

臺北高等行政法院判決

) FKT64W1Z1X5L0;@109年度訴字第

) FKT64W1Z1X5L0;@109年7月29日辯論

原告 立心權有限公司
代表人 陳威佑 (董事)
被告 臺北市政府勞動局
代表人 陳信瑜 (局長)
訴訟代理人 曾宛婷
曾麗嫻

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服中華民國109年2月27日
臺北市政府府訴三字第1096100448號訴願決定，提起行政訴訟，
本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：原告經營廣告業，為適用勞動基準法（或稱勞基法）之行業。被告於民國（下同）108年9月18日實施勞動檢查，查得：(一)原告未提供108年6月至8月工資各項目計算方式明細予勞工蕭瑞文（下稱蕭君），亦有其他勞工有相同情形，違反勞基法第23條第1項規定。(二)原告未置備蕭君108年6月出勤紀錄，亦有其他勞工有相同情形，違反勞基法第30條第5項規定。被告爰以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原告，命立即改善，並通知原告陳述意見。原告以108年10月1日書面陳述意見，被告審認原告為乙類事業單位，違反勞基法第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

01 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
02 基準（下稱裁罰基準）第3點、第4點項次11、22等規定，以
03 108年11月22日北市勞動字第10860730241號裁處書（下稱原
04 處分），各處原告新臺幣（下同）2萬元、9萬元罰鍰，合計
05 處11萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服，
06 提起訴願，經臺北市政府109年2月27日府訴三字第10961004
07 48號訴願決定駁回，原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

08 二、原告主張略以：

09 （一）勞基法之立法目的，係為規定勞動條件最低標準，且雇主
10 與勞工所訂勞動條件，不得低於該法所定之最低標準。原
11 告因經營廣告業，為體恤員工工作辛勞，故比照國內外知
12 名企業，實施「上下班不打卡」規定（甲證3），且遲到
13 、早退甚至請假不分事由，均不扣薪，除讓員工安心外，
14 更能在工作上全力以赴，並非刻意違反勞基法規定。因廣
15 告業趕案壓力大，為體恤員工，故未特別備置108年6月份
16 受僱員工出勤紀錄。另上述國內外知名企業除以「上下班
17 不打卡」作為徵才誘因外，並在人力徵才網站上以此標榜
18 為「福利優企業」，強調「優於勞基法之假期制度」（同
19 甲證3），且被告之員工亦發生「上下班不打卡」引致爭
20 議，但被告竟以機要（人員）不用打卡為由搪塞（甲證4
21 ），若以被告處分原告之認定標準，上述企業及被告豈不
22 公然觸法？處分相對人如原告等如何信服？

23 （二）原告因新創事業且不諳相關勞動法令，加上自認員工人數
24 不多，為體恤員工故約定月薪為全薪，僅扣除勞健保等固
25 定金額後為實際發薪金額，未特別計算員工薪資明細，但
26 每月均交代員工於發薪日檢查薪資帳戶金額是否正確，員
27 工可隨時向原告查詢其勞健保扣除金額。

01 (三) 綜上所述，原告所為未損及員工權益，被告之原處分及訴
02 願決定均違法，且經被告於108年9月18日實施勞動檢查後
03 ，原告已理解雇主法定義務，自108年7月份即設置員工出
04 勤紀錄，同年10月份即提供9月份員工各薪資項目計算明
05 細，足見原告積極配合法令改善。爰聲明：1、訴願決定
06 及原處分均撤銷。2、訴訟費用由被告負擔。

07 三、被告答辯略以：

08 (一) 有關違反勞基法第23條第1項規定部分，自實施勞動條件
09 檢查時已臻明確，亦為原告不爭執之事項，裁處乃屬有據
10 。

11 (二) 本件原告為適用勞基法之行業，自應依勞基法第30條第5
12 項規定置備勞工出勤紀錄，並保存5年，其未依規定為之
13 ，被告予以裁處，於法並無不合。1.原告為廣告業，經改
14 制前行政院勞工委員會86年10月30日台勞動一字第047494
15 公告指定適用勞基法（乙證1），是原告自應依勞基法第
16 30條第5項規定置備勞工出勤紀錄，並保存5年，而依被告
17 108年9月18日訪談原告負責人陳威佑之會談紀錄（乙證2
18 ，並經原告負責人簽名確認），可認原告確有違反上開規
19 定之事實。2.另參104年6月3日勞基法第79條修法理由：
20 「工資、工時之勞動檢查皆需要雇主備有出勤紀錄方可認
21 定」（乙證3）。可知，勞基法第30條第5項規定之目的，
22 係鑒於工作時間為勞動條件重要因素之一，惟勞雇雙方就
23 工時、工資、休息及休假等認定時有爭議，為使勞工正常
24 及延長工作時間明確化，課予雇主覈實記錄勞工出勤情形
25 ，以確保出勤紀錄正確性之作為義務，俾供勞雇雙方認定
26 勞工實際工作時間的佐證。原告自不得以「比照國內外知
27 名企業，實施『上下班不打卡』規定」排除勞基法之規範

。另被告機要（人員）並非適用勞基法之對象，無觸法疑慮，併予陳明。綜上所陳，原告所述顯不足採，爰答辯聲明：1、原告之訴駁回。2、訴訟費用由原告負擔。

四、兩造之聲明陳述如上，即原告遭查獲時（108年6月）有未提供其僱用勞工之工資各項目計算方式明細，及未置備勞工出勤紀錄之事實並不爭執，僅以前情置辯，因上本件兩造間爭執要點為：（一）原告有無違反勞動基準法第23條第1項規定？（二）原告未置備勞工出勤紀錄有無違反勞動基準法第30條第5項規定？

（一）本件應適用之法律及本院見解：

1、勞動基準法第23條規定：「（第1項）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條規定：「……（第5項）雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。……」、第79條規定：「（第1項）有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……第22條至第25條……。 （第2項）違反第30條第5項或第49條第5項規定者，處新臺幣9萬元以上45萬元以下罰鍰。」、第80條之1規定：「（第1項）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。……」。

（1）國家為改良勞工之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工之法律，實施保護勞工之政策，憲法第153條第1項定有明文。而勞動基準法第1條明定：「（第1項）為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會

與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。（第2項）雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」可知，勞動基準法係國家為保障從屬於雇主，在社會經濟地位上顯較雇主弱勢，而無實質上平等地位得以進行締約磋商，以伸張其私法權益之勞工，以公權力介入私法勞動契約規制，俾落實憲法保護勞工之基本國策所制定具有基本法性質之「強行規範」，其所定勞動條件為最低標準，故於勞動基準法公布施行後，各事業單位固得依其事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，惟所約定之勞動條件仍不得低於勞動基準法所定之最低標準。

(2) 105年12月21日修正勞動基準法第23條之立法理由略以：鑑於雇主短付工資等爭議頻仍，為使勞雇雙方權利義務更加明確，並使勞工得以掌握關於工資之完整資訊，爰於第一項增訂雇主應提供各項目計算方式明細之規定，其包含平日每小時工資額、延長工作時間時數之金額、休假、特別休假及其他假別之金額及其計算，及其他法律規定之項目（包含：勞工保險費、全民健康保險費、職工福利金等），並將明定於勞動基準法施行細則予以規範。

(3) 104年6月3日修正勞動基準法第30條第5項之立法理由略以：為配合民法中「不及一年之定期給付債權」之請求權時效為五年，爰修正原條文第五項，明定勞工出勤紀錄須保存五年，以保障勞工權益。

(4) 參照勞動基準法第23條第1項、第30條第5項上開立法理由可知，雇主依法負有提供其僱用勞工工資各項目計算方式明細義務、亦負有備置其僱用勞工之工出勤紀錄，並保存五年之義務。且上開義務屬「強行規範」，不得以約定方

01 式免除，且違反上開義務，主管機關自應依法裁處。

02 2、臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下簡
03 稱裁罰基準）第3點規定：「雇主或事業單位依其規模大
04 小及性質分類如下：(一)甲類，有下列情形之一者屬之：1.
05 股票上市公司或上櫃公司。2.資本額達新臺幣8千萬元以
06 上之公司。3.僱用人數達100人以上之事業單位（含分支
07 機構）。(二)乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」、第4
08 點規定：「（項次11）（即違反勞基法第23條第1項規定
09 者）違反者，除依雇主或事業單位規模、性質及違規次數
10 處罰如下外，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人
11 姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰：…
12 …2.乙類：(1)第1次：2萬元至15萬元。…（項次22）（
13 即違反勞基法第30條第5項規定者）違反者，除依違規次
14 數處罰如下外，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責
15 人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰：
16 1.第1次：9萬元至27萬元。…」

17 3、改制前行政院勞工委員會86年10月30日（86）台勞動一字
18 第047494號公告事項「一指定左列各業及工作者自中華民國
19 87年4月1日起適用勞動基準法。…（二）廣告業。…」
20 。

21 （二）兩造間對於事實概要欄記載及下列事實均不爭執，並有兩
22 造提出之證據附本院卷及原處分卷（或訴願卷）可查，自
23 足認為真實：

24 1、依臺北市政府「有限公司變更登記表」所載，原告資本總
25 額為1,000,000元；所營事業為管理顧問業、資訊軟體服
26 務業、資訊處理服務業、電子資訊供應服務業、一般廣告
27 服務業、資訊軟體批發業、文教樂器育樂用品零售業、資

訊軟體零售業、國際貿易業、圖書出版業、有聲出版業、軟體出版業、電腦設備安裝業、除許可事業外得經營法令非禁止或限制之業務（本院卷第128、129頁）。目前原告主要營業事業為一般廣告服務業（本院卷第115、132頁），僱用勞工人數為4人（本院卷第130頁），此前勞動檢查時勞工人數為5人（原處分卷第48頁），為經公告適用勞動基準法之事業。

2、原告置備勞工楊世宇108年7、8月及洪唯翔、林冠辰、張家齊、蕭瑞文同年7、8、9月之微電腦打卡鐘考勤表（原處分卷第53至62頁），即原告自108年7月始備置其僱用勞工之打卡資料。

3、108年9月18日被告勞動條件檢查會談紀錄（訪問對象為原告負責人陳威佑）記載：「……（問）請問立心權有限公司（即原告）事業主要經營項目、僱用勞工情形？（答）線上廣告代操投放、協助辦理活動等，目前僱用勞工人數5位。（問）請問立心權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，以員工蕭瑞文為例，108年7月9日（開始）上、下班打紙卡片，蕭員7月份全勤，計薪31天發給23,600元（本薪）等。另有勞工嚴子翔108年6月5日中午離職計薪4.5天，那時候（108年6月份）沒有置備嚴子翔的出勤紀錄。……（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）每月5日以金融轉帳方式給付員工前1個月的工資（本薪），有置備員工薪資明細表，例有員工林冠辰108年8月份全勤，計薪本薪25,600元＋伙食2,400元，應發薪資28,000元。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。」（每則回答後方均經原告負責人陳威佑簽名確認，原處分卷第45頁）。上開會談紀錄「三、會談紀錄重要提示事項、應補充資料及相關人員意見」載明「1.本次檢查計貳項涉嫌違反勞動法令事項，已當場解說，並將依法處理，敬請依法即刻改善。如另查有其他違法事項或違法事項有所變更，以本局寄送之『勞動檢查結果通知書』為準。」下方有檢查員及會同檢查員2人簽名，右下方「事業單位意見」有會談人陳威佑（即原告負責人）簽名及日期（原處分卷第44頁）。

4、108年9月26日，被告以北市勞動字第1086094474號函知原告「主旨：茲貴公司（立心權有限公司）經本局實施勞動檢查結果，發現涉有違反勞動基準法情事，請於108年10月7日前向本局提具陳述意見書，詳如說明，請查照。說明：一、依本局108年9月18日勞動條件檢查結果暨行政程序法第102條規定辦理。二、貴公司經營廣告業，為適用勞動基準法之行業。經本局於108年9月18日實施檢查，發現違反法令事項共計2項，已向貴事業單位偕同檢查人員詳予說明。本次涉違法事實行為，謹臚列如下：（一）貴公司受查時自承未給予勞工蕭瑞文、林冠辰、楊世宇、張家齊、洪唯翔及嚴子翔108年6月至8月份薪資各項目計算明細，已涉違反勞動基準法第23條第1項規定。（二）貴公司未置備勞工蕭瑞文、林冠辰、楊世宇、張家齊、洪唯翔及嚴子翔108年6月份出勤紀錄，已涉違反勞動基準法第30條第5項規定。三、前揭違反法令事項，請立即改善。另貴公司對本次檢查結果得於旨揭期限前，以書面方式提出陳述意見（格

式如附件），並掛號郵寄至本局（地址：110臺北市○○
區市○路○號5樓東北區，勞動基準科收），俾利本局續為
行政作為。若屆期未提供者，據行政程序法第105條第3項
規定，視為放棄陳述之機會，本局將依法處分。四本案相
關條文如下：……（摘錄勞基法第23條第1項、第30條第5
項、第79條、第80條之1規定）。」隨函檢附被告勞動檢
查結果通知書乙份（原處分卷第38至42頁）。

5、原告於108年10月1日以「行政處分相對人依行政程序法第
一百零二條陳述意見書」陳述意見略以：一、就違反勞基法
第23條第1項規定（未給予勞工108年6月至8月份薪資各項
目計算明細）部分，陳述人（即原告）讓員工領有完整薪
資，勞雇雙方未約定得扣除項目，故明細等於發放薪資，
皆有email通知員工發放日及時間，而扣除勞健保之金額
，是繳給勞健保局，員工入職時（原告）也宣導可上網至
勞健保局查詢。但考量主管機關之提醒及員工方便性，員
工已可由（108年）10月5日後發放之薪資信件中，得知扣
除勞健保之金額。二、就違反勞基法第30條第5項規定（未
置備108年6月份勞工出勤紀錄）部分，陳述人創辦至今精
神指標皆優於勞基法，員工無論遲到、早退、病假、事假
、曠職都不扣薪（會嚴扣才需要完整記錄），給予員工高
度自由及彈性工作出勤自律。但考量主管機關提醒，陳述
人已採購新式指紋辨識機，強制要求員工上下班打卡。綜
上，原告所為應無違法不當之處（原處分卷第30、31頁）
。

6、108年11月22日，被告以北市勞動字第10860730241號裁處
書（即原處分）記載「主旨：受裁處人違反勞動基準法第
23條第1項及第30條第5項規定，經本局（即被告）查證屬

實，爰依同法第79條第1項第1款、第2項及第80條之1第1項規定，各處罰鍰新臺幣（下同）2萬元及9萬元，合計處罰鍰11萬元，並公布受裁處人名稱及負責人姓名。事實：一、依本局108年9月1日勞動條件檢查結果暨受裁處人（即原告）108年10月1日陳述意見書辦理。二……（內容類同被告108年9月26日函說明二）三上開事實有會同檢查之受裁處人負責人陳威佑於108年9月18日簽認之本局勞動條件檢查會談紀錄及勞工談話紀錄等可稽，違規事實洵堪認定。理由：受裁處人屬臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第3點之乙類事業單位，對於前開事項之違反，雖非故意，但屬應注意，並能注意，而未注意之過失，遂因過失而第1次違反勞動基準法第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、前揭裁罰基準第4點第11項及第22項規定，各處法定罰鍰最低額2萬元及9萬元，合計處罰鍰11萬元，並公布受裁處人名稱及負責人姓名。法令依據：勞動基準法第23條第1項、第30條第5項、第79條第1項第1款、第2項及第80條之1第1項。……注意事項：1.不服本裁處者，得依訴願法第14條及第58條規定，自本裁處書送達之次日起30日內（以實際收受訴願書之日期為準，而非投郵日），繕具訴願書並檢附本裁處書影本，……。」

（三）經查原告為適用勞動基準法之事業，且原告未提供其僱用勞工蕭君等人108年6月至8月工資各項目計算方式明細、未置備其僱用勞工蕭君等人108年6月出勤紀錄等事實，為原告所不爭執，詳如上開本院認定之事實及勞動條件檢查會談紀錄、原告勞工名冊、考勤表、薪資明細等證據可查，自足認為真實，而參照前揭本件應適用之法律，被告以

原告違反勞動基準法第23條第1項規定、勞動基準法第30條第5項規定，而依同法第79條、第80條之1及裁罰基準為原處分，經核並未違法。

(四) 原告雖主張，為體恤員工工作辛勞，故比照國內外知名企業，實施「上下班不打卡」規定，且遲到、早退甚至請假不分事由，均不扣薪，並非刻意違反勞基法規定云云。惟查：

1、如前述本院法律見解，備置勞工出勤記錄及原告依勞基法應負之義務，且上開勞工出勤記錄之備置及保存（5年）立法目的及為保障勞工對僱主之工資等請求權，因此原告前開辯解綜認屬實，亦不能認本件未備置勞工出勤記錄部分未違法，更不能認為未影響勞工之權益。

2、再按行政行為，非有正當理由，不得為差別待遇，行政程序法第6條定有明文，此即行政法上之平等原則。然行政機關若怠於行使權限，致使人民因個案違法狀態未排除而獲得利益時，該利益並非法律所應保護之利益，因此其他人民不能要求行政機關比照該違法案例授予利益，亦即人民不得主張「不法之平等」。又「信賴保護原則」，係指行政處分雖有瑕疵，惟相對人或關係人對其存續已有信賴，而行政機關之事後矯正，將因此增加其負擔者，即不得任意為之之謂。如行政機關有前述怠於行使權限，致使人民因個案違法狀態未排除而獲得利益情形，並非行政機關所為行政處分之存續使人民產生信賴，自無信賴保護原則之適用。從而，亦無基於信賴保護原則進而主張不法平等之餘地（最高行政法院92年度判字第275號判決意旨參照）。因此原告主張「福利優企業」強調「優於勞基法之假期制度」與原告有「上下班不打卡」相同情事企業未經被

告裁罰云云，參照上開說明，亦難為原告有利之認定。

(五) 原告再主張不諳相關勞動法令，員工人數不多約定月薪為全薪，僅扣除勞健保等固定金額後為實際發薪金額，員工可隨時向原告查詢其勞健保扣除金額等語，然查原告身為僱主，應提供其僱用之勞工「工資各項目計算方式明細」為其法定義務；且本件被告亦陳稱原告所為屬過失，即於裁處罰鍰金額時時，已考慮原告「不諳相關勞動法令」，員工人數不多，均約定以月薪方式計酬，並考量原告經查獲後業已建制（新式指紋辨識機強制要求勞工上下班打卡）即備置勞工出勤記錄等行政罰法第18條第1項之一切情形，並援用上開勞動基準法、裁罰基準等規定，以原處分對本件原告違規行為分別裁處2萬元、9萬元罰鍰（合計處11萬元），並公布其名稱及負責人姓名，經核並未違法。

五、綜上，原告遭查獲未提供其僱用勞工108年6月至8月份工資各項目計算方式明細、未置備所僱用勞工108年6月份勞工出勤紀錄，分別違反勞動基準法第23條第1項、第30條第5項規定，被告援用勞動基準法79條第1項第1款、第2項、第80條之第1項，裁罰基準第4點等規定，以原處分各處罰鍰2萬元、9萬元並公布姓名，並無違法，訴願決定予以維持，核無不合。原告持前詞訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中華民國 109 年 8 月 12 日

臺北高等行政法院第四庭

審判長法官 林惠瑜

法官 鄭凱文

法官 洪遠亮

01 一、上為正本係照原本作成。

02 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
 03 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判
 04 決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

05 三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴
 06 訟法第241條之1第1項前段）

07 四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同
 08 條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所 需 要 件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2.稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1.上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2.稅務行政事件，具備會計師資格者。 3.專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。

4.上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。

是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。

中 華 民 國 109 年 8 月 12 日
書記官 陳德銘