

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 3 月 11 日北市勞動字第 11060067961 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營梭織外衣製造業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）110 年 1 月 11 日及 21 日實施勞動檢查，查得訴願人指派勞工至東埔寨工廠工作；一週週期為週一至週日，週六為休息日、週日為例假日；約定工作時間為週一至週六 7 時至 16 時（中午休息時間 1 小時）；計薪週期為當月 1 日至當月最後 1 日，並於次月 5 日以轉帳方式發薪（遇假日則延後 1 工作日發放）；加班費計發週期與薪資同；勞工請扣薪假之計算週期為上月 26 日至當月 25 日，並於次月 5 日計發；另查得：

- (一) 訴願人與勞工○○○（下稱○君；○君原經訴願人指派在本市提供勞務，嗣經位於本市之訴願人臺北辦公室以訴願人名義與○君簽約，指派○君至東埔寨工廠工作）約定工資為月薪新臺幣（下同）6 萬 5,000 元；○君 109 年 8 月 1 日應 7 時上班，惟遲至 7 時 3 分上班。訴願人應扣未提供勞務 3 分鐘薪資，計 14 元（6 萬 5,000 元/30 日/8 小時/60 分鐘*3 分鐘=13.5 元，四捨五入以整數計為 14 元），惟訴願人扣 1 小時薪資 271 元（6 萬 5,000 元/30 日/8 小時=270.8 元，四捨五入以整數計 271 元），未全額給付工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。
- (二) ○君於 109 年 7 月 11 日、18 日、25 日（均為星期六）休息日出勤，訴願人未給付休息日出勤工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。
- (三) ○君 109 年 6 月出勤紀錄，6 月 16 日、23 日、24 日僅記載上班時間，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、原處分機關爰以 110 年 2 月 17 日北市勞動字第 1106055358 號函檢送勞動檢查結果通知書等予訴願人，命立即改善，並通知訴願人陳述意見，經訴願人以書面陳述意見在案。原處分機關審認訴願人為甲類事業單位，違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 24 條第 2 項及第 30 條第 6 項規定，爰依同法第 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、18、27 等規定，以 110 年 3 月 11 日北市勞動字第 11060067961 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 6 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。該裁處書於 110 年 3 月 15 日送達，訴願人不服，於 110 年 4 月 9 日經由原處分機關向本府提起訴願，6 月 22 日補正訴願程式，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 24 條第 2 項規定：「雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」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 36 條第 1 項規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」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。」
- 行政罰法第 29 條第 1 項規定：「違反行政法上義務之行為，由行為地、結果地、行為人之住所、居所或營業所、事務所或公務所所在地之主管機關管轄。」

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。」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部）86 年 1 月 27 日（86）台勞動二字第 000089 號函釋（下稱前勞委會 86 年 1 月 27 日函釋）：

「……母公司與子公司為個別權利義務主體，若該勞工係基於借調關係，由母公司調往子公司工作，勞雇關係仍存在於母公司。若非基於借調關係，而係與母公司合意終止原約，再與子公司成立新的契約，則屬另一勞動契約之履行。……勞工奉派至國外或大陸子公司工作，若係基於借調關係，而資方有積欠工資情事，主管機關自可依法處理……。」

勞動部 109 年 3 月 20 日勞動條 2 字第 1090130271 號函釋（下稱 109 年 3 月 20 日函釋）：「主旨：有關雇主因勞工遲到而扣發工資等情，為保障勞工權益，請加強宣導轄內事業單位確遵法令……說明：……三、工資係勞工因工作而獲得之報酬，勞工上班遲到之時間，因未提供勞務，雇主得不發給工資，惟應依遲到時間比例扣發當日工資，不得溢扣。……。」

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）。……。」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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰：
18	雇主使勞工於勞基法第 36 條所定休息日工作，未依法給付休息日工資。	第 24 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。	2.應公布其事業單位或事業主之名稱、	
27	雇主置備之出勤紀錄，未	第 30 條第 6 項、第 79		

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。	條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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、本件訴願理由略以：

- (一) 109 年 8 月份工資減項 271 元，為 109 年 6-8 月合計 102 分之遲到扣款，未溢扣工資。
- (二) ○君為訴願人外派柬埔寨廠員工，於外派時與訴願人簽訂外派合約上明定，派外期間依受任單位（即柬埔寨廠）管理規定。柬埔寨廠對臺籍幹部明文約定星期六為上班時間，故○君 109 年 7 月 11 日、18 日、25 日均為上班日出勤，不需給付休假日加班費。
- (三) ○君 109 年 6 月 16 日、23 日、24 日下班時間未依規定按指紋刷卡，經當地管理部主管確認○君當天忘刷卡，依主管權限補登錄於出勤明細中作為計薪憑據。訴願人並未違法，請撤銷原處分。

三、按行政罰法第 29 條第 1 項規定：「違反行政法上義務之行為，由行為地、結果地、行為人之住所、居所或營業所、事務所或公務所所在地之主管機關管轄。」又勞工奉派至國外公司工作，若係基於借調關係，而資方有積欠工資情事，主管機關自可依法處理；復有前勞委會 86 年 1 月 27 日函釋意旨可參。本件查：

- (一) 依卷附原處分機關 110 年 1 月 11 日訪談訴願人人資副理○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄及 110 年 1 月 21 日訪談訴願人人事副理即○君、副主任○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄影本略以：「.....問 勞工○○○（下稱○員）原未派駐至海外廠前之工作地點為何？答 原工作地為台北市○○○路○○段○○號

○○樓。問 ○員為外派海外廠之派駐合約為台北市辦公室或台南總公司簽定？答 ○員派駐海外廠之派駐合約為本公司台北辦公室與之簽定。」「……問 1. 勞工○○○（下稱○員）到、離職日、工作內容及職稱……？……答 1. ○員到職日 103 年 8 月 1 日、最後工作日為 109 年 10 月 31 日、○員原為本公司臺北市辦公室工作內容為業務部業務人員，後經本公司於 105 年 11 月日派駐至本公司東埔寨工廠擔任業務人員……」上開 2 件會談紀錄，前者經○君簽名及蓋有訴願人公司章確認，後者經○君、○君簽名及蓋有訴願人公司章及代表人章確認在案。

(二) 查本件訴願人原指派○君在本市提供勞務，嗣經訴願人臺北辦公室以訴願人名義與○君簽約，指派○君至東埔寨工廠工作。是位於本市之訴願人臺北辦公室係執行訴願人業務之一定處所，而為訴願人之營業所。又○君係基於借調關係，奉派至東埔寨工廠工作，訴願人對於○君有積欠工資等違反勞動基準法情事，原處分機關自可依法處理。

四、再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○君 109 年 6 月至 8 月「TC Worker Monthly List」（下稱出勤紀錄）、109 年 7 月、8 月員工薪資單、外籍幹部請假單、○○股份有限公司總管理處外籍幹部名單 2020 年 08 月份（下稱外籍幹部名單）、107 年 10 月 20 日簽訂○○股份有限公司外派海外人員合約書（下稱外派合約書）、東埔寨○○股份有限公司外籍幹部注意事項等影本附卷可稽，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；且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；為勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項所明定。又勞工上班遲到之時間，因未提供勞務，雇主僅得就遲到時間比例扣發當日工資；復有前揭勞動部 109 年 3 月 20 日函釋意旨可資參照。

(二) 依卷附原處分機關 110 年 1 月 21 日訪談○君、○君之勞動條件檢查會談紀錄影本略以：「……問 1. 勞工○○○（下稱○員）到、離職日、工作內容及職稱……雙方約定薪資？……7. 公司與勞工

約定計薪週期為何？發薪日為何？.....9. 請詳述公司提供○員之薪資清冊上各加扣項為何？ 答 1. ○員到職日 103 年 8 月 1 日、最後工作日為 109 年 10 月 31 日、○員原為本公司臺北市辦公室工作內容為業務部業務人員，後經本公司於 105 年 11 月日派駐至本公司東埔寨工廠擔任業務人員，最後雙方約定月薪為 65000 元.....7. 本公司與○員約定薪資計發週期為當月 1 日至當月最後 1 日，並於次月 5 日以轉帳方式發薪 遇假日會延後一工作日發放。 8..... 另本公司如勞工請扣薪假其計算週期為上月 26 日至當月 25 日。並於次月 5 日計發。（如 1 月 5 日發薪金額包括 12 月份全月月薪+加班費+1 月 26 日至 12 月 25 日請扣薪假金額） 9. 本公司與○員約定月薪為 65,000 元（即本薪），無任何拆項，另○員與本公司約定每月會於東埔寨工廠領 600 元美金零用薪，故會自其薪資中扣除（即工作清冊中零用金（海外）扣項。..... 問 ○員 109 年 8 月 1 日刷到退時間為 07：03 至 16：01 請問當日如何計算○員遲到 3 分鐘扣薪？○員當日就遲到 3 分鐘是否有請假？ 答 本公司規定東埔寨當地遲到 1 分鐘即扣薪 1 小時，○員當日遲到並未請假，當月○員有請 8 月 13 日 12：00 至 16：00 病假半天紀錄..... 故本公司扣除○員當月請半天病假及遲到 3 分鐘薪資金額為 1354 元（病假 0.5 天：65000/30/2=1,083 元+遲到 3 分鐘扣 1 小時：65000/240=271 元）..... 問 請問○員東埔寨工廠當地約定正常出勤時間為何？ 答 當地台籍幹部約定出勤為週一至週六 07：00 至 16：00 中午 11：00 至 12：00 休息 1 小時用餐. 每日約定正常工時為 8 小時。.....」上開會談紀錄並經○君、○君簽名及蓋有訴願人公司章及代表人章確認在案。

- (三) 再依卷附○君 109 年 8 月員工薪資單影本記載，○君 109 年 8 月本薪 6 萬 5,000 元，薪資扣項欄項下，除扣勞保費、健保費、零用金（海外）外，另有「應稅減項 1,354 元」；外籍幹部名單影本有關○君之備註說明欄記載「2020/8/13 事假 0.5 天扣薪，2020/8/1 遲到扣薪 1 小時，合計扣薪 5 小時」。○君 109 年 8 月出勤紀錄影本記載，○君 109 年 8 月 1 日 7 時 03 分上班；○君之外籍幹部請假單影本記載，○君 109 年 8 月 13 日請事假 0.5 日（自 12 時至 16 時）。是前述「應稅減項 1,354 元」，即為扣薪 5 小時數額（6 萬 5,000/30/8 x 5 小時=1,354 元；四捨五入以整數計），與上開會談紀錄影本所載相符。是訴願人以○君 109 年 8 月 1 日應於 7 時上班，惟至 7 時 3 分上班，遲到 3 分鐘扣 1

小時薪資 271 元，有工資未全額直接給付勞工，違反勞動基準法第 2 條第 2 項規定之情事，洵堪認定。訴願人雖主張所扣薪資 271 元，係○君 109 年 6 月至 8 月遲到 102 分鐘之扣款，並未溢扣云云，惟與上開會談紀錄及卷證不符。訴願主張，不足採據。是原處分機關以訴願人為甲類事業單位，依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名等，並無不合，此部分原處分應予維持。

六、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定部分：

- (一) 按雇主使勞工於勞動基準法第 36 條所定休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作 2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且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；為勞動基準法第 24 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項所明定。
- (二) 依卷附原處分機關 110 年 1 月 21 日訪談○君、○君之勞動條件檢查會談紀錄影本略以：「問……2. 公司與勞工約定之每 7 日（或每週）起訖日為何？……5. 公司與○員約定例假、休息日如何安排？…… 答……2. 本公司臺北辦公室每 7 日為週一至週日。…… 5. 本公司臺北辦公室約定週六為休息日、週日為例假日。…… 問○員 7 月份中 7 月 11 日、7 月 18 日、7 月 26 日（按：應為 7 月 25 日）等 3 天週六休息日皆有出勤紀錄，請問是否有計給其休息日加班費？ 答 ○員 7 月份週六休息日共有出勤 3 天，每日扣除休息時間 1 小時後實際出勤工時 8 小時，本公司未計發給○員 7 月份休息日出勤……之加給工資……。」上開會談紀錄並經○君、○君簽名及蓋有訴願人公司章及代表人章確認在案。
- (三) 次依卷附○君 109 年 7 月出勤紀錄影本記載，○君 109 年 7 月 11 日、18 日、25 日（均星期六）均有出勤紀錄，惟○君 109 年 7 月員工薪資單影本之「薪資扣項」欄有相關扣款名目與金額記載，但「薪資加項」欄，並無任何記載。是訴願人使勞工於休息日出勤，未給付休息日出勤工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定之情事，洵堪認定。雖訴願人主張外派合約明定，勞工外派期間依派駐地管理規定，

派駐地規定星期六為上班日，勞工於星期六上班日出勤不需給付休息日出勤工資云云。惟依卷附外派合約書影本記載，甲方為訴願人、乙方為○君、第6條第1款約定：「管理規定：一、派外期間乙方應遵守甲方工作規則及派任單位規定，若前後兩者在同一事項有不同規定者，則以派任單位為主。」另依卷附○○股份有限公司外籍幹部注意事項影本記載第4點規定略以：「每天上班時間：上午.....下午..... 星期六各單位視工作狀況可提早至16：00下班.....。」縱本件派駐地有星期六出勤之規定，惟本件○君自始受訴願人指派在本市提供勞務，復指派至柬埔寨廠工作，○君提供勞務之地點及對象，係受訴願人指派，○君提供勞務之成果，實際上係歸屬於訴願人，是訴願人與○君就星期六休息日出勤是否給付工資，應依勞動基準法規定辦理。本件○君於休息日出勤，訴願人即應給付休息日出勤工資。訴願主張，不足採據。原處分機關以訴願人為甲類事業單位，依勞動基準法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及裁罰基準等規定，處訴願人2萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名等，並無不合，此部分原處分應予維持。

七、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；且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；揆諸勞動基準法第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項等規定自明。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。
- (二) 依卷附原處分機關110年1月21日訪談○君、○君之勞動條件檢查會談紀錄影本略以：「.....問.....○員109年6月份出勤紀錄中6/16、6/23、6/24.....僅有上班.....時間紀錄，請問為何？答以○員6/16當日僅有打6：50上班卡，但當日未打卡下班，本公司

有要求○員須補打卡，本公司亦未有任何紙本、電子或任一資料可供證明○員上述.....每日實際缺漏之到退前時間為何.....。」上開會談紀錄並經○君、○君簽名及蓋有訴願人公司章及代表人章確認在案。

(三) 次依卷附○君 109 年 6 月出勤紀錄影本記載，○君 109 年 6 月 16 日、23 日、24 日未記載下班時間。是訴願人有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。雖訴願人於陳述意見時提出○君 109 年 6 月出勤紀錄影本，其上 109 年 6 月 16 日、23 日、24 日之下班時間均各別書寫「1600」「漏刷卡」並加蓋案外人之印章，訴願人並主張○君當日忘刷卡，派駐地之主管已於出勤紀錄補登錄並作為計薪憑據云云。惟依上開會談紀錄所載，○君上開日期未記載下班時間，訴願人並無任何資料可資證明○君實際下班時間；訴願人於陳述意見時所提出補註記、蓋章之出勤紀錄，亦未於原處分機關實施勞動檢查時提出；該補註記、蓋章之時間為何，訴願人復未提出相關事證以供調查核認，尚難對訴願人為有利之認定。訴願主張，不足採據。原處分機關以訴願人為甲類事業單位，依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名等，並無不合，此部分原處分應予維持。

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 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 110 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）