

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 108 年 1 月 22 日北市勞動字第 10760408151 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，其相關人員為同法第 84 條之 1 規定之工作者，並派員於本市提供勞務。經原處分機關於民國（下同） 107 年 11 月 14 日及 11 月 19

日實施勞動檢查，查得：（一）訴願人未置備勞工○○○（下稱○君）107 年 4 月至 5 月之工資清冊及未置備○君與勞工○○○之出勤紀錄，並保存 5 年，違反勞動基準法第 23 條第 2 項、第 30 條第 5 項規定。（二）訴願人與勞工○○○（下稱○君）於 107 年 7 月

4 日

簽訂員工勞動契約書（下稱約定書），並於 107 年 7 月 10 日派駐至○○股份有限公司○○機廠擔任保全工作，訴願人與○君依勞動基準法第 84 條之 1 規定另行約定工作時間，惟查該約定書係高雄市政府勞工局以 107 年 8 月 23 日高市勞條字第 10736791600 號函同意

核

備，未完成核備生效前，本案仍應依勞動基準法一般規定辦理；○君於 107 年 8 月 1 日至

9

日連續出勤 9 日，訴願人未給予其每 7 日中應有 2 日之休息，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 107 年 11 月 23 日北市勞動檢字第 10760943515 號函檢附勞動檢查結果通知

書通知訴願人，命其即日改善（該函說明欄就違反法令事項誤載為 2 項，應為 3 項，業經原處分機關以 107 年 11 月 30 日北市勞動檢字第 10760951312 號函更正在案）。嗣原處分

機

關復以 107 年 12 月 14 日北市勞動字第 1076100997 號函通知訴願人陳述意見。經訴願人於

1

07 年 12 月 25 日提出書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違規事證明確，且為甲類事業單位，5 年內第 3 次違反勞動基準法第 23 條第 2 項規定（第 1 次為 103 年 12 月 22 日府勞動字

第 10337740000 號裁處書、第 2 次為 104 年 8 月 19 日府勞動字第 10432240800 號裁處書），

第 4 次違反同法第 30 條第 5 項規定（第 1 次為 103 年 11 月 3 日府勞動字第 10335845700 號裁處

書、第 2 次為 103 年 12 月 22 日府勞動字第 10337740000 號裁處書、第 3 次為 104 年 8 月 19 日府

勞動字第 10432240800 號裁處書），第 3 次違反同法第 36 條第 1 項規定（第 1 次為 103 年 12

月 22 日府勞動字第 10337740000 號裁處書、第 2 次為 107 年 5 月 25 日北市勞動字第 10732231

500 號裁處書），乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 2 項、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）行為時第 3 點、行為時第 4 點項次 12、23、35 等規定，以 108 年 1 月 22 日北市勞動字第 10760408151 號裁處書，各處訴願人

新臺幣（下同）30 萬元罰鍰，合計處 90 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 108 年 1 月 25 日送達，訴願人不服，於 108 年 2 月 22 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 2 項規定：「雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。」第 30 條第 5 項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」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 款及第 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... ..第三十四條至第四十一條... ..規定。」、「違反第

三十條第五項.....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 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。」

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。」

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

）

臺勞動二字第 032743 號公告：「主旨：核定保全業之保全人員.....為勞動基準法第八十四條之一之工作者.....。」

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行為時第 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 1 千萬元以上之公司。.....」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（節錄）

項次	12	23	35
違規事件	雇主未置備勞工工資清冊，或未計入工資各項目計算方式明細、總額、發放金額等事項，或未將工資清冊保存 5 年者。	雇主未置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年者。	雇主未使勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日者。
法條依	第 23 條第 2 項、第 79 條第 1	第 30 條第 5 項、第 79 條	第 36 條第 1 項、第 79 條第 1

據（勞動基準法）	項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	第 2 項、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	1.處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事業單位規模、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。 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.處 9 萬元以上 45 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。 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.處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事業單位規模、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。 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。
統一裁罰基準（新臺幣：元）	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： (3)第 3 次： 30 萬元至 60 萬元。	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： 4.第 4 次：30 萬元至 45 萬元。	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： (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	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：勞動基準法第 23 條第 2 項前於 105 年 12 月 6 日修正，原處分機關所依

據裁罰基準之違反次數計算，應自 105 年 12 月 6 日修正後重新起算次數，是本件訴願人違反勞動基準法第 23 條第 2 項僅屬第 1 次違反；同理訴願人違反同法第 30 條第 5 項及第 36 條

第 1 項，應分別屬第 1 次及第 2 次違反。請撤銷原處分。

三、查訴願人為適用勞動基準法之行業，原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人未依規定備置勞工○君 107 年 4 月至 5 月之工資清冊及○君等人出勤紀錄；並使○君於 107 年 8 月 1 日至

9 日連續出勤 9 日，訴願人未給予其每 7 日中應有 2 日之休息，1 日為例假，1 日為休息日之

違規情事。有原處分機關 107 年 11 月 19 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張原處分機關所依據裁罰基準之違反次數，均應自法律修正後重新起算次數云云。

（一）按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入，工資清冊應保存 5 年；雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年；違反者，分別處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰及 9 萬元以上 45 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 23 條第 2 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 項所明定。本件依原處分機關 107 年 11 月 19 日訪談訴願

人襄理○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄載以：「……問：請問本次檢查所僱勞工○○○是否有置備○員出勤資料及工資清冊 答：○員目前任職案場為○○重慶店，擔任迎賓小姐工作，其於到職日 107 年 4 月 19 日至 5 月 31 日為○○員工，於

107 年 6 月 1 日起屬於○○公司員工。本公司並無置備○員之出勤紀錄，因為本公司派駐至○○案場員工均利用○○公司的出勤系統，故本公司並無另行置備○○案場員工出勤紀錄，因為公司不方便向○○要出勤紀錄，因此為上半年紀錄，故無法提供出勤紀錄受檢，因為已算好薪水故不能向○○找麻煩，也無理由跟○○拿。問：請問本次是否有提出工資清冊受檢？ 因為公司前半年系統有問題，故無法提出工資清冊受檢……」並經受訪人○君簽名確認在案。是訴願人未依規定置備勞工○君 107 年 4 月至 5 月之工資清冊及出勤紀錄，並保存 5 年，其有違反勞動基準法第 23 條第 2 項、第 30

條

第 5 項規定之事實，洵堪認定。

(二) 按勞工每 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；且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；為勞動基準法第 36 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款

及第 80 條之 1 第 1 項所明定。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，係於 107 年 8 月 23 日經其營業登記地主管機關高雄市政府勞工局以高市勞條字第 10

736791600 號函同意核備在案，則依勞動基準法第 84 條之 1 規定、前開司法院釋字第 726 號解釋及前勞委會 101 年 6 月 18 日勞動 2 字第 1010016422 號函釋意旨，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第 36 條等規定之限制；訴願人與○君簽訂之約定書未經高雄市政府同意核備前，依勞動基準法第 84 條之 1 規定，訴願人仍應適用同法第 36 條規定。復依○君 107 年 8 月

人員出勤簽到／退簿影本所示，○君於 107 年 8 月 1 日至 9 日連續出勤 9 日；再依原處分

機關 107 年 11 月 19 日訪談訴願人襄理○君之勞動條件檢查會談紀錄載以：「……問：請問貴公司與勞工○○○約定之正常工作時間為何？答：本公司與○○○有簽 84-1 條工時約定書。每日正常工時不得超過 10 小時，每月最高不得超過 240 小時，每月延長工時不得超過 48 小時，本約定書並經高雄市政府勞工局核備。問：請問勞工○員於 107 年 8 月工作案場為？正常工時為？答：○員於 107 年 8 月工作案場為○○（○○機廠

） 上班時間分成 06：00~15：00（上午）班及 15：00~24：00（下午）班（正常工時 8 小時，休息時間 1 小時……」並經受訪人○君簽名確認在案。是訴願人使○君於 107 年 8 月 1 日至 9 日連續出勤 9 日，訴願人未給予其每 7 日中應有 2 日之休息，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。

(三) 又本府為處理違反勞動基準法事件，特訂定臺北市府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準，該裁罰基準係對於行為人違反行政法上義務所為之裁罰性不利處分，為行

使法律所授與之裁量權及建立執法之公平性，減少爭議及提升行政效率與公信力等目的所訂定；原處分機關依該裁罰基準第 5 點，以本件同一訴願人自本次違規之日起，往前回溯 5 年內，違反同項次並經裁處之次數累計，據以計算本件訴願人違反勞動基準法第 23 條第 2 項、第 30 條第 5 項及第 36 條第 1 項規定之違規次數，並無違誤。訴

願人

誤解法令，自不足採。從而，原處分機關以訴願人第 3 次違反勞動基準法第 23 條第 2 項規定，第 4 次違反同法第 30 條第 5 項規定，第 3 次違反同法第 36 條第 1 項規定，依前

揭規

定及裁罰基準，各處訴願人 30 萬元罰鍰，合計處 90 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，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
委員	張	慕	貞
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	洪	偉	勝
委員	范	秀	羽

中華民國 108 年 5 月 13 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 101 號）