

臺北市政府 106.07.21. 府訴三字第 10600122000 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 106 年 3 月 31 日北市勞動字第 10630337600 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〔原代表人為○○股份有限公司，嗣訴願人於民國（下同）106 年 4 月 21 日變更代表人為○○〕經營保全服務業，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 106 年 2 月 24 日派員實施勞動檢查，發現訴願人使勞工○○○（下稱○君）於 106 年 1 月

份共出勤 24 天，出勤時間皆為上午 7 時至 19 時，每日正常工時 8 小時，延長工時為 4 小時，○

君 106 年 1 月之延長工時為 96 小時，訴願人未依規定給付延長工時工資，違反勞動基準法行為時第 24 條規定；使○君於 106 年 1 月份有延長工時 96 小時之事實，超過法定 46 小時上限，違反

勞動基準法第 32 條第 2 項規定；勞工○○○（下稱○君）分別於 106 年 1 月 26 日及 27 日出勤職

前訓練，訴願人未給付工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定；另使○君 106 年 1 月 27 日（

農曆除夕）出勤工作，訴願人未給付國定假日出勤工資，違反勞動基準法第 39 條規定；原處分機關爰以 106 年 3 月 10 日北市勞動檢字第 10632308201 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願

人，命即日改善，並得於通知書送達之次日起 10 日內以書面敘明理由提出異議。原處分機關另以 106 年 3 月 15 日北市勞動字第 10630337610 號函通知訴願人於 106 年 3 月 23 日前陳述意見，

嗣經訴願人於 106 年 4 月 11 日以書面陳述意見。期間，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 24 條第 1 項、第 32 條第 2 項及第 39 條等規定，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第 3 點等規定，以 106 年

3 月 31 日北市勞動字第 10630337600 號裁處書（該裁處書○君加班費計算式中誤植薪資，業經原處分機關以 106 年 6 月 30 日北市勞動字第 10635010300 號函更正在案），各處訴願人新臺幣

（下同）2 萬元罰鍰，合計 8 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 106 年 4 月 11 日送達，訴願人不服，於 106 年 5 月 5 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 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。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。」第 32 條第 1 項及第 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 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之日，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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」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……第三十二條、第三十四條至第四十一條……規定。」第 80 條之 1 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。」

紀念日及節日實施辦法第 4 條規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：……五、農曆除夕。」

前行政院勞工委員會（已改制為勞動部，下稱前勞委會）88 年 11 月 18 日（88）臺勞資二字第 0049975 號函釋：「……有關僱傭關係有無之判定標準，向以『人格之從屬』、『勞務之從屬』、『勞務之對價』及『其他法令之規定』為依據，『人格之從屬』係指（一）對雇主所為工作指示是否有承諾與否之自由（二）業務遂行過程中有無雇主之指揮監督（三）拘束性之有無（四）代替性之有無；勞務之對價報酬係指，在指揮監督下因『工作所獲得之工資』；『其他法令之規定』如勞工保險適用之對象、薪資所得扣繳之對象、事業單位規則適用之對象等……。」

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（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 萬至 15 萬元 ……。
13	延長勞工工作時間，雇	第 24 條、第 79 條第 1 項第 1 款及		

	主未依法給付其延長工作時間之工資者。	第 80 條之 1 第 1 項。		
25	雇主使勞工延長工作時間，1 日超過 12 小時，1 個月超過 46 小時者。	第 32 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。		
35	雇主未給付勞工例假日、休假日及特別休假日之工資者；及使勞工同意於上述休假日工作，而未加倍發給工資者…。	第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。		

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) 訴願人與勞工依據勞動基準法第 84 條之 1 規定，與保全員約定調整出勤、休假、工時等事項後，該約定書即生拘束雙方當事人之效力，該條所稱之「核備」，係指審核備查之意，並非必須當地主管機關核准始能生效之意；訴願人為保全公司，其勞工係屬特殊工作之保全人員，是訴願人與其勞工間，自得依據勞動基準法第 84 條之 1 規定，以調整出勤、休假等工時事項。況本件訴願人業於 106 年 2 月 8 日將系爭特別

別

工時約定書送交主管機關暨宜蘭縣政府備查，於行政管理上，亦無違勞動基準法第 84 條之 1 規定。

- (二) 依最高法院 98 年度臺上字第 1276 號民事判決意旨，○君於訴願人舉辦之職前訓練期間，與訴願人並未發生勞僱關係；惟原處分僅以○君於職前訓練期間須遵照訴願人之制度管理而遽認○員對於訴願人有人格上之從屬關係，因而雙方存在僱傭契約，逕認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 39 條規定，於法顯有不合；又○君亦向訴願人表示，當初公司已有明確對其說明須完成職前訓練並安全查核後，始決定是否僱用，在職前訓練期間，一切行為自主，並無任何提供勞務之行為，且○員亦已撤回一切檢舉案並向訴願人道歉，是訴願人與○君間並無僱傭關係；判斷訴願人與○君是否存在僱傭關係，應係雙方存在勞務契約為前提。請將原處分撤銷。

三、原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人未依規定給付○君延長工時工資；使○君 1 個月延長工作時間超過 46 小時；工資未全額直接給付予○君；使○君於 106 年 1 月 27 日（農曆

除夕）應放假之日出勤，未發給國定假日出勤工資等情，有○君 106 年 1 月出勤紀錄表、106 年 1 月份薪資明細表、原處分機關 106 年 2 月 24 日勞動條件檢查會談紀錄及勞動檢查結

果通知書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其與勞工依據勞動基準法第 84 條之 1 規定，與保全員約定調整出勤、休假、工時等事項後，該約定即生拘束雙方當事人之效力，該條所稱之「核備」，係指審核備查，並非必須當地主管機關核准始能生效之意；訴願人業於 106 年 2 月 8 日將系爭特別工時約定書送交主管機關暨宜蘭縣政府備查，並無違法；依最高法院 98 年度臺上字第 1276 號民事判決見解，○君於訴願人舉辦之職前訓練期間，與訴願人並未發生勞僱關係云

云。按工資應全額直接給付勞工；雇主延長勞工工作時間在 2 小時以內者，其延長工作時間之工資應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；延長之工作時間，1 個月不得超過 46 小時；內政部所定應放假之節日，均應休假；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；勞動基準法第 22 條第 2 項、第 24 條、第 32 條第 2 項、第 37 條第 1 項及第 39 條分別

定有明文。事業單位如為適用勞動基準法之行業，即有遵守上開規定之義務，若有違反，各處 2 萬元以上 30 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。查本件：

(一) 有關違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 32 條第 2 項規定部分：

依卷附原處分機關 106 年 2 月 24 日訪談訴願人行政人員○○○所作成之會談紀錄影本載以：「……問：請問抽查勞工○○○……是否有依勞基法第 84 條之一報請當地主管機關核備？答：本公司在 106 年 2 月 8 日已送件給宜蘭縣政府核備上述人員勞基法第 84 條之一約定書，截至檢查日為（止）尚在審核中。問：請問勞工○○○106 年 1 月出勤狀況？薪資為何？答：陳員該月除了 1 日、6 日、13 日、14 日、21 日、

22

日、28 日休假外，其他日子皆正常出勤，該月上班時間為 7 時至 19 時，一日工時 12 小時；薪資為 37,400 元，其中其他津貼 2,400 元為國定假日（1/27、1/29、1/30）出勤的津貼……。」等語。查○君 106 年 1 月出勤紀錄表，○君 106 年 1 月共出勤

24

天，每日延長工時 4 小時，該月延長工時為 96 小時，顯已違反勞動基準法 32 條第 2 項規定；又稽之○君 106 年 1 月份薪資明細表，訴願人應給予○君加班費 1 萬 7,649 元

〔

月薪（26,789 元+2,626 元）/240x4/3x48+月薪（26,789 元+2,626 元）/240x5/3x48=17,649 元），惟訴願人僅給付○君加班費 5,588 元，已違反勞動基準法第 24 條第 1

項

規定。

(二) 有關違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 39 條規定部分：

依卷附原處分機關 106 年 2 月 24 日訪談訴願人行政○○○所作成之會談紀錄影本載以：「……問：請問貴公司與○○○如何約定職前訓練？請陳述訓練期間之情事。

答：○○○於 106 年（以下同）1 月 23 日面試後，本公司當天即告知○○○需於 1 月

2

6 日開始職前訓練..... 本公司有規劃好 1 月 26 日至 30 日總共 40 小時的職前訓練；

謝

忠穎 1 月 26 日及 27 日須至○○園駐點職前訓練，其 1 月 26 日僅自 19 時至 23 時多職

前訓

練、1 月 27 日自 15 時多至 22 時多職前訓練，並未依職前訓練約定時間 19 時至翌日

3 時

職前訓練，且亦未依本公司規定服裝穿著，故本公司對○○○未有管理及指揮監督權；本公司規定職前訓練需簽到退，○○○ 1 月 26 日及 27 日至駐點亦無簽到退時間。本公司與○○○約定 2 月 1 日到職後薪資（時數 288 小時）為 33,000 元，僱用契

約

應於到職日簽訂，但該員未到職故未簽訂契約，完成職前訓練才算開始正式僱用，職前訓練期間不支薪，如職前訓練順利完成，會給予每天車馬費及餐費 700 元，以體恤勞工..... 問：請問○○○ 1 月 26 日及 27 日職前訓練內容為何？答：本公司請○○園駐點的保全帶○○○熟悉環境、了解工作內容（跟居民培養人際關係、門禁與人員管制、收發信件等）並觀察○○○是否能適應該工作.....。」等語。查○君分別於 106 年 1 月 26 日及 27 日（農曆除夕）均有出勤，惟訴願人未給付○君工資

及

國定假日出勤工資，已違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 39 條規定。

- (三) 另查勞動基準法第 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 32 條等規定之限制，有司法院釋字第 726 號解釋可參。本件訴願人主張其已於 106 年 2 月 8 日將該工時約定書送宜蘭縣政府備查，惟遲至 106 年 3 月 15 日始經宜蘭縣政府以 106 年 3 月 15 日府勞資字第 1060036064 號

函核

備。是訴願人主張之變形工時於原處分機關於 106 年 2 月 24 日實施勞動檢查時既尚未經當地主管機關核備，依上開司法院釋字第 726 號解釋意旨，訴願人與勞工簽訂之勞動契約，自不得排除勞動基準法第 32 條規定之限制。

- (四) 又訴願人援引最高法院 98 年度臺上字第 1276 號民事判決意旨，主張○君於訴願人舉辦之職前訓練期間，與訴願人並未發生勞雇關係一節，查該判決係認為倘勞務性質必須經特殊訓練及格後始能提供，則訓練期間受僱人是否能提供勞務尚有疑義，此與本件情形不同，尚難比附援引。另依原處分機關以 106 年 5 月 25 日北市勞動字第

10

633843400 號函檢附答辯書陳明略以：「.....理由.....三、..... (二).....

.. 查本件訴願人於受檢時表示要求○員需於 106 年 1 月 26 日至 1 月 30 日每日出勤 8

小時

，總共 40 小時之職前教育訓練期間，訓練之內容亦顯有使○員直接派至駐點場所服勞務之事實（於○○園熟悉環境、了解工作內容—跟居民培養人際關係、學習門禁與人員管制、收發信件等），並觀察○員是否能適應工作.....且於該期間內○員皆處於訴願人可行使指揮監督之範圍內，並受其所拘束，實質上已與一般員工無異；次查，○員並未於職前教育訓練計畫書及教育訓練簽到表簽名.....訴願人未有其他具體事證證明○員僅係單純職前教育訓練，尚難空言以“實習”或“職前訓練”等名目否認○員有提供勞務之事實。訴願人與勞工○員間之勞動契約應於 106 年 1 月 26 日之職前教育訓練期間即已成立。且保全業法也並未表示職前訓練期間可不付薪資，再者訴願人並無其他書面事證可茲證明○員同意職前訓練期間不需支領任何費用，訴願人更規定職前訓練未完成，則車馬費與餐費也毋須給付，另查○員前曾向本局申請調解.....○員向訴願人主張要求 106 年 1 月份薪資 7,592 元，可見○員對於訴願人職前訓練可完全不用支領薪水係有爭執，故訴願人自應依法給付○員任職期間工資.....。」是○君於 106 年 1 月 26 日及 27 日至工作地點接受職前訓練，學習

工

作內容，顯已有提供勞務之情事，且訴願人規定要簽到、退，出勤時間亦受訴願人制度管理，具有人格從屬性。參照前勞委會 88 年 11 月 18 日（88）臺勞資二字第

0049

975 號函釋意旨，訴願人與○君間即成立僱傭關係。訴願主張各節，均不足採。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，合計處 8 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 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 劉 昌 坪

中華民國 106 年 7 月 21 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；自 106 年 8 月 1 日起該院地址改為臺北市士林區福國路 101 號）