

訴 願 人 ○○管理委員會  
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 10 月 8 日北市勞動字第 107604007  
51 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人屬未分類其他組織，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同） 107  
年 8 月 23 日派員實施勞動檢查，查得訴願人依勞動基準法第 84 條之 1 規定，與所僱保全  
員

○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）等簽訂約定書，依約定書所載，每日正常工  
時為 10 小時（含休息時間 2 小時），連同延長工時不得超過 12 小時，每月正常工時連同  
延長工時不得超過 288 小時。該約定書並經原處分機關同意核備。另查認：

（一）○君 107 年 5 月份計出勤 21 日，每日除正常工時 10 小時（含休息時間）外，皆延長工  
時

2 小時，故當月延長工時計 42 小時，惟訴願人並未另行給付○君延長工時工資，違反  
勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

（二）訴願人與勞工○君約定國定假日仍排班，○君於 107 年 6 月 18 日端午節出勤，惟訴願人  
並未加倍給付國定假日出勤工資，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關爰以 107 年 8 月 27 日北市勞動檢字第 10720708032 號函檢附勞動檢查結果通  
知

書通知訴願人，命即日改善。嗣原處分機關另以 107 年 9 月 5 日北市勞動字第 1076079517  
號函通知訴願人陳述意見，經訴願人以 107 年 9 月 13 日書面陳述意見略以，其已依勞動基  
準法第 84 條之 1 規定與保全員簽訂約定書並送主管機關核備，雖延長工時工資未給付加  
班費，惟已用獎金補足等語。原處分機關仍審認訴願人為乙類事業單位，違反勞動基準  
法第 24 條第 1 項、第 39 條規定，乃依勞動基準法第 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

13、42 等規定，以 107 年 10 月 8 日北市勞動字第 10760400751 號裁處書，各處訴願人 2 萬元

罰鍰，合計處 4 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 10 月 16 日

送達，訴願人不服，於 107 年 11 月 12 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 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 30 條第 1 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。」第 37 條規定：「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日，均應休假。中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。」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 4 條第 3 款規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：..... 三、端午節。」

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。依據：勞動基準法第八十四條之一。」

101 年 5 月 22 日勞動 2 字第 1010131405 號函釋：「主旨：重申按月計酬適用勞動基準法第

84 條之 1 之工作者基本工資計算疑義。.....說明：.....二、.....雇主與適用勞動基準法第 84 條之 1 之工作者，約定並經核備之正常工作時間如超出前開法定正常工時，則該等工作之基本工資應按時數比例增計，並非仍以每月基本工資數額為限.....三、.....未查，『按月計酬』之前開工作者，工作時間如超過約定且經核備之正常工時，仍應從其所約定但不低於前開基準之每月工資，按前開計算方式推計『平日每小時工資額』或平日每日之工資，依同法第 24 條或第 39 條計給延時工資或假日出勤工資。」

勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋：「.....說明：.....二、

.....

..依勞動基準法第 37 條及其施行細則第 23 條規定之應放假日（俗稱之國定假日.....），均應予勞工休假。雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應依同法第 39 條規定加倍發給。勞資雙方亦得就『國定假日與工作日對調實施』進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工『個人』之同意。.....。」

107 年 3 月 20 日勞動條 2 字第 1070130477 號函釋：「.....說明：.....二、.....本部 1

04 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函已敘明勞動基準法第 37 條所定應放假日（俗稱

國定假日）之放假及給薪規定.....三、查經本部核定為勞動基準法第 84 條之 1 工作者.....國定假日之調移，仍需遵守說明二之規定.....。」

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）
----	------	-------------	--------------------	---------------

13 | 延長勞工工 | 第 24 條第 1 項 | 1. 處 2 萬元以上 100 萬元 | 違反者，除依雇主或事

| 作時間，雇 | 、第 79 條第 1 | 以下罰鍰，並得依事 | 業單位規模、性質及違 |  
| 主未依法給 | 項第 1 款、第 4 | 業規模、違反人數或 | 規次數處罰如下外，應 |

付其延長工 作時間之工 資者。	項及第 80 條之 1 第 1 項。	違反情節，加重其罰 鍰至法定罰鍰最高額 二分之一。	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： 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。
42 雇主未給付 勞工例假日	第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款	改善；屆期未改善者 ，應按次處罰。	2. 乙類： (1) 第 1 次：2 萬元至

15 |

、休息日、 休假日或特 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。	及、第 4 項及 第 80 條之 1 第 1 項。	萬元。 ……
--	---------------------------------	-----------

20

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：訴願人與所僱保全員業依勞動基準法第 84 條之 1 規定簽訂約定書並送主管機關核備，並未超時工作，亦未超過約定書所載之每日不得超過 12 小時、每月不得超過 288 小時，故訴願人並未違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 39 條規定。請撤銷原處

分。

三、原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人未給付○君延長工時工資；未依規定加倍給付○君於國定假日出勤工資，有原處分機關 107 年 8 月 23 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、訴願人與○君、○君簽訂之約定書及原處分機關核備函、○君及○君 107 年 5 月、6 月之出勤紀錄及薪資明細表等影本附卷可稽。原處分自屬有據。

四、原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

按雇主延長勞工工作時間者，應給付勞工延長工作時間之工資；勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時；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一以上；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，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 24 條第 1 項第 1 款、第 30 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第

1 項所明

定。又按月計酬之第 84 條之 1 工作者，工作時間如超過約定且經核備之正常工時，仍應依同法第 24 條計給延時工資；亦有前勞委會 101 年 5 月 22 日勞動 2 字第 1010131405 號

函釋

意旨可資參照。本件查：

- (一) 依原處分機關 107 年 8 月 23 日訪談訴願人代表人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄略以：「問：請問貴會自聘之保全員是否有依勞動基準法第 84-1 條規定與勞工簽訂約定書，並經本局核備？答：有，約定每日正常工時 10 小時，延長工時 2 小時，每月正常加延長不逾 288 小時。問：請問貴會與勞工約定每日工作時間為何？休息時間為何？如何記錄勞工之出勤？……薪資結構及加班制度為何？答：(1) 保全員：分為日班 07：00-19：00（午休 12：00-13：30，由 2 位保全人員自行輪流休息），夜班為 19：00-07：00（休息時間不固定，惟至少有半小時以上），出勤所有勞工皆以指紋機紀錄為主，未特別約定休息日及例假日，每位保全員皆做四休二（日班 2 日，夜班 2 日），月休至少 8 日以上，國定假日依排班為主。薪資僅有本薪+伙食二種項

目，但保全員每日延長 2 小時不會另外多給加班費，皆包含於當初所約定之工資內，僅有於替別人代班時才會另外給予加班費，加班費則以上述本薪 + 伙食之全薪換算為時薪依勞基法之標準計算之。……問：請問保全員之薪資每月如何計算？答：……皆約定固定薪資，依年資不同給予 25,000 至 27,500 不等之工資……。」並經○君簽名確認在案。

(二) 查依○君 107 年 5 月份出勤紀錄所載，○君 107 年 5 月份計出勤 21 日，每日正常工時(含

休息時間) 連同延長工時計 12 小時，每日皆延長工時 2 小時，惟卷附薪資明細表，並無給付○君延長工時工資之記載，復為訴願人所自承。是訴願人有違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

五、原處分關於違反勞動基準法第 39 條規定部分：

按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日，均應休假；端午節為應放假 1 日之民俗節日；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；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，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 37 條

第 4 條第

3 款所明定。又雇主如徵得勞工同意於國定假日出勤，工資應依勞動基準法第 39 條規定加倍發給。勞資雙方亦得就國定假日與工作日對調實施進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工個人之同意，且應明確指明前開所調移國定假日之休假期；經核定為勞動基準法第 84 條之 1 工作者國定假日之調移，亦應遵守上開規定；按月計酬之第 84 條之 1 工作者，工作時間如超過約定且經核備之正常工時，仍應依同法第 39 條計給假日出勤工資；亦有前勞委會 101 年 5 月 22 日勞動 2 字第 1010131405 號、

勞動

部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號、107 年 3 月 20 日勞動條 2 字第 1070130477 號函

釋意旨可資參照。本件查：

(一) 依原處分機關 107 年 8 月 23 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：請問……國定假日如何給予？……月休至少 8 日以上，國定假日依排班為主……

問：請問保全員之薪資每月如何計算？答：……皆約定固定薪資，依年資不同給予 25,000 至 27,500 不等之工資。問：請問保全員○○○107 年 6 月 18 日端午節出勤會有

給

予國定假日出勤工資？答：無多加發 1 日工資，皆以排班為主，亦未做國定假日之調

移.....。」並經○君簽名確認在案。

(二) 復依卷附○君 107 年 6 月份出勤紀錄所示，○君於 107 年 6 月 18 日端午節有出勤紀錄，另

該月份○君員工薪資明細表，亦無加倍給付國定假日出勤工資之紀錄，訴願人代表人

○君於上開勞動條件檢查會談紀錄復自承未依規定加倍給付○君國定假日出勤工資。

是訴願人違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。

六、依上所述，原處分機關核認本件訴願人有違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 39 條規定之情事，應無違誤。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第 3 點、第 4 點項次 13、42 等規定，各處訴願人 2 萬元，合計

處 4 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 范 文 清  
委員 王 韻 茹  
委員 王 曼 萍  
委員 洪 偉 勝  
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 2 月 1 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）