

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 111 年 9 月 27 日北市勞動字第 11160285771 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營保全服務業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）111 年 6 月 30 日、7 月 19 日實施勞動檢查，發現訴願人聘僱勞工○○○（下稱○君，109 年 3 月 10 日到職，111 年 3 月 31 日離職）為夜班保全人員，訴願人與○君依勞動基準法第 84 條之 1 規定簽訂約定書（駐衛系統保全員），約定每日正常工時 10 小時，每月正常工時上限 240 小時，每日正常工時連同延長工時不超過 12 小時、每月總出勤至多 288 小時。經原處分機關以 109 年 4 月 8 日北市勞職字第 1096049551 號函（下稱 109 年 4 月 8 日函）核備約定書，自核備之日起生效在案，又雙方約定每月 10 日給付上個月工資，並查得：

（一）訴願人表示勞工在職期間進入其公司網站並登入個人帳號、密碼即可調閱薪資單，惟勞工○君於 111 年 3 月 31 日已離職，顯無再登入訴願人網站並調閱其 111 年 3 月薪資明細之可能；嗣○君於 111 年 6 月 1 日勞資爭議調解會議亦請求訴願人提供工資明細，惟至勞動檢查日（111 年 6 月 30 日）止，訴願人自承仍未提供 111 年 3 月工資各項目計算方式明細予勞工○君，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。

（二）原處分機關以前揭 109 年 4 月 8 日函核備上開雙方簽訂之合約書前，○君每日正常工時為 8 小時，○君於 109 年 3 月 10 日至 12 日、15 日至 18 日、22 日至 24 日、27 日至 29 日及 31 日共計 14 日皆有延長工時 3 小時，共計 42 小時，以○君薪資新臺幣（下同）2 萬 3,800 元計算，訴願人應給付○君 109 年 3 月份共計 22 日工資 1 萬 7,454 元（ $23,800/30 \times 22$ ）及平日延長工時工資 6,017 元〔 $23,800/240 (4/3 \times 28 + 5/3 \times 14)$ 〕，合計 2 萬 3,471 元（ $17,454 + 6,017$ ），惟訴願人僅給付工資 1 萬 9,1

49 元及平日延長工時工資 1,951 元，合計給付 2 萬 2,092 元（19,149+1,951+992 國定假日津貼），短少給付 1,379 元（23,471-22,092），違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

- （三）訴願人於受檢時自承○君於 111 年 6 月 1 日勞資爭議調解會議向其申請提供○君任職期間所有出勤紀錄，惟至勞動檢查日（111 年 6 月 30 日）訴願人尚未提供相關可資證明○君實際出勤時間之相關資料，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。

二、經原處分機關函請訴願人陳述意見，訴願人以 111 年 8 月 25 日書面陳述意見後，原處分機關審認訴願人 5 年內第 1 次違反勞動基準法第 23 條第 1 項，及第 2 次違反同法第 24 條第 1 項（第 1 次為 109 年 3 月 2 日北市勞動字第 10960469761 號裁處書）及第 30 條第 6 項（第 1 次為 109 年 9 月 22 日北市勞動字第 10960672761 號裁處書）規定，且為甲類事業單位，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 15、17、27 及第 5 點等規定，以 111 年 9 月 27 日北市勞動字第 11160285771 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 2 萬元、10 萬元、10 萬元罰鍰，合計處 22 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 111 年 9 月 30 日送達，訴願人不服原處分，於 111 年 10 月 7 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 23 條第 1 項規定：「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 24 條第 1 項規定：「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。……。」第 30 條第 1 項、第 5 項、第 6 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時……。」「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 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。」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 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。」

勞動基準法施行細則第 14 條之 1 規定：「本法第二十三條所定工資各項目計算方式明細，應包括下列事項：一、勞雇雙方議定之工資總額。二、工資各項目之給付金額。三、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額。四、實際發給之金額。雇主提供之前項明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。」第 20 條之 1 第 1 款規定：「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。……」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。」

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）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。」

101 年 6 月 18 日勞動 2 字第 1010016422 號函釋：「主旨：所詢勞動基準法第 84 條之 1 規定疑義……說明：……二、查勞動基準法第 84 條之 1 係允事業單位之特殊工作者，經中央主管機關核定後，其工作時間、例假、休假等事項得由勞雇雙方另行約定。依該條第 2 項規定，該約定應參考該法所定之基準且不得損及勞工之健康與福祉，除應以書面為之外，尚應依該條第 1 項規定報請當地主管機關核備後，始生效力。」

」

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）
15	工資之給付，雇主未依約定或法定期間定期給付，或未提供工資各項目計算方式明細者。	第 23 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。	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二分之一。	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： 1. 甲類： （1）第 1 次：2 萬元至 20 萬元。 （2）第 2 次：10 萬元至 40 萬元。 ……
17	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 1 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。	
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。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。		

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……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) 訴願人並非不願意提供薪資明細給勞工，係為響應環保節約用紙，訴願人對於離職後有查詢薪資必要之勞工，開放其於離職後之次月發薪日後 1 週內，仍可進入公司員工專區查詢個人薪資，故無違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。
- (二) 訴願人與勞工間簽訂約定書時，雙方之契約即已有效存在，不因原處分機關 109 年 4 月 8 日函核備約定書前，契約雙方有不同之勞動條件及法律效果，故無違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。
- (三) 因勞工○君任職多年，故其任職期間之出勤紀錄等資料多達數 10 頁，因此才會請○君至公司親自領取資料，且與○君勞資協調時，已告知其得至公司領取相關出勤紀錄，惟○君未至公司領取，故無違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。

三、查訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關 111 年 6 月 30 日及 7 月 19 日訪談訴願人之受任人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、○君 109 年 3 月出勤表及工資清冊等影本在卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定部分：

- (一) 按雇主應提供工資各項目計算方式明細予勞工；雇主提供之工資各項目計算方式明細，包括勞雇雙方議定之工資總額、工資各項目之給付金額、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額、實際發給之金額；雇主提供上開明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，且應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名等；勞動基準法第 23 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 14 條之 1 定有明文。
- (二) 依卷附原處分機關 111 年 6 月 30 日訪談訴願人之受任人○君之會談紀錄記載：「……問：……○員於調解時提出請公司提供工資各項目計算方式明細，公司是否有提供？薪資明細提供方式說明？答：本公司員工任職期間進入公司網站並登入個人帳號、密碼，即可調閱薪資單，但因○員已離職，目前無法透過上述登入帳號、密碼方式檢視薪資資料，另調解日迄今公司亦尚未再提供工資各項目計算方式明細給予○員。」並經○君簽名確認在案。是訴願人未提供 111 年 3 月工資各項目計算方式明細予○君，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

(三) 訴願人雖主張仍開放離職員工於離職後之次月發薪日後 1 週內，進入公司員工專區查詢個人薪資云云，惟雇主主動提供勞工工資各項目計算方式明細之方式，並無限於親自交付，是縱使訴願人與○君已終止勞動契約，訴願人尚非不得以紙本郵寄、電子資料傳輸方式或其他○君可隨時取得及得列印之資料，提供其工資各項目計算方式明細。訴願主張，不足採據。

五、原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

(一) 按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，超過 8 小時之部分，屬延長工作時間；雇主延長勞工工作時間者，應依規定標準給付勞工延長工作時間之工資；延長工作時間在 2 小時以內者，工資應按平日每小時工資額加給 3 分之 1 以上；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，且公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名等；揆諸勞動基準法第 24 條第 1 項、第 30 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 20 條之 1 第 1 款等規定自明。次按勞動基準法第 84 條之 1 係允事業單位之特殊工作者，經中央主管機關核定後，其工作時間、例假、休假等事項得由勞雇雙方另行約定，依同條第 2 項規定，該約定應參考該法所定之基準且不得損及勞工之健康與福祉，除應以書面為之外，尚應依同條第 1 項規定報請當地主管機關核備後，始生效力；有前揭前勞委會 101 年 6 月 18 日函釋意旨可資參照。

(二) 依卷附訴願人與○君 109 年 2 月 19 日簽訂之約定書記載：「……捌、本約定書自臺北市政府核備日起生效……」並經訴願人加蓋公司大小章確認在案。次依原處分機關 111 年 6 月 30 日訪談訴願人之受任人○君之會談紀錄記載：「……問：○員擔任保全人員期間之工時？是否簽有工時約定書且經核備完成？答：○員為夜班保全人員，簽有工時約定書約定每月正常工時連同延長工時最多 288 小時，約定書並經核備完成（109 年 4 月 8 日北市勞職字第 1096049551 號函）；○員工作時間為 18：30 至翌日 06：30，中間可自行協調 2 次休息各 30 分鐘，每次出勤正常工時 10 小時並加班 1 小時。……」並經○君簽名確認在案。再依卷附○君 109 年 3 月出勤表，其於 109 年 3 月 10 日至 12 日、15 日至 18 日、22 日至 24 日、27 日至 29 日及 31 日共計 14 日皆有延長工時 3 小時，共計 42 小時。縱依原處分機關就訴願人短少給付之金額，採對訴願人有利之計算方式，納入國定假日津貼 992 元，

訴願人仍應給付○君 109 年 3 月份工資 1 萬 7,454 元 ($23,800/30*22$) 及平日延長工時工資 6,017 元 [$23,800/240 (4/3*28+5/3*14)$]，合計 2 萬 3,471 元 ($17,454+6,017$)，惟訴願人僅給付○君 2 萬 2,092 元 ($19,149+1,951+992$)，有○君 109 年 3 月工資清冊影本在卷可憑；是本件訴願人確有短少給付勞工○君 109 年 3 月平日延長工時工資 (1,379 元) 之情事，違反勞動基準法第 24 條第 1 項之事實，堪予認定。又查訴願人與○君依勞動基準法第 84 條之 1 規定簽訂之約定書關於延長工時等規定，係經原處分機關以 109 年 4 月 8 日函同意核備在案，則依勞動基準法第 84 條之 1 規定及前揭前勞委會 101 年 6 月 18 日函釋意旨，勞動基準法第 84 條之 1 有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假等事項有另行約定時，應報請當地主管機關核備，始生效力，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相關規定之限制；是於該約定書經核備前，有關其工時及工資之計算，應依勞動基準法一般工時及工資規定，辦理計算○君延長工作時間，並給付延長工時工資，訴願主張，應係誤解法令，不足採據。

六、原處分關於違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定部分：

- (一) 按雇主應置備勞工出勤紀錄；勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕；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；勞動基準法第 30 條第 5 項、第 6 項後段、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項定有明文。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紀錄明確化，故課予雇主置備出勤紀錄並保存一定期間之義務，俾勞資雙方日後對工作時間發生爭執時，得作為佐證依據，並明定勞工有權利向雇主申請出勤資料，以保障勞工權益。
- (二) 依原處分機關 111 年 6 月 30 日訪談訴願人之受任人○君之會談紀錄記載：「……問：經查○員於 111 年 6 月 1 日勞資爭議調解提出請公司提供出勤紀錄，請問公司是否有提供出勤紀錄給○員？答：目前尚未提供出勤紀錄給予○員。……」並經○君簽名確認在案。是○君自承訴願人於原處分機關 111 年 6 月 1 日勞資爭議調解會議時，○君有向其申請提供任職期間全部出勤紀錄，惟至檢查日 (111 年 6 月 30

日) 訴願人仍未提供相關可資證明○君實際出勤時間之相關資料，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定之事實，洵堪認定。雖訴願人主張已通知○君至公司領取相關出勤紀錄，而其未至公司領取等語；惟訴願人並未提出所述具體事證供核，其空言主張，尚難採憑。又縱○君未至公司領取，訴願人仍得以郵寄等方式履行其義務，自難謂其無違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以訴願人為甲類事業單位，5 年內第 1 次違反勞動基準法第 23 條第 1 項，及第 2 次違反同法第 24 條第 1 項、第 30 條第 6 項規定，各處訴願人 2 萬元、10 萬元、10 萬元罰鍰，合計處 22 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，揆諸前揭規定及裁罰基準，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 連 堂 凱

委員 張 慕 貞

委員 王 曼 萍

委員 陳 愛 娥

委員 范 秀 羽

委員 邱 駿 彥

委員 郭 介 恒

委員 李 建 良

委員 宮 文 祥

中華民國 112 年 1 月 5 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）