

臺北市政府 109.02.27. 府訴三字第 1096100448 號訴願決定書

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 108 年 11 月 22 日北市勞動字第 108607302

41 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營廣告業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）108 年 9 月 18 日實施勞動檢查，查得：（一）訴願人未提供 108 年 6 月至 8 月工資各項目計算方式明細予勞工○○○（下稱○君），亦有其他勞工有相同情形，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。（二）訴願人未置備○君 108 年 6 月出勤紀錄，亦有其他勞工有相同情形，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定。

二、原處分機關爰以 108 年 9 月 26 日北市勞動字第 1086094474 號函檢送勞動檢查結果通知書予

訴願人，命立即改善，並通知訴願人陳述意見。訴願人以 108 年 10 月 1 日書面陳述意見，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 23 條第 1 項及第 30 條第 5 項規

定，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 2 項、第 80 條之 1 第 1 項、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 11、22 等規定，以 108 年 1

1 月 22 日北市勞動字第 10860730241 號裁處書，各處訴願人新臺幣（下同）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 108 年 11 月 25 日送達，訴願人不服，於 108 年 12 月 10 日經由原處分機關向本府提起訴願，12 月 18 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：……在直轄市為直轄市政府……。」第 23 條第 1 項規定：「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。」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、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。」「違反第三十條第五項……規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。」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。」

勞動基準法施行細則第 14 條之 1 規定：「本法第二十三條所定工資各項目計算方式明細，應包括下列事項：一、勞雇雙方議定之工資總額。二、工資各項目之給付金額。三、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額。四、實際發給之金額。雇主提供之前項明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。」第 21 條規定：「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。前項出勤紀錄，雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提出。」

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：（節錄）

| 項次                 | 11  | 22   |
|--------------------|---|--|
| 違規事件               | 工資之給付，雇主未依約定或法定期間定期給付，或未提供工資各項目計算方式明細者。   | 雇主未置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年者。  |
| 法條依據（勞動基準法）        | 第 23 條第 1 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 5 項、第 79 條第 2 項、第 4 項及第 80 條之 1 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。<br>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。<br>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：<br>……<br>2.乙類：<br>(1)第1次：2萬元至15萬元。<br>…… | 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：<br>1.第1次：9萬元至27萬元。<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              |
|----|-------|-------------------|
| 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) 訴願人發放工資皆以 e-mail 通知勞工，且因訴願人不會扣除勞工工資，工資明細即為勞工工資扣除勞健保金額。而勞健保金額屬固定金額，勞工均可自行至勞動部勞工保險局或衛生福利部中央健康保險署查詢。訴願人自 108 年 10 月 5 日起發放予勞工之工資信件，已告知勞工所扣除之勞健保金額。
  - (二) 訴願人所僱勞工無論遲到、早退、病假、事假、曠職，皆不扣薪，雙方亦未約定得扣除項目之金額，勞工領有完整工資，故未強制勞工上下班打卡，歐美各大型公司皆有此舉。如訴願人有扣除勞工工資，就需要完整出勤紀錄，但訴願人制度優於勞動基準法，成立至今未有勞資爭議，請原處分機關不要為罰而罰，強制訴願人勞工請假應扣工資，反而失去勞動基準法之精神。又訴願人已採購新式指紋辨識機，強制要求勞工上下班打卡。請撤銷原處分。
- 三、查原處分機關審認訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 108 年 9 月 18 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、訴願人勞工名冊、考勤表、薪資明細等影本附卷可稽，原處分自屬有據。
- 四、至訴願人主張其發放工資皆以 e-mail 通知勞工，且無論勞工出勤狀況如何，皆不扣薪，故未強制勞工上下班打卡云云。經查：

(一) 關於違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定部分：

1. 按雇主應提供工資各項目計算方式明細予勞工；工資各項目計算方式明細應包括勞雇雙方議定之工資總額、工資各項目之給付金額、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額及實際發給之金額；提供之方式得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之；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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；勞動基準法第 23 條第 1 項、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 14 條之 1 定有明文。

2. 本件依原處分機關於 108 年 9 月 18 日訪談○君之會談紀錄影本記載略以：「…… 問 請問貴公司與員工約定發薪日，考勤計薪週期及是否提供薪資明細單（薪資條）是否提供予受僱員工？ 答 ……我是以口頭方式跟員工說『薪資到帳了，請去確認有沒有問題』，沒有再額外提供書面或電子薪資明細單（薪資條）給予員工。……」並經○君簽名確認在案。

3. 訴願人主張發放工資皆以 e-mail 通知勞工，與上開○君於會談紀錄自承訴願人未提供勞工工資計算明細不一致；訴願人復未提出任何證據可資佐證，尚難對其為有利之認定。至訴願人主張工資明細即為勞工工資扣除勞健保金額，勞工可自行上網查詢等語。惟按勞動基準法施行細則第 14 條之 1 規定，工資各項目計算方式明細應包括勞雇雙方議定之工資總額、工資各項目之給付金額、依法令規定或勞雇雙方約定得扣除項目之金額及實際發給之金額；提供之方式得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。訴願人僅以口頭告知勞工「薪資到帳了，請去確認有沒有問題」，尚難認符合勞動基準法施行細則第 14 條之 1 規定。是訴願人違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定之違規事實，洵堪認定。縱訴願人自 108 年 10 月 5 日起已改善，

惟

此屬事後改善行為，不影響本件違規事實之成立。訴願主張，不足採據。

(二) 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；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 9 萬元以上 45 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，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、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 21 條定有明文。

2. 本件依上開會談紀錄影本記載略以：「…… 問 請問○○有限公司員工出勤紀錄之記載方式？ 答 本公司於 108 年 7 月份才開始以打卡鐘方式記載員工出勤、退勤時間……」

另有勞工○○○108年6月5日中午離職計薪4.5天，那時候（108年6月份）沒有置備

○

○○的出勤紀錄。……」並經○君簽名確認在案。

3. 按上開勞動基準法第30條第5項規定雇主應置備勞工出勤紀錄之立法意旨，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。縱訴願人主張無論勞工出勤狀況如何，皆不扣薪，然不因此而免除訴願人法定之義務。○君於上開會談紀錄已自承訴願人未置備勞工108年6月出勤紀錄，是訴願人違反勞動基準法第30條第5項規定之違規事實

實

，洵堪認定。縱訴願人嗣後採購新式指紋辨識機，強制要求勞工上下班打卡，惟此屬事後改善行為，不影響本件違規事實之成立。訴願主張，不足採據。

- (三) 綜上，原處分機關審認訴願人有上開違規事實，依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人2萬元、9萬元罰鍰，合計處11萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名，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 洪 偉 勝  
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 2 月 27 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）