

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 110 年 6 月 30 日北市勞動字第 11060247251 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

- 一、訴願人經營保全業，為適用勞動基準法之行業，指派勞工在本市提供勞務。經原處分機關於民國（下同）110 年 3 月 30 日、4 月 14 日實施勞動檢查，發現訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）於 108 年 3 月 11 日到職，擔任機動保全員，於 110 年 1 月 12 日終止勞動契約。訴願人與○君依勞動基準法第 84 條之 1 規定簽訂約定書，約定○君每日正常工時 10 小時，每月延長工作時間為 48 小時，每月正常工時連同延長工作時間總數為 288 小時，經原處分機關以 108 年 4 月 9 日北市勞職字第 1086024936 號函（下稱 108 年 4 月 9 日函）核備約定書，自核備之日起生效在案。又雙方約定採排班制，依排班表所排定地點出勤，○君提供勞務之地點均在本市，每日應到勤之時間則視派駐案場之需求排定分為 7 時至 19 時及 19 時至翌日 7 時，每日皆排定出勤 12 小時，扣除 2 小時之休息時間，1 日正常工時為 10 小時，每日實際出勤時間以紙本打卡方式記錄，由勞工自行攜帶打卡片，訴願人未強制回收；並查得：（一）訴願人未記載○君 109 年 6 月 4 日之上班時間、8 月 15 日之下班時間、11 月 26 日之下班時間；訴願人未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。（二）原處分機關以 108 年 4 月 9 日函核備上開雙方簽訂之約定書前，勞工○君每日正常工作時間應為 8 小時，並查得○君於 108 年 3 月份延長工作時間總數合計 62 小時，訴願人使勞工延長工作時間逾法定 1 個月延長工作時間 46 小時之上限，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定。（三）訴願人使○君於 108 年 3 月 23 日至 4 月 8 日連續出勤 17 日，訴願人未給予勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1

日為例假，1日為休息日，違反勞動基準法第36條第1項規定。

二、原處分機關乃以110年4月29日北市勞動字第1106066057號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知訴願人陳述意見。經訴願人以110年5月5日書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人5年內第3次違反勞動基準法第30條第6項（前2次裁處分別為106年11月29日、109年4月20日裁處書）、第2次違反同法第32條第2項（第1次裁處為108年10月25日北市勞動字第10860690431號裁處書）及第1次違反同法第36條第1項規定，且係實收資本額超過新臺幣（下同）1億元之甲類事業單位，乃依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項、違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則（下稱共通性原則）第4點第2款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、第4點項次27、30、39、第5點等規定，以110年6月30日北市勞動字第11060247251號裁處書（下稱原處分），各處訴願人30萬元、10萬元、5萬元罰鍰，合計處45萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於110年7月2日送達，訴願人不服，於110年7月28日經由原處分機關向本府提起訴願，9月17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30條第1項、第5項及第6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。」「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32條第1項、第2項規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時……。」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……第三十條第一項至第三項、第六項……第三十二條、第三十四條至第四十一條……規定。」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、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。」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。」

行政罰法第 8 條規定：「不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。」

勞動基準法施行細則第 20 條之 1 規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：一、每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」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。」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。」

違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第 4 點第 2 款規定：「下列違反本法第二十四條、第三十二條、第三十四條、第三十六條或第三十九條規定者，主管機關應審酌其資力，依本法第七十九條第一項規定，處新臺幣五萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得依同條第四項規定，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一：……（二）依法辦理公司登記或商業登記，實收資本額超過新臺幣一億元之事業單位。」

前行政院勞工委員會（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 032743 號公告：「主旨：核定保全業之保全人員… …為勞動基準法第 84 條之 1 之工作者。依據：勞動基準法第 84 條之 1。

」

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）事件統一裁罰基準如下表：（節錄）

項次	違規事件	法條依據(勞基法)	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）
27	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。……	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。	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：
30	雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間或雇主使勞工在正常工作時間以外延長工作之時間，違反勞基法第 32 條第 2 項規定之時數。	第 32 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。	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。(項次 30、39：違規事業單位為股票上市或上櫃公司，第 1 次違反裁罰金額為 5 萬元至 20 萬元)。
39	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)第 2 次：10 萬元至 40 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
----	------	------

- 二、本件訴願理由略以：○君為機動保全，以排班表為計算依據，打卡片由員工攜帶，訴願人未確實收回，因此其打卡紀錄確有疏漏，以致未能提出詳實出勤紀錄，訴願人已於今年年初確實強烈要求規範現場人員出勤紀錄，已確實作深切檢討及改善；訴願人誤解法令，以為與○君簽訂約定書後即有勞動基準法第 84 條之 1 第 1 項規定之適用，以致○君 108 年 3 月份延長工作時間已逾法定 1 個月延長工作時間 46 小時之上限及使其連續出勤而未給予每 7 日有 2 日休息，請考量訴願人已確實深切檢討及改善，請依行政罰法第 8 條規定減輕處罰。
- 三、查訴願人有如事實欄所述之違規事實，有原處分機關 110 年 3 月 30 日、4 月 14 日訪談訴願人之受任人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、勞動檢查結果通知書、訴願人 108 年 3 月至 4 月份排班表及勞工○君 109 年 1 月至 12 月考勤卡等影本附卷可稽，原處分自屬有據。
- 四、至訴願人主張因○君為機動保全，以排班表為計算依據，打卡片由員工攜帶，其未確實收回，因此其打卡紀錄確有疏漏；訴願人誤解法令，以為與○君簽訂約定書後即有勞動基準法第 84 條之 1 第 1 項規定之適用，以致○君 108 年 3 月份延長工作時間已逾法定 1 個月延長工作時間 46 小時之上限及使其連續出勤而未給予每 7 日有 2 日休息云云。查本件：
- （一）關於違反勞動基準法第 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、處分期日、違反條文及罰鍰金額；揆諸勞動基準法第 30 條第 6 項前段、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 21 條第 1 項等規定自明。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、本件依原處分機關前開 110 年 3 月 30 日訪談○君之會談紀錄所載：「

……問：本次受檢提供之出勤紀錄月份如下，是否無誤？答：……

勞工○君於 109 年 11 月 26 日排定出勤，原定出勤時間依案場需求為 19：00～翌日 07：00，勞工○員自行打卡紀錄到勤時間為 18：26，未有下班時間資料，109 年 8 月 15 日、6 月 4 日亦有缺漏。……」並經 ○君簽名確認在案。復查○君之考勤卡，未記載 109 年 6 月 4 日之上班時間、8 月 15 日之下班時間及 11 月 26 日之下班時間，是訴願人未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之違規事實，洵堪認定。訴願人亦自承未確實收回員工打卡片，致○君打卡紀錄確有疏漏，自應就此負過失責任。訴願主張，不足採據。

(二) 關於違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定部分：

- 1、按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時；所謂延長工作時間，係指勞工每日工作時間超過 8 小時或每週工作總時數超過 40 小時之部分；雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1 日不得超過 12 小時；違反者，處 2 萬元以上 10 萬元以下罰鍰，且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；觀諸勞動基準法第 30 條第 1 項、第 32 條、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 20 條之 1 等規定自明。
- 2、查本件依訴願人 108 年 3 月份之排班表所載，○君於 108 年 3 月 11 日至 15 日、3 月 17 日至 21 日及 3 月 23 日至 31 日出勤，共計出勤 19 日，每日均出勤 10 小時，○君於前開 110 年 4 月 14 日會談紀錄表示，其中 108 年 3 月 17 日、3 月 24 日、3 月 30 日為○君之休息日出勤，該 3 日休息日出勤之延長工時合計 30 小時（10（3）），其餘 16 日之每日延長工時各為 2 小時，合計延長工時為 32 小時（16（2）），是訴願人使○君於 108 年 3 月份延長工時合計 62 小時（32+30），已逾法定 1 個月延長工作時間 46 小時之上限，亦為訴願人所不爭執，是訴願人違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。

(三) 關於違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定部分：

- 1、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、處分期日、違反條文及罰鍰金額；為勞動基準法第 36 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 22 條之 3 所明定

。 2、本件依訴願人 108 年 3 月至 4 月份排班表顯示，○君於 108 年 3 月 23 日至 4 月 8 日連續出勤 17 日，訴願人未給予勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

(四) 訴願人雖主張其因誤解法令，以為與○君簽訂約定書後即有勞動基準法第 84 條之 1 第 1 項規定之適用，請依行政罰法第 8 條規定減輕處罰云云。按不得因不知法規而免除行政處罰責任，但按其情節，得減輕或免除其處罰，為行政罰法第 8 條所明定；上開規定所稱之按其情節，係指行為人之不知法規是否有不可歸責性之情事，而得減輕或免除行政處罰責任而言。訴願人既為雇主，就勞動基準法相關規範自有知悉、瞭解及遵行之義務，訴願人主張其誤解勞動基準法第 84 條之 1 第 1 項規定，難認有行政罰法第 8 條但書規定得減輕或免罰之情事。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定，各處訴願人 30 萬元、10 萬元、5 萬元罰鍰，合計處 45 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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 (請假)
委員 張 慕 貞 (代行)
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
委員 邱 駿 彥
委員 郭 介 恒

中華民國 110 年 12 月 14 日

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 10

1 號)