

臺北市政府 109.06.15. 府訴一字第 1096101057 號訴願決定書

訴 願 人 ○○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

送達代收人：○○○

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 4 日北市勞動字第 10960476271

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分；其餘訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營保全服務業，為適用勞動基準法之行業，僱用勞工○○○（下稱○君）為保全員，並依勞動基準法第 84 條之 1 規定於民國（下同）104 年 7 月 20 日與○君簽訂保全（  
監控）人員勞動契約書，且經本府核備（契約書第 4 條第 2 項內容增修後始准予核備，下同）在案。嗣原處分機關於 108 年 10 月 2 日實施勞動檢查，查得：  
（一）○君 107 年 5 月份計出勤 26 日，實際出勤工時計 286 小時（每日出勤 11 小時；11 小時  
x2  
6 日= 286 小時；每日正常工時 10 小時、加班 1 小時）；訴願人以基本工時 200 小時計  
給  
月薪新臺幣（下同） 2 萬 4,384 元；加班時數 86 小時【20x1（出勤第 1 日至第 20 日，  
每  
日加班 1 小時）+ 6x11（出勤第 21 日至第 26 日，每日加班 11 小時）】應給付延長工  
時  
工資計 1 萬 2,161 元【出勤第 1 日至第 20 日平日延長工時各 1 小時，平日延長工時工資  
計  
2,444 元（91.67 元 x4/3x20）；出勤第 21 日至第 26 日工資計 9,717 元『〔91.67 元  
x4/3  
x2（前 2 小時工資）+91.67 元 x5/ 3x9（第 3 小時至第 11 小時）〕 x6 日』；2,444 元  
+9,7

17 元=1 萬 2,161 元】；國定假日 1 日出勤，應加倍給付 1 日（10 小時）工資 917 元；

總計

訴願人應給付○君 107 年 5 月薪資 3 萬 7,462 元（2 萬 4,384 元+1 萬 2,161 元+917 元=3 萬 7,4

62 元），惟訴願人僅給付○君 3 萬 4,376 元（本薪 2 萬 2,000 元+伙食津貼 1,800 元+職務津貼 2,384 元+案場獎金 152 元+加班費 9,840 元=3 萬 4,376 元），短付 3,086 元，未完全

給付延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

（二）○君於 106 年 8 月至 12 月在職期間，訴願人僅提出○君之現場人員實際值勤時數表及工資清冊，惟未提供○君之現場人員出勤紀錄，訴願人未置備逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。

二、原處分機關爰以 109 年 2 月 19 日北市勞動字第 1096026253 號函命訴願人立即改善，並通知

訴願人陳述意見，經訴願人以書面陳述在案。原處分機關審認訴願人為資本額 8 千萬元以上甲類事業單位，5 年內第 1 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定、第 3 次違反同法第 30

條第 6 項規定，爰依同法第 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 13、23 及第 5 點等規定，以 109 年 3 月 4 日北市勞動字第 10960476271 號裁處書，各處訴願人 2 萬元及

30 萬元罰鍰，共計處 32 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 5 日送達，訴願人不服，於 109 年 3 月 24 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：……在直轄市為直轄市政府……。」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，依下列標準加給：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、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。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 37 條第 1 項規定：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。」第 39 條規定：「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給……。」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。」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。」第 84 條之 1 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。前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。」

行政程序法第 9 條規定：「行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意。」

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。」

行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部）87 年 7 月 27 日（87）台勞動二字第

032

743 號公告：「主旨：核定保全業之保全人員……為勞動基準法第八十四條之一之工作者。依據：勞動基準法第八十四條之一。」

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）。……。」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）
13	延長勞工工作時間，	第 24 條第 1	1.處 2 萬元以上 100 萬	違反者，除依雇主或事業單位規

	僱主未依法給付其延長工作時間之工資者。	項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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。	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	僱主置備之出勤紀錄，未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止者。僱主拒絕勞工申請其出勤紀錄副本或影印本者。	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。	1.甲類： (1)第 1 次：2 萬元至 20 萬元。 …… (3)第 3 次：30 萬元至 60 萬元。 ……

」

第 5 點規定：「前點違規次數之計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯五年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。」

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）○君 107 年 5 月排定休假 10 日，其中應休未休日 5 日，原處分卻認定為 6 日，與○君之 1

07 年 5 月份現場人員實際值勤時數表不符。○君 107 年 5 月基本工資為 2 萬 2,000 元，該

月平日延長工時加班費為 2,384 元；應休未休日 5 日（計 60 小時）之加班費為 7,380 元

；合計月薪為 3 萬 1,764 元（2 萬 2,000 元+2,384 元+7,380 元=3 萬 1,764 元），訴願人已

給付 3 萬 4,376 元，並未短付。

（二）訴願人聘僱員工人數近 5,000 名，均將員工紙本出勤資料掃描為電磁紀錄文書，惟因檔案不明原因毀損，致無法提供○君部分出勤紀錄。惟訴願人已提供○君之現場人員

實際值勤時數表，可證明係遺失，並非惡意阻撓查檢。原處分機關卻以訴願人提出之工資清冊認定○君有受領工資，訴願人未依法記載○君出勤紀錄之缺失，處 30 萬元罰鍰，原處分已有過當。又勞動基準法第 30 條第 6 項規定之立法目的，係勞工對出勤紀錄有爭執時，得藉由簽到簿或出勤卡以釐清爭議。本件○君不曾對出勤紀錄爭執，原處分機關逕對訴願人裁處，顯未考量個案勞資和諧及應對訴願人有利情形一併注意。請撤銷原處分。

三、查本件原處分機關實施勞動檢查，查得如事實欄所述違反勞動基準法之情事。有○君 106 年 8 月至 107 年 7 月現場人員實際值勤時數表、107 年 1 月至 7 月現場人員出勤記錄、107 年

1 月至 107 年 7 月個人薪資明細表、106 年 8 月至 12 月郵局轉帳明細表及原處分機關 108 年 10

月 2 日之勞動條件檢查會談紀錄等影本附卷可稽。

四、至訴願人主○○君 107 年 5 月休息日出勤僅 5 日，並非原處分認定之 6 日，及○君 107 年 5 月

薪資（含基本工資、平日延長工時工資及休息日出勤之加班費）應為 3 萬 1,764 元，訴願人已給付 3 萬 4,376 元，並未短付；訴願人係遺失○君部分出勤紀錄，原處分卻以訴願人未依法記載○君出勤紀錄裁罰 30 萬元，已屬過當，且○君不曾對出勤紀錄有爭執等語。

查本件：

（一）原處分關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

1. 按行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意，行政程序法第 9 條定有明文。次按雇主延長勞工工作時間者，延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上；再延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上；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；揆諸勞動基準法第 24 條規定自明。
2. 依原處分機關 108 年 10 月 2 日訪談訴願人特助○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄影本載以：「……問 請問……勞工○○○107 年 5 月份出勤情形及工資計給之明細？答 107 年 5 月份有 31 天，○君……此 5 天休假未出勤，原 5 月 1 日勞動節

先調

移至 5 月 8 日，但 5 月 8 日仍有出勤（20：44 至翌日 09：01），工作日值勤時數以起

訖

12 小時扣除 1 小時休息時間，即正常工時（每日 10 小時）加延長工時（每日 1 小時）

……○君……107 年 5 月份是以基本工資再加計超出 174 小時的時數比例增計。計薪時數 1 日 11 小時。107 年 5 月份○君應發總額 34,376 元（內含案場獎金（考核）152

元）。

○君 107 年 5 月份出勤天數 26 天（內含 5 月 8 日調移後的國定假日勞動節）……

」並經○君蓋章確認在案。次依訴願人與○君簽訂經本府核備之 104 年 7 月 20 日保全（監控）人員勞動契約書載有：「……四、工作時間：（一）每日正常工作時間不得超過 10 小時；連同延長工作時間，1 日不得超過 12 小時；全月正常連同延長工時不得超過 288 小時……。」復依○君之 107 年 5 月份現場人員實際值勤時數表及現場人員出勤記錄記載，○君出勤日數計 26 日，出勤時數計 286 小時【○君應出勤日及實際出勤日均 21 日（實際出勤工時 21 日 x11 小時=231 小時）、休息日出勤計 4 日（

實際出勤工時 4 日 x11 小時=44 小時）、國定假日出勤 1 日（實際出勤工時 11 小時）】

3. 本件原處分機關以○君 107 年 5 月出勤總時數 286 小時，訴願人以基本工時 200 小時給月薪，加班 86 小時部分則分別依勞動基準法第 24 條第 1 項、第 2 項規定計算平日

長工時工資及休息日出勤工資，惟據前述勞動條件檢查會談紀錄、○君之保全（監控）人員勞動契約書、107 年 5 月份現場人員實際值勤時數表及現場人員出勤記錄，均無原處分所稱訴願人以基本工時 200 小時計給月薪之計算基礎；遍查全卷，亦無其他資料可供查認訴願人與○君約定以基本工時 200 小時計給月薪。且原處分機關以 91.67 元計算延長工時工資，該 91.67 元之依據、來源為何？亦有未明。是本件○君 107 年 5 月份之延長工時（平日延長工時、休息日出勤時數）若干，訴願人應如何給付延長工時工資，訴願人有無未完全給付平日延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定，尚有未明，容有再予釐清確認之必要。從而，為求原處分之正確適法及維護訴願人之權益，應將此部分原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

（二）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：

1. 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；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、第 79 條第 1 項第 1 款及行為時第 80 條之 1 第 1 項暨同法施行細則第 21 條第 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。

2. 依原處分機關於 108 年 10 月 2 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄影本載以：「……問 請問貴公司工作規則訂定員工出勤紀錄之記載方式？答本公司員工以簽到簽退或是打卡作為員工出勤紀錄之認定方式……問請問貴公司本次勞動檢查抽查勞工○○在職期間 106 年 8 月份至 107 年 7 月份之出勤紀錄、工資清冊等資料？答 本次  
檢  
（  
數  
查區間 106 年 8 月份至 106 年 12 月份……○○○的出勤紀錄……現場人員出勤紀錄  
原始簽到簽退表）已找不到……有 106 年 8 月份至 107 年 7 月份現場人員實際值勤時  
表（勞工○○○個人）……。」並經○君蓋章確認在案。

3. 復依卷附○君之 106 年 8 月份至 12 月之現場人員實際值勤時數表、個人薪資明細及郵局轉帳明細表等影本，訴願人有給付○君 106 年 8 月至 12 月薪資，惟訴願人未提出逐日記載○君 106 年 8 月至 12 月之工作日出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄。是原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定之事實，洵堪認定。雖訴願人主張出勤紀錄係不明原因遺失，惟置備勞工之出勤紀錄，為雇主之法定義務，訴願人自難以出勤紀錄遺失或○君未爭執出勤紀錄為由，據以免責。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關審認訴願人為甲類事業單位，5 年內第 3 次違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定（第 1 次為 106 年 11 月 14 日北市勞動字第 10638307400 號裁處書、第 2

次為 1

07 年 11 月 27 日北市勞動字第 10760404011 號裁處書），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 23 及第 5 點等規定

，處

訴願人 30 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名，並無違誤，此部分原處分應予維持。

五、綜上論結，本件訴願為部分無理由，部分為有理由，依訴願法第 79 條第 1 項及第 81 條，

決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧（公出）  
委員 張 慕 貞（代行）  
委員 范 文 清  
委員 王 韻 茹  
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 6 月 15 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）如對本決定駁回部分不服者，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）