

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○

訴 願 代 理 人 ○○○律師

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 21 日北市勞動字第 10732286800 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 3 月 22 日實施勞動檢查，查得：（一）訴願人與所僱勞工○○○（下稱○君）及○○○（下稱○君）依勞動基準法第 84 條之 1 規定簽訂保全人員約定書，每日正常工時 10 小時，2 週內安排 2 日為例假日，每日出勤時間為 7 時至 19 時，中間休息 1 小時。工資結構分為當月逾 174 小時之增給 66 小時加班費之「加班薪資」、當月逾 240 小時之績效獎金及其他獎金等。107 年 1 月份依勞動部公告調整基本工資至新臺幣（下同）2 萬 2,000 元後，依法應給予勞工○君及○君之基本工資應為 2 萬 8,050 元 $[22,000+22,000/240*(240-174)]=28,050$ ，惟訴願人均僅給予 2 萬 7,778 元，尚不足 272 元，違反勞動基準法第 21 條第 1 項規定。（二）○君 107 年 1 月出勤 22 天，每日延長工時為 1 小時，共延長工時為 22 小時，惟訴願人未依規定給付延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。（三）○君於 106 年 10 月 15 日至 10 月 28 日 2 週僅有於 10 月 22 日排休，訴願人未給予每 2 週內至少應有 2 日之例假，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。（四）○君及○君均於 105 年 8 月 1 日到職，至 106 年 2 月 1 日年資滿半年，依法享有 3 天特別休假，訴願人未有給假，亦未給予折算工資，訴願人未給

付○君及○君特別休假未休工資，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。（五）訴願人自承當月遇國定假日一律給予 800 元。以 106 年 10 月份為例，訴願人使勞工○君及○君於

10

6 年 10 月 4 日中秋節及 10 月 10 日國慶日出勤工作，訴願人未依規定給付國定假日出勤工資

，另 107 年 1 月份亦有相同情事，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關乃以 107 年 3 月 30 日北市勞動檢字第 10700213701 號函檢附勞動檢查結果通知

書通知訴願人，命其即日改善。嗣原處分機關復以 107 年 4 月 11 日北市勞動字第 10732286810 號函通知訴願人陳述意見。經訴願人於 107 年 5 月 1 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，第 1 次違反勞動基準法第 21 條第 1 項、第 36 條第 1 項、第 38 條第 4 項及第 2 次違反同法第 24 條第 1 項及第 39 條規定（第 1 次

經原處

分機關以 106 年 3 月 31 日北市勞動字第 10630337600 號裁處書裁處在案），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 4 點等規定，以 107 年 5 月 21 日北市勞動字第 10732286800 號裁處書，

各

處訴願人新臺幣（下同） 2 萬元、2 萬元、2 萬元、10 萬元及 10 萬元罰鍰，合計處 26 萬

元

罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 107 年 5 月 24 日送達，訴願人不服，於 107 年 6 月 22 日經由原處分機關向本府提起訴願，8 月 8 日及 10 月 5 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：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府.....。」第 21 條第 1 項規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」第 24 條第 1 項第 1 款規定：「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。」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 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 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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」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、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條.....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。」

紀念日及節日實施辦法第 3 條規定：「前條各紀念日，全國懸掛國旗，其紀念方式如下：一、中華民國開國紀念日、國慶日：中央及地方政府分別舉行紀念活動，各機關、團體、學校亦得分別舉行紀念活動，放假一日。.....。」第 4 條第 4 款規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：.....四、中秋節。」

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日，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.....。」

104 年 11 月 2 日勞動條 2 字第 1040132228 號函釋：「勞動基準法修正後，適用第 84 條之 1 按

月計酬工作者，其基本工資計算公式自 105 年 1 月 1 日起，修正為在核備之正常工作時間內，每月工資應不得低於每月基本工資額加上以每月基本工資額計算之平日每小時工資額乘以（核備之正常工作時間時數－ 174）小時之總合金額。」

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。.....」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	8	13	34	40	42
違規事件	雇主使勞工工資低於基本工資者。	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。	雇主未使勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假日者，1 日為休息日者。	勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主未發給工資者。	雇主未給付勞工例假、休息日、休假或特別休假之工資；及徵得勞工同意或因季節性趕工必要經

						勞工或工會同 意，使勞工於 上述休假日工 作，而未加倍 發給工資者。
法條依據	第 21 條第 1	第 24 條第 1	第 36 條第 1	第 38 條第 4	第 39 條、第 79	
(勞動基準法)	項、第 79 條	項、第 79 條	項、第 79 條	項、第 79 條	條第 1 項第 1 款	
	第 1 項第 1 款	第 1 項第 1 款	第 1 項第 1 款	第 1 項第 1 款	、第 4 項 及第	
	、第 4 項及	、第 4 項及	、第 4 項及	、第 4 項及	80 條之 1 第 1 項	
	第 80 條之 1	第 80 條之 1	第 80 條之 1	第 80 條之 1	。	
	第 1 項。	第 1 項。	第 1 項。	第 1 項。		
法定罰鍰額度 (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					
新臺幣：元) 或	違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。					
其他處罰	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	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					
(新臺幣：元)	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。					
					

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

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：

- (一) 訴願人實因新法修正，電腦系統設定不及，以致薪資計算錯誤，發現錯誤後，訴願人立即補發，並無故意或可歸責之事由；保全人員中或因家庭因素，或有其他特殊因素，常有保全人員要求挪移休假日，以連續休假之方式，以利其安排其行程，非訴願人違法或違約不予適當休息作為例假。
- (二) 訴願人因給予保全人員享有每月達 6 天之休假日，○君、○君每年即有 72 天之例假日，已優於勞動基準法之規定，故訴願人自得與勞工於約定書中約定將國定假日調移放假，故無違反勞動基準法第 39 條規定。請撤銷原處分。

三、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人依勞動基準法第 84 條之 1 規定，與○君及○君簽訂保全人員約定書，並經宜蘭縣政府核備。該約定書約定，每日正常工時不得超過 10 小時，2 週內安排 2 日之休息作為例假；另經原處分機關查得訴願人與○君及○君約定每日出勤時間為 7 時至 19 時，中間休息 1 小時。惟訴願人有如事實欄所述之違規事項，有訴願人 107 年 4 月 30 日陳述意見書、原處分機關 107

年 3

月 22 日勞動檢查結果通知書、同日訪談訴願人之受託人即辦公室主任○○○（下稱○君）所製作之會談紀錄、○君及○君 106 年 10 月至 107 年 1 月個人出勤實績表及 106 年 10

月至

107 年 1 月工資清冊等影本附卷可稽，原處分應屬有據。

四、至訴願人主張因新法修正，電腦系統設定不及，以致薪資計算錯誤，發現錯誤後立即補發，並無可歸責之事由；又非訴願人不予適當休息作為例假；已與勞工於約定書中約定將國定假日調移放假，故無違反勞動基準法規定云云。經查：

(一) 按勞動基準法第 21 條第 1 項規定，工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。又勞動部 106 年 9 月 6 日公告，自 107 年 1 月 1 日起實施，每月基本工資調整為 2 萬 2,000 元；

復據前揭勞動部 104 年 11 月 2 日勞動條 2 字第 1040132228 號函釋：「勞動基準法修正後，適用第 84 條之 1 按月計酬工作者，其基本工資計算公式自 105 年 1 月 1 日起，修正為

核備之正常工作時間內，每月工資應不得低於每月基本工資額加上以每月基本工資額計算之平日每小時工資額乘以（核備之正常工作時間時數－ 174）小時之總合金額。

」查訴願人分別與勞工○君及○君於 105 年 7 月 23 日及 7 月 24 日簽訂之保全人員約定

書

，每日正常工時不得超過 10 小時，連同延長工作時間，1 日不得超過 12 小時，2 週內安排 2 日之休息作為例假。參照上述勞動部函令，勞工○君及○君 107 年 1 月之基本工資應為 2 萬 8,050 元 $[22,000+22,000/240*(240-174)=28,050]$ ，惟訴願人僅給付 2 萬

7,7

78 元，顯未達基本工資，是訴願人使勞工○君及○君工資低於基本工資之違規事實，堪予認定；此並有○君及○君 107 年 1 月工資清冊影本附卷可證。上開違規事實，縱如訴願人所訴已於事後補發，惟其僅屬事後改善行為，尚難據以解免本件違規責任。）

次按勞動基準法第 24 條第 1 項規定，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三分之一以上。依卷附原處分機關 107 年 3 月 22 日訪談訴願人辦公室主任○君所作之談話紀錄影本載以：「……問：請問○○○及○○○到職日、離職日及擔任職位為何？答：○○○及○○○2 人，到職日皆為 105 年 8 月 1 日，離職日皆為 107 年 1 月

31 日

，皆擔任保全員。……問：請問貴公司 106 年 10 月份至 107 年 1 月份工資清冊中，

加

班薪資、績效獎金、獎金、其他、假況津貼、其他扣款之定義為何？答：加班薪資：超過 174 小時之增給 66 小時加班費。績效獎金：超過 240 小時之加班費及績效獎金。獎金：業主發函告知公司保全人員表現優良之獎勵，該獎勵方式係依照公司規定之標準

發放的。其他：生日禮金及其他節日禮金。假況津貼：特別休假及國定假日之工資。
其他扣款：強制執行扣款。.....問：請問○○○及○○○等 2 人 107 年 1 月份加班津貼（增給 66 小時）如何計算？答：○○○及○○○等 2 人皆為 21009+（21009/240*（240-174））=5778 元，由於基本工資調整至 22000 元，公司知道要調整增給之金額，但來不及更正系統，導致少給，公司會盡快補給員工。.....」並經○君簽名確認在案。
查訴願人所僱勞工○君 107 年 1 月份個人出勤實績表，共計出勤 22 天，每日排定出勤時間為 7 時至 19 時，中間休息 1 小時，依約定書約定每日正常工時 10 小時，每日皆延

長

工時 1 小時，故當月延長工時共計 22 小時，依法即應給付延長工時工資 3,428 元〔（28,050/240*4/3*22）=3,428〕，惟據○君 107 年 1 月份績效獎金（即為延長工時工資）欄位所示，訴願人僅給付 1,803 元。是訴願人有未依規定給付○君延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。而上開違規事實亦不因訴願人事後補給薪資而得邀免其責。另本件原處分機關計算○君 107 年 1 月份延長工時工資計 2,689 元（應為 3,428 元），所計算延長工時之工資雖有不符，惟不影響本件訴願人未完全給付○君延長工時工資違規事實之認定。

（三）再按勞動基準法第 36 條第 1 項規定，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；依卷附原處分機關 107 年 3 月 22 日訪談訴願人辦公室主任○君所作之談話紀錄影本載以：「.....問：請問依勞動基準法第 84 條之 1 約定書內容規定，2 週至少有 2 天例假，2 週期為何？答：每月 1 日至 14 日為兩週，15 日至 28 日為兩週。問：請

問

○○○及○○○等 2 人，106 年 10 月份出勤狀況為何？答：○○○106 年 10 月 2 日、11

日

、12 日、16 日、23 日及 24 日休假，其餘皆正常出勤執行工作上事務。○○○ 106 年

10

月 8 日、9 日、14 日、22 日及 30 日休假，其餘皆正常出勤執行工作上事務。.....」

並

經○君簽名確認在案。○君於 106 年 10 月 15 日至 10 月 28 日 2 週僅有於 10 月 22 日排
休，未

給予每 2 週內至少應有 2 日之例假；是訴願人有違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定之

事

實，洵堪認定。

（四）又按勞動基準法第 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

年資

之日數，雇主應發給工資；查○君及○君均於105年8月1日到職，至106年2月1日

滿半年，依法享有3天特別休假，訴願人未有給假，亦未折算工資，訴願人未給付○君及○君特別休假未休工資，違反勞動基準法第38條第4項規定；縱訴願人於事後已補給特別休假未休工資，亦不影響其違規行為之成立。

- (五) 未按勞動基準法第37條規定，內政部所定應放假之紀念日、節日均應休假；第39條規定，雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。依卷附原處分機關107年3月22日訪談訴願人辦公室主任○君所作之談話紀錄影本載以：「……問：請問○○○及○○○等2人之國定假日調移是否有經個別勞工同意調移？倘若有，是否有書面資料可以佐證？且調移至何時？答：國定假日調移無個別勞工同意調移，若當月有國定假日，公司則直接以1日800元給付，國定假日1日800元之計算方式無法確定

。

……」並經○君簽名確認在案，是訴願人並未經勞工個別同意調移國定假日；復依前揭勞動部104年4月23日函釋意旨，勞資雙方雖得就「國定假日與工作日對調實施」進行協商，然該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工「個人」之同意。是本件訴願人如欲調移勞工之國定假日，應事前與個別勞工協商，並明確指明與何工作日調移，以保障勞工國定假日休假之權益。依卷附○君及○君106年10月出勤紀錄所載，○君及○君於10月4日（中秋節）及10月10日（國慶日）均有出勤紀錄，惟

當

月工資清冊無加倍給付當日工資之紀錄，僅一律給付1人800元，訴願人辦公室主任○君於上開談話紀錄亦自承訴願人未加倍給付○君及○君106年10月4日（中秋節）及

10

月10日（國慶日）薪資，此外亦無提出○君及○君同意調移至其他工作日補休之事證，以供查核認定。是原處分機關核認訴願人違反勞動基準法第39條規定，並無違誤；又勞動基準法第37條、第39條係強制規定，訴願人尚難以每年給勞工之休假天數已優於勞動基準法規定，而規避國定假日應給予勞工休假之義務，如有調移必要應個別徵得勞工同意或加倍發給工資。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以訴願人第1次違反勞動基準法第21條第1項、第36條第1項、第38條第4項規定及第2次違反同

法第

24條第1項及第39條規定，依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人2萬元、2萬元、2萬

元

、10萬元及10萬元罰鍰，合計處26萬元罰鍰，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（公出）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 107 年 12 月 4 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）