因為何？答：……於 106 年 10 月 24 日起聘僱○○○，於 106 年 12 月 28 日星期四告知○○○，請她做到

12 月 29 日，因為公司人數少，故沒有讓員工打卡、簽到，員工如請假也不會扣薪，可是○○○從到職開始，就常常請假，因為她的工作態度不佳，出勤情形也不太好，所以公

司覺得她不適任，才在 12 月 28 日通知她做到 12 月 29 日。勞保於 106 年 12 月 31 日退保，離

職證明書離職日期亦為 12 月 31 日。問：……與○○○約定薪資為何？何時給付？如何給付？答：月薪 30,000 元，每個月 5 號以匯款方式給付上個月薪資。問：請提供○○○106 年 10 月至 12 月出勤紀錄。答：因為公司員工人數少，故未請員工簽到或打卡，未有出勤紀錄。問：請問○○○106 年 10 月薪資如何計算？答：○○○106 年 10 月 24 日到職上班

，10 月 30 日請事假 1 日，故其 106 年 10 月出勤日為 10 月 24、25、26、27、31 日共 5 日，薪

資為  $30000 \div 31 \times 5 = 4839$  元……。」並經○君簽名確認在案；是本件訴願人與勞工約定週休二日（週六、週日），106 年 10 月 28 日、29 日係週六、週日為應休息日，惟訴願人未給付該 2 日薪資，且訴願人自承未曾有上下班制式打卡，訴願人未全額給付工資予勞工及未置備勞工出勤紀錄之違規事實，堪予認定；另訴願人 107 年 3 月 9 日陳述意見書雖表示支付 2,217 元等情，屬事後改善之行為，尚不影響本件違規事實之成立。末查訴願人既為雇主，即應主動注意相關規範並予以遵行，尚難以勞工未提出異議及人性化管理等為由而邀免責。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人法定最低額 2 萬元、9 萬元罰鍰，合計處 11 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  
委員 張 慕 貞  
委員 范 文 清  
委員 吳 秦 雯  
委員 王 曼 萍  
委員 陳 愛 娥  
委員 盛 子 龍  
委員 劉 昌 坪

中華民國 107 年 7 月 27 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧 決行

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）