

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 109 年 3 月 25 日北市勞動字第 1096001632

1 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營管理顧問業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）109 年 1 月 14 日及 2 月 3 日實施勞動檢查，查得訴願人與勞工約定每日工時為 9 時 30 分至 18 時 30

分，中午休息 1 小時，週休 2 日（六、日），國定假日亦休，單週起訖為週一至週日，出勤紀錄係採指紋打卡，且未實施任何週期之變形工時制度，並查得：

（一）訴願人受檢時自承所僱勞工每月有 3 次遲到 15 分鐘內不扣薪，之後遲到以半小時計算。以勞工○○○（下稱○君）108 年 10 月出勤為例，其 10 月 4 日、7 日、9 日、15 日、16 日、18 日、22 日、24 日、28 日至 31 日分別遲到 15、8、15、54、11、13、8、3、11、25、11、21 分鐘，共遲到 195 分鐘，以○君月薪新臺幣（下同）2 萬 9,500 元（薪資 2 萬 7,100 元+伙食費 2,400 元=2 萬 9,500 元）計算，依法得扣 399 元（2 萬 9,500 元÷240 時÷

60 分×195 分=399 元），惟訴願人當月因○君遲到扣薪共 615 元，未依比例扣薪，溢扣○君工資 216 元（615 元-399 元=216 元），違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

（二）又以○君 108 年 10 月份出勤紀錄為例，○君 108 年 10 月 7 日、16 日至 18 日、22 日、23 日

、25 日、28 日及 31 日皆有未打卡之情事，惟訴願人表示勞工有未打卡之情事，系統將統一登錄實際退勤時間為 18 時 30 分，故無法確定○君實際退勤時間。其他勞工如○○○（下稱○君）等人亦有類此情形，是訴願人有未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止

之情事，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。

(三) 復以勞工○○○(下稱○君) 108 年 9 月份出勤紀錄為例，○君自 108 年 9 月 22 日至 29 日

期間連續出勤 8 日，其他勞工○君亦有類此情事，故訴願人未依規定給予勞工每 7 日中應有 1 日例假及 1 日休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃以 109 年 2 月 21 日北市勞動字第 1096026648 號函檢附勞動檢查結果通知書通

知訴願人陳述意見，並命其立即改善，經訴願人以 109 年 3 月 9 日陳述意見書說明在案。

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 22 條第 2 項、第 30 條第 6 項及

第 36 條第 1 項等規定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 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、行為時第 4 點項次 10、23 及 35 等規定，以 109 年 3 月 25 日北市勞動字第 10960016321 號裁處書，各處訴願人 2 萬

元罰鍰，合計處 6 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 109 年 3 月 31 日送達，訴願人不服，於 109 年 4 月 27 日經由原處分機關向本府提起訴願，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 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。……。」第 36 條第 1 項、第 2 項第 2 款、第 4 項及第 5 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。」「雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：……二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。」「經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。」「前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。……。」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……第三十四條至第四十一條……規定。」行為時第 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 22 條之 3 規定：「本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，以每七日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第四項及第五項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾六日。」

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

：「……說明：……二、……勞動基準法第 22 條第 2 項……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；如勞雇雙方對於約定之內容仍有爭執，雇主不得逕自扣發工資……。」

104 年 11 月 17 日勞動條 3 字第 1040132417 號書函釋（下稱 104 年 11 月 17 日書函釋）：
「主

旨：所詢勞工遲到之時段，應否納入工作時間疑義乙案……說明：……二、……勞工上班遲到之時間，因未提供勞務，雇主得就遲到時間比例扣發當日工資……。」

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。」行為時第 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(勞動基準法)	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)
10	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 2 分之 1。	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：
23	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。	……
35	雇主未使勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日者。	第 36 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。		2. 乙類： (1) 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 ……

」

20

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
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）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。訴願人員工給假/請假條例及工作規則第 8 點已載明遲到扣款不滿半小時以半小時計，其目的在於提升經營效率與人事管理，且薪資計算經濟之成本考量，手段並非恣意，亦非顯失衡，訴願人與所僱勞工於面試、到職日當天及新進人員教育訓練時均已詳細告知員工遲到扣款相關規定，故訴願人與所僱勞工間就遲到扣款部分另有約定，符合勞動基準法第 22 條第 2 項但書之規定。
- （二）勞動基準法第 30 條第 6 項規定，雇主雖有記載出勤紀錄之義務，訴願人既已設置出勤打卡設備，然須仰賴勞工協力配合，依規定準時打卡，倘若勞工未能正確打卡而轉嫁訴願人承擔，無異要求訴願人仍須指派人力另行查核；故本件訴願人既已設置出勤打卡設備，實因員工漏未打卡所致，非訴願人故意所致，難認訴願人有何過失可言。
- （三）有關原處分認定違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定部分，訴願人並不爭執。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 109 年 2 月 3 日訪談訴願人之代表人○○○（下稱○君）之會談紀錄、○君及○君 108 年 10 月份出勤紀錄、訴願人 108 年 10 月

份薪資表及○君薪資明細表等影本附卷可稽，原處分應屬有據。

四、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）除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外，雇主應將工資全額直接給付勞工；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；勞動基準法第 22 條第 2 項及第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項定有明文；勞

動基準法第 22 條第 2 項但書所稱「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，如勞雇雙方對於約定之內容仍有爭執，雇主不得逕自

扣發工資；勞工上班遲到之時間，因未提供勞務，雇主得就遲到時間比例扣發當日工資；亦有勞動部 104 年 11 月 11 日及 104 年 11 月 17 日書函釋示意旨可資參照。

- (二) 查本件依卷附原處分機關 109 年 2 月 3 日訪談訴願人之代表人○君所製作之會談紀錄影本記載略以：「……問 請問貴公司遲到如何扣薪？ 答 每月有 3 次遲到 15 分鐘內不扣薪，之後遲到以半小時計算。 問 請問○○○108 年 10 月份遲到如何扣薪？ 答 $29500 \div 30 \div 16 \times 10 = 615$ 。……。」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。復依訴願人 108 年 10 月份薪資表、員工薪資明細表及出勤紀錄等影本所載，○君該月份薪資為 2 萬 9,500 元，其於該月份遲到 195 分鐘，依上開勞動部 104 年 11 月 17 日書函釋意旨，依比例應

扣
全

薪資為 399 元，惟訴願人扣除○君 108 年 10 月份薪資 615 元，溢扣 216 元；是訴願人未

額給付工資予勞工之違規事實，洵堪認定。雖訴願人主張其與所僱勞工間就遲到扣款部分另有約定，符合勞動基準法第 22 條第 2 項但書之規定；惟訴願人並未提供○君同意遲到不滿半小時以半小時計之證明文件供核，況依勞動部 104 年 11 月 17 日書函釋示意旨，訴願人仍應就○君遲到時間依比例扣發薪資。是訴願人逕自規定員工遲到不滿半小時以半小時計而扣薪，即與前開勞動部 104 年 11 月 17 日書函意旨不合，原處分機關審認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，並無違誤。訴願主張，不足採據。

五、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；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；為勞動基準法第 30 條第 6 項前段、第 79 條第 1 項第 1 款及行為時第 80 條之 1 第 1 項所明定。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) 查本件依卷附○君 108 年 10 月份出勤紀錄表影本所載，其 108 年 10 月 7 日、16 日至 18 日

、22 日、23 日、25 日、28 日及 31 日於出勤紀錄表均註記「忘打卡（下班）」，惟其下班時間均記載為 18 時 30 分；復依上開原處分機關 109 年 2 月 3 日訪談訴願人之代表人

○

君所製作之會談紀錄影本記載略以：「問 貴公司每日正常出勤時間為何？休假制度為何？ 答 9：30~18：30，中午 12：30~13：30 休息，週休 2 日（六、日），國定假日

亦休。問 請問單週起訖為何？是否使用變形工時？答 週一至週日，未使用變形工時。……問 請問勞工○○○…… 108 年 10 月至 12 月出勤紀錄，有多筆下班忘打卡之情形，但退勤時間為 18：30，請說明。答 ……未打卡則是忘了按指紋，不確定是否在 18：30 就下班了……。」是訴願人置備之出勤紀錄，未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，其違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定之事實，堪予認定。訴願人雖主張員工未能協力配合，漏未打卡，非訴願人故意所致；惟訴願人本負有雇主監督管理之責，其未督促及命其改正，影響員工工作時間之核算及工資之給付，訴願人自難以所僱員工未能協力配合為由，據以免責。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 36 條第 1 項規定部分：

按雇主原則上不得使勞工連續工作逾 6 日；勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假

，1 日為休息日；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、負責人姓名及限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；勞動基準法第 36 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 22 條之 3 定有明文

。查依卷附○君 108 年 9 之出勤紀錄表影本所示，○君自 108 年 9 月 22 日至 29 日均出勤，且

訴願人對此部分亦不爭執。是訴願人有使勞工連續出勤逾 6 日，未依勞動基準法第 36 條第 1 項規定，給予勞工每 7 日中有 2 日之休息作為例假及休息日之事實，洵堪認定。

七、綜上，本件原處分機關以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、30 條第 6 項及第 36 條第 1 項規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項及裁

罰基準第 3 點、行為時第 4 點項次 10、23 及 35 等規定，各處訴願人 2 萬元罰鍰，共計 6 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。

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	范	文	清
委員	王	韻	茹
委員	吳	秦	雯
委員	王	曼	萍
委員	盛	子	龍

委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 7 月 17 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）