

臺北市政府 105.11.07. 府訴三字第 10509157800 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 105 年 6 月 30 日北市勞動字第 10535251400 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營保全業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）105 年 4 月 8 日派員實施勞動檢查，發現訴願人有（一）工資未全額直接給付勞工○○○（下稱○君），違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定；（二）延長○君工作時間未依規定加給工資，違反勞動基準法第 24 條規定；（三）使○君正常工作時間，每週超過 40 小時，違反勞動基準法第 30 條第 1 項規定；（四）未依規定置備○君出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定等情事，乃以 105 年 4 月 26 日北市勞動檢字第 10530466501 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命即

日改善，並記載如有異議應於通知書送達之次日起 10 日內提出書面並敘明理由。嗣經訴願人陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違法情事明確，乃分別依勞動基準法第 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第 3 點等規定，以

105 年 6 月 30 日北市勞動字第 10535251401 號函檢送同日期北市勞動字第 10535251400 號裁處書

，就訴願人第 2 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 24 條（前經本府 103 年 1 月 17 日府勞動字第

10237683100 號裁處書裁處在案）、及第 1 次違反同法第 30 條第 1 項、第 30 條第 5 項等規定之行

為，分別處訴願人新臺幣（下同）5 萬元、5 萬元、2 萬元、9 萬元罰鍰，合計處 21 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該函及裁處書於 105 年 7 月 4 日送達，訴願人不服，於 105 年

7 月 7 日向本府提起訴願，8 月 26 日補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

一、按勞動基準法第 1 條規定：「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。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」第 2 條第 3 款、第 5 款規定：「本法用辭定義如左：……三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。……五、事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。」第 4 條前段規定：「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 條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。」第 30 條第 1 項、第 5 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」「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三十萬元以下罰鍰：一、違反……第二十二條至第二十五條……第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條……規定。」「違反第三十條第五項或第四十九條第五項規定者，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。」第 84 條之 1 第 1 項規定：「經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。」

司法院釋字第 726 號解釋：「勞動基準法第八十四條之一有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條及第四十九條規定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開第三十條等規定予以調整，並依同法第二十四條、第三十九條規定計付工資。」

前行政院勞工委員會（103年2月17日改制為勞動部，下稱前勞委會）89年10月16日（

89

）台勞資二字第 0043550 號函釋：「……一二、……另制服係雇主為事業經營之目的，強制勞工於提供勞務之場所或提供勞務之當時所為必要之行為，其或為工作安全之目的，或為勞動紀律之需要，其費用應為勞務成本或職工福利之一部分，要求勞工負擔或分擔成本，顯不妥當。」

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：「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」

附表：（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 款及第 80 條之 1 第 1 項	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。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。	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：2 萬元至 15 萬元。 2. 第 2 次：5 萬元至 20 萬元。 ……。
13	延長勞工工作時間，雇主未依法給付其延長工作時間之工資者。	第 24 條、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。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。	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：2 萬元至 15 萬元。

				元。
				2. 第 2 次：5 萬元至 20 萬元。
				元。
18	雇主使勞工每日正常工作時間超過 8 小時，每 2 週工作總時數超過 84 小時者。	第 30 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。應公布其事業負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	違反者，除依違規次數處罰如下外，應公布其稱、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：2 萬元至 15 萬元。 2. 第 2 次：5 萬元至 20 萬元。
21	雇主未置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形者，並依法保存 1 年者。	第 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項及第 80 條之 1 第 1 項。	處 9 萬元以上 45 萬元以下罰鍰。應公布其事業負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	違反者，除依違規次數處罰如下外，應公布其稱、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) ○君於 104 年 12 月到職，並依規定雙方簽訂工作契約書，簽訂契約時仍適用 104 年 12 月

版之勞動基準法，並同時已報請勞動局核備，105 年 1 月 28 日原處分機關回函不予核備，但因 105 年新制上路，訴願人對新制尚未熟悉仍摸索中，導致對政策不熟悉，致有程序未臻完善，應無蓄意違規，應准予輔導不應重罰。

(二) 因應保全人員流動率非常高，造成制服費是很大的成本，有關規定員工任職滿 1 年以上退還制服費用乙案，訴願人於員工面試時已詳細說明且經雙方同意未有爭議。現訴願人基於勞資雙方權益的公平原則，同意遵照原處分機關指示同意改變計畫，制服費用隨員工任職時間長短來支付，並遞減支付費用直到工作满 1 年制服費用殘值為零為止，不再予以收取制服費用。

(三) 有關 105 年 1 月、2 月簽到表將隨表附上，仍請原處分機關能核實比對簽到表無誤後，同意撤銷本案裁罰。

三、查原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，查得訴願人有事實欄所述違反勞動基準法之情事，有原處分機關 105 年 4 月 8 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書及辦理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○君於 104 年 12 月到職，簽訂契約時仍適用 104 年 12 月版之勞動基準法，並

同時已報請勞動局核備及制服費部分係經○君同意云云。按勞動基準法旨在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，勞雇雙方均有遵守該法之義務。查本件經原處分機關於 105 年 4 月 8 日派員實施勞動檢查並作成會談紀錄載以：「……問：勞工○○○是否為貴公司員工？其任職時間起迄？擔任職務？約定工資？答：是，○員 104 年 12 月 16 日到職，105 年 3 月 31 日離職，擔任保全員，約定月薪

31

，000 元。問：貴公司於制服費扣款規定為何？答：勞動契約書即有載明員工應繳納款項（領帶、帽子、口哨、制服、長褲）本公司自○員 104 年 12 月及 105 年 1 月工資各扣

1,295

元制服費，共計 2,590 元。問：貴公司與○員每日正常工時為何？延長工時為何？休假制度？答：每日正常工時 10 小時，每月正常工時 240 小時，延長工時 48 小時，全月總工

時不得超過 288 小時，月休至少 6 至 7 天。本公司與○員簽有勞基法第 84 條之 1 約定書

，
並已送請臺北市勞動局核備，但至受檢日（105/4/8）止尚未核備通過。問：○員值班時休息時間、工時起迄為何？答：○員每日工時 0830-2030，休息時間 1 小時（時間不固定）問：貴公司是否依法備置○員在職期間出勤紀錄。答：有，但目前僅有 105 年 3 月份簽到簿，其餘 104 年 12 月至 105 年 2 月的簽到簿同意 105 年 4 月 13 日前補提供勞動局

。問

：是否另有補充？答：如員工任職滿 1 年，制服費即全額退還，或員工如果願意穿舊的制服，也不會扣制服費.....。」等語，並經訴願人負責人○○○簽名在案。另依卷附○君薪資明細資料記載，○君 104 年 12 月及 105 年 1 月薪資中確有扣除制服費用合計

2,5

90 元之情形，雖○君於 104 年 12 月 11 日確以書面同意訴願人自薪資中扣除應繳納之制服、長褲等費用，惟上開制服配備屬訴願人為維護保全人員勞動紀律所需，參酌前勞委會 89 年 10 月 16 日（89）台勞資二字第 0043550 號函釋意旨，其費用應為勞務成本或職工福利之一部分。是訴願人逕自○君薪資扣除上述款項，違反勞動基準法第 22 條第 2 項之事實，洵堪認定。

五、次查，勞動基準法第 84 條之 1 有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條及第 49 條規定之限制，

有

司法院釋字第 726 號解釋可參。本件訴願人主張其與○君約定適用勞動基準法第 84 條之 1 規定，惟該約定既未經原處分機關核備，依上開司法院釋字第 726 號解釋意旨，訴願人與○君簽訂之勞動契約，自不得排除勞動基準法第 30 條規定。亦即，黃君正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。惟依上開會談紀錄及○君 105 年 3 月出

勤

簽到 / 退簿（下稱出勤資料），○君於該月出勤 25 日，每日簽到時間為 8 時 30 分，簽退時間為下午 8 時 30 分，扣除午休 1 小時，每日工作時間為 11 小時，與勞動基準法第 30 條

第

1 項規定，正常工作時間每日不得超過 8 小時、每週不得超過 40 小時不符；縱如訴願人所稱○君正常工作時間每日為 10 小時、每月為 240 小時，惟訴願人對黃君每日工作超過 10 小時部份，亦未依同法第 24 條規定發給延時工資，有○君 105 年 3 月出勤資料、薪資明細資料在卷可稽。又訴願人與○君約定適用勞動基準法第 84 條之 1 規定，未經原處分機關核備，是原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 24 條及第 30 條第 1 項規定，亦堪認定

。

六、又勞動基準法第 30 條第 5 項規定之「置備」，係指準備出勤紀錄使其處於得隨時供檢視及利用之狀態。訴願人於 105 年 4 月 8 日勞動檢查時，僅置備○君 105 年 3 月份出勤資料，並向原處分機關表示 104 年 12 月至 105 年 2 月之出勤資料將於 105 年 4 月 13 日補正，惟經

原處分機關於 105 年 4 月 13 日下午 3 時 20 分與訴願人會計人員聯繫，經該人員表示：「

..

.... 我們主任去找，確實是沒找到，不曉得放哪去了.....。」訴願人於 105 年 7 月 7 日提起本件訴願時，始提出○君 105 年 1 月、2 月之出勤資料，及於 105 年 8 月 26 日訴願書

(

補充說明) 始提出 104 年 12 月至 105 年 3 月出勤資料。經查，訴願人事後提出 105 年 3

月出

勤資料記載：「○○公司 105 年 3 月 人員出勤簽到/退簿」與訴願人於 105 年 4 月 8 日勞

動

檢查時提供給原處分機關該月份之出勤資料記載：「○○公司 -○○○○社區 105 年 3 月人員出勤簽到/退簿」已有不符，且前者 105 年 3 月 3 日至 3 月 5 日、3 月 7 日至 3 月 9

日等日

○君簽署之姓名字體為「○○○」，與後者上開期日○君簽名字體為「○○○」亦有不符，而訴願人事後檢送之 104 年 12 月、105 年 1 月及 105 年 2 月之出勤資料均記載：「

○○

公司 ○年○月 人員出勤簽到/退簿」，與 105 年 4 月 8 日勞動檢查時提供給原處分機關

1

105 年 3 月之出勤資料記載有「○○社區」皆不相同，且○君簽署姓名之字體全部皆為「○○○」，亦與 105 年 3 月簽署字體大部分為「○○○」不同。準此，訴願人於勞動檢查時未能當場提出、事後又未於承諾之時間內補正○君出勤資料，實已減損勞動基準法第 30 條第 5 項規定備置出勤資料，使其處於得隨時供檢視及利用狀態之功能；況訴願人事後提出之出勤資料，與原處分機關勞動檢查所取得之出勤資料，內容既有諸多不符，尚難遽對其作有利之認定，原處分機關認訴願人違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定，足堪採信。至本件裁處書所涉範圍，除訴願人未置備○君 104 年 12 月出勤資料，依行政罰法第 5 條但書規定，得適用裁處前之法律，然因訴願人未置備○君之出勤資料，尚包括 105 年 1 月至 105 年 2 月之出勤資料，原處分機關就訴願人未置備上開出勤資料，僅作成 1

次

裁處，是原處分機關依 105 年 1 月 1 日施行之勞動基準法第 79 條規定，就訴願人違反同法

第 30 條第 5 項規定，裁處 9 萬元罰鍰，並無違誤。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，審酌訴願人係第 2 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 24 條及第 1 次違反同法第 30 條第 1 項、第 30 條第 5 項等規定，分別裁處最低額度 5 萬元、5 萬元

、2 萬元、9 萬元罰鍰，合計處 21 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。

七、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 劉 宗 德
委員 紀 聰 吉
委員 戴 東 麗
委員 柯 格 鐘
委員 葉 建 廷
委員 范 文 清
委員 傅 玲 靜
委員 吳 秦 雯

中華民國 105 年 11 月 7 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：臺北市士林區文林路 725 號）