

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 21 日北市勞動字第 107604077
51 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營保全及偵探業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同） 107
年 10 月 24 日及 11 月 2 日派員實施勞動檢查，查得訴願人僱用勞工○○（下稱○君）為
保

全員，於 107 年 3 月 12 日與○君簽訂勞動契約，雙方約定工作時間為每次輪值 12 小時，
每

月 10 日發放上個月工資，○君 107 年 7 月工資為新臺幣（下同）2 萬 6,027 元（本俸
18,400

元+伙食津貼 2,400 元+職務加給 4,027 元+交通津貼 1,200 元）；並查得：

（一）訴願人使○君於 107 年 7 月間平日出勤計 22 日，每日均各延長工作時間 4 小時，合計
88

小時，其中延長工時在 2 小時以內者計 44 小時，再延長工時 2 小時以內者計 44 小時。
訴

願人應給付○君平日延長工時工資 1 萬 4,315 元【26,027 元/30 日/8 時×（4/3×44 時
+5

/3×44 時）】。惟訴願人僅給付○君 1 萬 2,513 元，未依法給付延長工時工資，違反勞
動基準法第 24 條第 1 項規定。

（二）訴願人使○君於 107 年 7 月應有之 2 日休息日各出勤 12 小時，應給付休息日出勤工資
5,

061 元【26,027 元/30 日/8 時×（4/3×2 時+5/3×6 時+8/3×4 時）×2 日】，惟訴願人
並

未給付休息日出勤工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

(三) 訴願人使○君 107 年 7 月延長工時合計 112 小時 (平日延長工時 88 小時+休息日延長工時

24 小時=112 小時)，超過 46 小時，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定。

(四) 訴願人使○君於 107 年 9 月 24 日中秋節出勤，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 11 月 15 日北市勞動檢字第 10760932893 號函檢送勞動檢查結果通知

書予訴願人，命即日改善。原處分機關另以 107 年 11 月 26 日北市勞動字第 1076095063 號

函通知訴願人陳述意見。經訴願人以 107 年 12 月 3 日書面陳述意見略以，訴願人與勞工簽訂勞動基準法第 84 條之 1 規定之約定書，業經原處分機關 107 年 10 月 30 日北市勞職字第 10

76068867 號函同意核備在案，其餘違規情事將逐項改善等語。原處分機關仍審認訴願人違規情事明確，且為資本額達 1,000 萬元以上之甲類事業單位，第 1 次違反勞動基準法第 24 條第 2 項及第 39 條規定，5 年內第 2 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 32 條第 2 項規定

(第 1 次為 104 年 12 月 2 日北市勞動字第 10436196600 號裁處書)，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) 行為時第 3 點、行為時第 4 點項次 13、14、27、42 及第 5 點等規定，以 108 年 1 月

21 日北市勞動字第 10760407751 號裁處書，分別就第 1 次違反部分各處訴願人 2 萬元、第 2 次違反部分各處訴願人 10 萬元，合計共處 24 萬元 (10 萬元+2 萬元+10 萬元+2 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 23 日送達，訴願人不服，於 10

8 年 2 月 20 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。……雇主

使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」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 32 條第 1 項、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、第 3 項前段規定：「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。」「雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。」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。.....」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 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。」

勞動基準法施行細則第 20 條之 1 規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：一、每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」

紀念日及節日實施辦法第 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。」

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.....。」

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。……。」

105 年 12 月 21 日勞動條 2 字第 1050030466 號書函釋：「主旨：所詢休息日工資計給疑義

..

....。說明：……二、立法院於 105 年 12 月 6 日三讀通過勞動基準法部分條文修正案，
依新修正之勞動基準法第 24 條第 2 項修正條文規定略以：『...工作 2 小時後再繼續工作
者，按平日每小時工資額另再加給 1 又 2/3 以上。』按月計酬者，前 8 小時除已照給之工
資外，另再加給 1 又 1/3 或 1 又 2/3 以上；至逾 8 小時部分，雇主須按平日每小時工資額
之 2

又 2/3 倍給付。」

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	13	14	27	42
違規事件	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。	雇主使勞工於勞基法第 36 條所定休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資未按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 1 以上；工作 2 小時後再繼續工作者，未按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 2 以上者。	雇主使勞工延長工作時間連同正常工作時間，1 日超過 12 小時，1 個月超過 46 小時者。	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(勞動基準法)	第 24 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。	第 24 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。	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。	第 39 條、第 79 條第 1 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	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。			

他處罰	
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： (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

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：訴願人僱用○君等人，均有與其等簽訂勞動基準法第 84 條之 1 規定之約定書，惟因行政疏漏未將部分勞工之約定書函請原處分機關核備，本次勞動檢查得知違規情事後已立即呈報改善；另依臺灣高等法院 94 年度重勞上字第 26 號民事判決意旨，雖漏未將勞動基準法第 84 條之 1 規定之約定書報請原處分機關核備，仍不影響訴願人與勞工間就簽訂約定書之事實及效力。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，查認訴願人有事實欄所述等違反勞動基準法之情事，有原處分機關 107 年 11 月 2 日勞動條件檢查會談紀錄、訴願人 107 年 7 月之輪值班表、出勤紀錄、工資清冊、薪資明細及 107 年 9 月之輪值班表、

出勤紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

- (一) 按雇主延長勞工工作時間者，應依勞動基準法之規定計給勞工延長工作時間之工資；所謂延長工作時間，係指勞工每日工作時間超過 8 小時或每週工作總時數超過 40 小時之部分，或休息日工作之時間；平日延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工

資額加給三分之一以上；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；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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；觀諸勞動基準法第 24 條第 1 項、第 30 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及勞動基準法施行細則第 20

條之 1 所明定。

(二) 依原處分機關 107 年 11 月 2 日訪談訴願人會計人員○○○(下稱○君)之勞動條件檢查會談紀錄略以：「問：貴事業單位勞工 107 年 7-9 月之出勤紀錄、班表、上下班時間、休息時間、休息日及例假日、每週工時、加班制度為何.....？答：.....每一輪值班 12 小時.....分為 07：00-19：00、19：00-翌日 07：00，經查勞工○○.....於 107 年 10 月 25 日才申報勞基法 84-1 約定書核備至檢查時尚未核備在案，人員已依勞基法 84-1 出勤.....每週起訖自週一至週日，未有任何變形工時.....問：請問○○保全員○○為例.....107 年 7 月份出勤 24 日.....薪資如何計算？答：.....以 7 月份 7 月

16 日(一)至 29 日(日)，僅 7 月 20 日、25 日休例假日，7 月 21 日、26 日休息日出勤未

給休息日工資，另延長工時每日 4 小時(○員尚未適用勞基法 84-1)，○員工資 26027 元(本俸 18400+伙食 2400+職務 4027+交通 1200)，依法給付平日加班費為 14315 元.....加班費短付 1802 元(14315-6353-6160).....。」並經○君簽名確認在案。

(三) 查依○君 107 年 7 月份出勤紀錄所載，○君 107 年 7 月計出勤 24 日，其中平日出勤計 22 日

，每日工作時間均 12 小時，每日均延長工時 4 小時。故該月份平日延長工時計 88 小時，其中延長工時在 2 小時以內者計 44 小時，再延長工時 2 小時以內者計 44 小時。是訴願

人應給付○君 107 年 7 月平日延長工時工資計 1 萬 4,315 元【月薪 26,027 元/30 日/8 時×

($4/3 \times 44$ 時 + $5/3 \times 44$ 時)】。惟依卷附○君 107 年 7 月工資明細表，訴願人僅給付平日延長工時工資 1 萬 2,513 元(6,353+6,160)，未依法定標準給付平日延長工時工資，復為訴願人會計人員○君於上開會談紀錄所自承。是訴願人有違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之情事，洵堪認定。

五、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定部分：

(一) 按雇主使勞工於勞動基準法第 36 條所定休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作 2 小時後再繼續工作者，按

平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上；休息日工資計給，按月計酬者，前 8 小時除已照給之工資外，另再加給一又三分之一或一又三分之二以上；至逾 8 小時部分，雇主須按平日每小時工資額之二又三分之二給付；違者，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 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80

條之

1 第 1 項所明定，亦有勞動部 105 年 12 月 21 日勞動條 2 字第 1050030466 號書函意旨可參。

(二) 依原處分機關 107 年 11 月 2 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「問：貴事業單位勞工 107 年 7-9 月之出勤紀錄、班表、上下班時間、休息時間、休息日及例假日、每週工時、加班制度為何.....？答：.....每一輪值班 12 小時.....分為 07：00-19：00、19：00-翌日 07：00，經查勞工○○.....於 107 年 10 月 25 日才申報勞基法

84-

1 約定書核備至檢查時尚未核備在案.....每週起訖自週一至週日，未有任何變形工時.....問：請問○○保全員○○為例.....107 年 7 月份出勤 24 日.....薪資如何計算？答：.....以 7 月份 7 月 16 日（一）至 29 日（日），僅 7 月 20 日、25 日休例假

日，

7 月 21 日、26 日休息日出勤未給休息日工資，另延長工時每日 4 小時（○員尚未適用勞基法 84-1），○員工資 26027 元.....另 2 休息日工資 5061 元.....休息日工資 5061

元

未給付。.....」並經○君簽名確認在案。

(三) 另依卷附○君 107 年 7 月出勤紀錄記載，○君於該月應有之 2 日休息日出勤，且每日工作時間均為 12 小時，合計 24 小時，其中在 2 小時以內者計 4 小時；2 小時以上 8 小時以內

者計 12 小時；逾 8 小時以上者計 8 小時。是訴願人應給付○君 2 日之休息日出勤工資計

5,061 元【月薪 26,027 元/30 日/8 時 x (4/3x4 時+5/3x12 時+8/3x8 時)】。惟依卷附 107

年 7 月薪資明細表，訴願人未給付○君休息日延長工時工資，亦為訴願人會計人員○君於上開會談紀錄所自承。是訴願人有違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定之情事，洵堪認定。

六、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定部分：

(一) 按雇主延長勞工工作時間為每日工作時間超過 8 小時或每週工作總時數超過 40 小時部

分，及休息日工作之時間；雇主延長勞工之工作時間，1 個月不得超過 46 小時；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 32 條第 2 項、第 36 條第 3 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及勞動基準法施行細則第 20 條之 1 所明定。

(二) 依原處分機關 107 年 11 月 2 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：○君 107 年 7 月份加班時數為何？答：7 月份○君出勤 24 日（2 日休息日），每日工時 12 小時，加班時數為 112 小時……。」並經○君簽名確認在案。

(三) 如上所述，○君於 107 年 7 月平日延長工作時間計 88 小時，休息日延長工作時間計 24 小時，合計 112 小時，亦為訴願人會計人員○君於上開會談紀錄所自承。是訴願人使○君延長工時 1 個月已逾 46 小時，其有違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。

七、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 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；中秋節為應放假 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 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及紀念日及節日實施辦法第 4 條第

4 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；亦有勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋意旨可資參照。

(一) 依原處分機關 107 年 11 月 2 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「問：貴事業單位勞工 107 年 7-9 月之出勤紀錄、班表、上下班時間、休息時間、休息日及例假日、每週工時、加班制度為何……？答：……國定假日未調移補休或加給 1 日工資……..。問：請問勞工……○○ 107 年 9 月 24 日（中秋節）是否出勤？答：……○君 9 月 24 日正常出勤，公司未給予補休或加給 1 日工資。……。」並經○君簽名確認在案。是○君已於會談紀錄自承，訴願人未給予勞工國定假日調移補休。

(二) 復依卷附○君 107 年 9 月份出勤紀錄所示，○君於 107 年 9 月 24 日中秋節有出勤紀錄，另

該月份○君薪資明細表，亦無加倍給付國定假日出勤工資之紀錄，復為訴願人會計人員○君於上開會談紀錄所自承。是訴願人違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。

八、訴願人雖稱與○君依勞動基準法第 84 條之 1 規定簽訂之約定書，業經原處分機關於 107 年 10 月 30 日核備在案；且依臺灣高等法院 94 年度重勞上字第 26 號民事判決意旨，雖漏未將

報請原處分機關核備，仍不影響訴願人與員工間就簽訂約定書之事實及效力云云。惟按，勞動基準法第 84 條之 1 有關勞雇雙方對於工作時間、休假等有另行約定時，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 30 條、第 32 條、第 36 條及第 37 條等規定之限制；揆諸司法院釋字第 726 號解釋意旨

自明。查訴願人雖與○君依勞動基準法第 84 條之 1 規定於 107 年 3 月 12 日簽訂約定書，惟

迄至 107 年 10 月 30 日始經原處分機關核備。是本件訴願人於 107 年 7 月、9 月約定書經核備

前，使○君延長工時及國定假日出勤工作，仍應受同法第 30 條第 1 項、第 32 條第 2 項、第

36 條及第 37 條等規定之限制。另臺灣高等法院 94 年度重勞上字第 26 號民事判決，其判決

理由係述明，勞雇雙方依勞動基準法第 84 條之 1 規定簽訂之約定書，無論是否經主管機關核備，均不影響勞雇雙方私法契約之效力。與本件訴願人與○君依勞動基準法第 84 條之 1 規定簽訂之約定書，於未經主管機關核備前，仍不得排除同法有關延長工時工資、時數限制及休假日出勤等公法上規定之限制。兩者規範意旨不同，自不得援引為有利之事證。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以訴願人為甲類事業單位，違反勞動基準法第 24 條第 2 項及第 39 條規定，5 年內第 2 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 32 條第 2

項規定，依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人 2 萬元、2 萬元、10 萬元、10 萬元，合計處 24 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。

九、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 8 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）