

臺北市政府 107.09.19. 府訴三字第 1072091468 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 107 年 5 月 4 日北市勞動字第 10731397000

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，為適用勞動基準法及同法第 84 條之 1 規定之行業，經原處分機關於民國（下同）107 年 1 月 23 日及 2 月 7 日實施勞動檢查，查得（一）訴願人與所僱勞工 ○○

○（下稱○君）依勞動基準法第 84 條之 1 規定簽訂保全人員工作契約書（下稱約定書）

，經本府以 100 年 9 月 15 日府勞動字第 10037879000 號函核備，自 101 年 5 月 1 日起，每日正

常工時不得超過 10 小時，每日正常工時連同延長工時不得逾 12 小時，4 週不得逾 288 小

時，2 週內至少有例假日 2 日，且訴願人於受檢時自承每 7 日為週一至週日，○君 106 年 12

月 份之每 2 週期為 106 年 12 月 4 日至 17 日為 2 週、12 月 18 日至 31 日為 2 週；惟訴願人於 106 年 12

月 4 日至 31 日間使○君出勤 25 日，每日 12 小時，共 300 小時，已逾 288 小時。另訴願人與

所僱勞工○○○（下稱○君）依勞動基準法第 84 條之 1 規定簽訂約定書，經原處分機關以 105 年 8 月 22 日北市勞職字第 10541596100 號函核備，約定每日正常工時 10 小時，延長

工時 2 小時，每日正常工時連同延長工時不得逾 12 小時，每月不得逾 288 小時；惟訴願人使○君 106 年 12 月份出勤 25 日，每日 12 小時，共 300 小時，亦已逾 288 小時，違反勞動基

準法行為時第 32 條第 2 項規定。(二) 訴願人使○君於 106 年 12 月 18 日至 31 日 2 週內，除

29 日休假外，皆有排班出勤，訴願人未依約定給予○君 2 週內有 2 日例假，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。(三) 訴願人表示 105 年 7 月 18 日第 2 屆第 6 次勞資會議同意將國定

假日調移，並平均攤提於每月。查 106 年 10 月份出勤紀錄，訴願人使○君於 106 年 10 月 4

日中秋節、10 日國慶日國定假日出勤，惟訴願人無法指出○君該 2 日國定假日調移到哪一天工作日，也未有國定假日調移勞工同意書；其他所僱勞工○○○、○○○、○君、○○○(下稱○君)、○○○、○○○、○○○、○○○均有相同情事，惟訴願人未能出具載明勞工國定假日調移之資料，亦未有國定假日調移勞工同意書；且無法提供上述勞工 106 年 1 月份至 12 月份間之每月份實際休假天數紀錄為佐證，訴願人未給予勞工於內政部所定應放假之日休假，違反勞動基準法行為時第 37 條第 1 項規定。(四) 訴願人表示特別休假制度以曆年制計算，當月工資於次月 10 日以匯款方式轉帳給付，依法應於 107 年 1 月 10 日給付 106 年度特別休假未休工資，查訴願人未給付所僱勞工○君、○○○(下稱○君)、○○○(下稱○君)等人 106 年度特別休假未休工資，以○君為例，於 103 年 12 月 31 日到職，106 年度未休特別休假共計 10 日，以薪資新臺幣(下同) 2 萬 4,867 元

計算(本薪 20,009+全勤 1,000+其他 1,458+伙食 2,400)，依法應至少給付 8,289 元(24,867/30×10 天)，惟訴願人至最後檢查日(107 年 2 月 7 日)止尚未給付○君特別休假未休工資，違反勞動基準法行為時第 38 條第 4 項規定。

二、嗣原處分機關於 107 年 1 月 23 日訪談訴願人之受任人○○○(下稱○君)、○○○(下稱○君)及 107 年 2 月 7 日訪談訴願人之受任人○君並製作會談紀錄後，以 107 年 3 月 2 日北市

勞動檢字第 10731066903 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命其即日改善；另以 107 年 3 月 20 日北市勞動字第 10731397010 號函通知訴願人陳述意見，訴願人向原處分機關

提出 107 年 3 月 29 日、4 月 13 日陳述意見書。原處分機關仍審認訴願人違規屬實，且屬甲

類事業單位及係第 2 次違反勞動基準法行為時第 32 條第 2 項(第 1 次違反以 106 年 7 月 24 日

北市勞動字第 10632844200 號裁處書處罰)、第 1 次違反同法第 36 條第 1 項、行為時第

條第 1 項、行為時第 38 條第 4 項規定，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（下稱裁罰基準）第 3 點、第 4 點項次 27、34、36、40、第 5 點規定，以 107 年 5 月 4 日北市勞動字第 10731397000 號裁處書（下稱

原處分），各處訴願人 10 萬元、2 萬元、2 萬元、2 萬元罰鍰，合計處 16 萬元罰鍰，並公

布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 107 年 5 月 7 日送達，訴願人不服，於 107 年 5 月 30

日向本府提起訴願，7 月 2 日補充訴願理由，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 2 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。」「前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。」第 32 條第 1 項、行為時第 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。」行為時第 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。」行為時第 38 條第 4 項規定：「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。」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，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……。」

98年12月8日勞動2字第098008616號函釋：「主旨：所詢違反勞動基準法相關規定處罰

疑義……說明：……二、查勞動基準法第84條之1規定，旨在允許事業單位與特殊工作者得就工作時間、例假、休假、女性夜間工作等事項，經核備等法定程序另約定之。其依前開規定就正常工時及延長工時另行約定，並經當地主管機關核備者，實際工作時間若逾所約定之延長工時者，可認違反同法第32條之規定……三、另事業單位應依核備後之約定給予例假，其非因同法第40條所列天災、事變或突發事件等法定原因，縱使勞工同意，亦不得使勞工在該例假日工作，違反者可依違反同法第36條規定論處……。」

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。」

勞動部104年4月23日勞動條1字第1040130697號函釋：「主旨：有關受僱……之勞

工，其勞動節日相關權益……說明：……二、……勞資雙方亦得就『國定假日與工作日對調實施』進行協商，惟該協商因涉及個別勞工勞動條件變更，仍應徵得勞工『個人』同意。……至於勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他『工作日』實施，仍應確明前開所調移國定假日之休假期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法……。」

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1千萬元以上之公司。（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（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）
27	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、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。 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：	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：
34	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。	改善；屆期未改善者，應按次處罰。	(1) 第1次：2萬元至4萬元。 (2) 第2次：10萬元至40萬元。
36	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，雇主未給予休假者。	第37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。		
40	勞工之特別	第38條第4項		

休假，因年	、第 79 條第 1		
度終結或契	項第 1 款、第 4		
約終止而未	項及第 80 條之		
休之日數，	1 第 1 項。		
雇主未發給			
工資者。			

」

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、本件訴願及補充理由略以：

（一）原處分機關檢查員曾至訴願人公司表明將進行勞檢，原處分指稱 107 年 1 月 23 日及 2 月

7 日實施檢查，第 1 次檢查究竟何日？會談紀錄內容僅有○君，而無○君，且○君並無「106 年 12 月份延長工時逾法令上限」之記述。

（二）原處分之違反法條，會談紀錄並未勾選；且勞工○君、○君、○君等 3 人 106 年度特別休假未休日數工資，已於 107 年 2 月 9 日發給，不致損及勞工特別休假權益。

（三）勞檢不製作檢查紀錄，是否屬重大瑕疵？訴願人未有每 7 日為週一至週日之規定，所稱訴願人受檢時自承云云，應係陪檢人員初步說詞，不需經訴願人確認？況檢查完畢簽名，陪檢人員特別加註「本公司答覆內容以出具之函文為準」，請撤銷原處分。

三、原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，查得訴願人依勞動基準法第 84 條之 1 規定，與勞工○君及○君等人簽訂約定書，經本府及原處分機關核備，是有關勞工之工作時間及例假日等應以約定書所載為據；並查認（一）勞工○君 106 年 12 月 4 日至 31 日及○君

106 年 12 月份之出勤，逾約定之 288 小時；（二）○君 106 年 12 月 18 日至 31 日出勤，僅 29

日休假，未依約定給予 2 週內有 2 日例假；（三）○君 106 年 10 月 4 日中秋節、10 月 10 日國

慶日出勤，未予應放假之日休假；（四）未依規定給付勞工○君、○君、○君等 3 人 106 年度未休特別休假工資等之事實，有訴願人之勞工名冊、約定書、特休未休明細紀錄、106 年度 10 月至 12 月薪資清冊、現場值勤人員簽到退表、原處分機關 107 年 1 月 23 日訪談

訴願人之受任人○君及○君、107 年 2 月 7 日訪談訴願人之受任人○君之會談紀錄、勞動條件檢查組辦理勞工申訴檢查結果一覽表、勞動檢查結果通知書、105 年 8 月 22 日北市勞職字第 10541596100 號函、本府 100 年 9 月 15 日府勞動字第 10037879000 號函等影本附卷可

稽，是原處分自屬有據。

四、至訴願人主張檢查會談紀錄僅有○君，而無○君，且無「106 年 12 月份延長工時逾法令上限」之記述；及原處分之違反法條，檢查會談紀錄並未勾選云云。按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，延長工作時間，1 個月不得超過 46 小時；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；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；及勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；違者，各處 2 萬元以上或 100 萬元以下罰鍰，並應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；為勞動基準法行為時第 32 條第 2 項、第 36 條第 1 項、行為時第 37 條第 1 項、行為時第 38 條第 4 項、第 79

條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項所明定。又勞動基準法第 84 條之 1 規定，旨在允許事業

單位與特殊工作者得就工作時間、例假、休假、女性夜間工作等事項，經核備等法定程序另約定之；其依前開規定就正常工時及延長工時等另行約定，並經當地主管機關核備者，實際工作時間若逾所約定之延長工時者，可認違反同法第 32 條之規定；另應依核備後之約定給予例假，縱使勞工同意，亦不得使勞工在該例假日工作，違反者依違反同法

第 36 條規定論處，及勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他「工作日」實施，仍應確明前開所調移國定假日之休假期日，有勞動部 98 年 12 月 8 日勞動 2 字第 098008616 號

及 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 函釋在案。經查：

(一) 據原處分機關 107 年 1 月 23 日訪談訴願人之受任人○君、○君及 107 年 2 月 7 日訪談訴願

人之受任人○君之會談紀錄影本分別載以：「……問：請問貴公司與抽查勞工約定勞動條件為何？每日工作時間？……答：本公司為經營保全業，與勞工皆簽有勞基法第 84 條之 1 約定書，勞動條件皆依循該約定書內容，各駐點為輪值排班，以○○○、○○○駐衛福部為例，正常及延長工時 4 週不得超過 288 小時……每週 7 日為週一至週日。問：與抽查勞工如何約定國定假日？……答：本公司依勞資會議決議同意將年度國定假日調移，並平均攤提於每月。但因勞工人數過多，本公司無法逐一與勞工各別確認其調移之國定假日期日，也未經各別協商同意……因此，使○○○、○○○、○○○、○○○、○○○等人於 106 年 10 月 4 日或 10 月 10 日出勤

……

。雖有整年度（106 年）班表，但要明確指出經調移國定假日，囿於現場排班方式，顯有困難度而無法指出……問：如何給予勞工特別休假？……答：本公司經勞資會議決議特休以曆年制（即 1 月-12 月）計算，當月工資於次月 10 日轉帳匯款發給，原則 106 年度未休特別休假，應於 107 年 1 月 10 日結清發給未休假工資，但囿於資金調

度

，將延於過年前發給……問：請問○○○ 106 年 12 月份每 2 週期為何？答：106 年

12

月 4 日至 17 日為 2 週，12 月 18 日至 31 日為 2 週……。」「……問：請問貴公司

與抽

查勞工……每日約定正常、延長工作時間？……請以派駐○○院區與衛福部之保全員說明之？答：（一）不論是較早以前核備約定書內容如○○○、○○○、○○○、○○○……等人約定正常工作時間連同延長工作時間四週不得超過 288 小時，或是如○○○、○○○、○○○等人所約定每月正常工時連同延長工時不得超過 288 小時，本公司皆與勞工說明約定每月（當月 1 日至月底）正常工時為 240 小時，延長工時為 48 小時，故每日正常工時 10 小時與延長工時 2 小時，每月排班如○○院區應出勤

240

小時，排 20 日班，月休 10 日；衛福部保全每月應出勤 288 小時，排 24 日班，月休 6 至

7

日，每週一至週日為一週.....問：請問於 107 年 1 月 23 日有關抽查勞工之 106 年特
休

未休工資是否已結清發給？答：現還在作業中，預計過年前即 107 年 2 月 9 日發放...
..問：請問 106 年國定假日如衛福部 10 月份之 10 月 4 日中秋節、10 月 10 日雙十節如
何辦

理？答：仍同 107 年 1 月 23 日檢查陳述.....。」分別經訴願人之受任人○君、○君簽
名確認在案。

(二) 且據經核備之訴願人與○君、○君所簽 100 年 9 月 1 日、105 年 8 月 1 日約定書影本分
別載

以：「.....五、工作時間：..... (3) 乙方 (即○君) 正常工作時間連同延長工
作時間四週不得超過 288 小時.....六、例假及休假：乙方.....原則上每十四日至
少有二日例假.....。」「.....五、工作時間：..... (五) 每月正常工作時間連
同延長工時不得超過 288 小時。六、例假及休假：(一) 乙方.... ..2 週仍至少應有
例假日 2 日.....。」有該 2 契約書 (約定書) 影本附卷可稽；又據訴願人 105 年 7 月

18

日第 2 屆第 6 次勞資會議紀錄影本載以：「.....四、.....同意將年度國定假日調移
，並平均攤提於每月.....。」亦有該會議紀錄影本附卷可稽；是本件有關工作時間
及例假日等相關事宜，即應依該約定書之約定及勞資會議之協議辦理。

(三) 復依卷附 106 年 10 至 12 月份現場值勤人員簽到退表影本記載，○君 12 月 4 日至 31 日
間出

勤 25 日，每日 12 小時，共 300 小時；○君於 106 年 12 月份亦出勤 25 日，每日 12 小時
，共

300 小時，訴願人使該 2 人之正常工作時間加延長工作時間均逾約定書所載約定之 288
小時；依前勞委會 98 年 12 月 8 日勞動 2 字第 098008616 號函釋意旨，訴願人使勞工○

君

及○君等 2 人之正常工時連同延長工時超過約定工時上限，仍屬違反勞動基準法行為
時第 32 條第 2 項規定。又○君於 106 年 12 月 18 日至 31 日間，僅 12 月 29 日休假，訴
願人未

依約定 2 週內予 2 日例假；○君 10 月 4 日中秋節及 10 月 10 日國慶日均出勤，訴願人
無法

指出調移日；且訴願人自承 106 年度未休特別休假工資延後至過年前發給○君等勞工
。則訴願人違反勞動基準法第 36 條第 1 項、行為時第 37 條第 1 項、行為時第 38 條第

4 項

規定，洵堪認定。

五、次查，依卷附原處分機關 107 年 1 月 11 日北市勞動檢字第 10731066911 號函影本所示，原

處分機關係以該函復知訴願人前於 107 年 1 月 9 日派員檢查且告知另訂之檢查日期、到場說明之地點及應攜帶之勞工資料等；又訴願人於 107 年 1 月 23 日委任○君、○君及 107 年

2 月 7 日委任○君處理勞動檢查相關業務，該委任書影本載以：「……受任人有提出勞動檢查相關資料、提供勞動檢查說明及辦理其他必要事項之權……。」有經○君簽名之原處分機關 107 年 1 月 9 日檢查會談紀錄及該 2 件委任書等影本附卷可參；是受任人○君

及○君與原處分機關勞動檢查所為之會談，均係由訴願人所授權，訴願人尚難以陪檢人員說詞等為由，主張會談紀錄仍須訴願人確認及原處分違法。

六、末查，訴願人為甲類事業單位，自本次違規之日起往前回溯 5 年內，前因違反勞動基準法行為時第 32 條第 2 項規定，經原處分機關依行為時裁罰基準，以 106 年 7 月 24 日北市勞

動字第 10632844200 號裁處書處訴願人 2 萬元罰鍰等在案，有原處分機關處分書維護系統畫面列印等影本附卷可稽。縱訴願人主張特別休假未休工資已給付等語屬實，惟屬事後改善行為，不影響本件違規行為之成立。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以訴願人第 2 次違反勞動基準法行為時第 32 條第 2 項，第 1 次違反同法第 36 條第 1 項、行為時

第 37 條第 1 項、行為時第 38 條第 4 項規定，依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人 10 萬元

、
2 萬元、2 萬元及 2 萬元罰鍰，合計處 16 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。

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	袁	秀	慧
委員	張	慕	貞
委員	柯	格	鐘
委員	范	文	清
委員	王	韻	茹
委員	王	曼	萍
委員	陳	愛	娥
委員	盛	子	龍

中華民國 107 年 9 月 19 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：臺北市士林區福國路 101 號）