臺北高等行政法院判決

111年度訴字第1228號
112年5月18日辯論終結

原　　告　岳洋股份有限公司

代　表　人　楊文杰
訴訟代理人　何一芃律師
複 代理 人　沈明欣律師
被　　告　新北市政府

代　表　人　侯友宜
訴訟代理人　龔雯馨
　　劉德均
　　蕭慧敏

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國111年8月9日勞動法訴二字第1110008785號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：原告經營停車場經營業，為適用勞動基準法(下稱勞基法)之行業。經被告所屬勞動檢查處於民國110年9月24日及12月15日實施勞動檢查，發現原告所僱勞工即現場收費員張雅玫約定每月工資總額為新臺幣(下同)2萬7,800元(本薪2萬3,600元+職務津貼1,800元+伙食費2,400元)，原告使張雅玫於110年8月25日之休息日出勤工作8小時，原告至少應計張雅玫休息日延長工時工資1,468元(2萬7,800元/30/8×4/3×2小時+2萬7,800元/30/8×5/3×6小時)，惟原告僅給付927元，未足額給付延長工時工資，違反勞基法第24條第2項規定。案經被告審查屬實，並考量原告係第3次違反同一規

定，依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及行政罰法第18條第1項規定，以111年4月6日新北府勞檢字第1114739346號勞動基準法罰鍰裁處書(下稱原處分)，處原告罰鍰8萬元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，請原告立即改善。原告不服，提起訴願，經訴願決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張：

㈠張雅玫原為12小時二級，8+2小時延長工時制之員工，約定薪資為基本薪資2萬7,800元及加班費，同時月休10天，該10天係包含每月例假、休假、國定假日及春節等，並同意由原告安排輪班及例休國定假日挪移。依張雅玫110年8月25日班次異動申請單，異動別為加班，異動班次為0800：1700，而張雅玫當日出勤係經原告挪移國定假日後之休假日，依張雅玫面談評估記錄表之記載，原告與張雅玫業已約定加班費率先用國定假日加班計算，次適用平日加班計算，故110年8月25日張雅玫出勤當日以國定假日即休假日薪資計算應無不法，其計算式為2萬7,800÷30÷8=926.6666…，是原告給付張雅玫當日出勤薪資927元並無違誤。

㈡原告係經中央主管機關指定得依勞基法第30條第3項調整工時為8週變形工時制之行業，原告業已於109年8月20日第1屆第8次勞資會議決議行政人員適用8週變形工時，且原告依經被告110年4月13日新北府勞資字第1100580188號函同意核備之現場收費員工作規則第21條規定：「本公司得視實際需要，依勞動基準法第30條第2項、第3項及第30條之1等規定實施彈性工時」，可知關於彈性工時之規定已經勞資雙方同意，且工作規則亦明訂原告得視實際需要實施彈性工時，即在合乎法令並未侵害勞工權益下適時調整現場收費員之工時應無不可。110年6月至8月間正值COVID-19疫情肆虐，現場收費員張雅玫所服務之案場經業主要求取消延長工時2小時，原告為體恤員工之辛勞，仍維持張雅玫8+2小時制之薪資，同時原告考量該期間內張雅玫之工作時間及性質與行政人員

無異，故於該期間內讓張雅玫以行政人員之待遇，即採8週變形工時制之方式排班，原告調整現場收費員張雅玫之工時對其基本權益應無影響。而8週變形工時制之基本原則即係不能違反「7休1」以及8週內至少要有8天之例假，例假及休息日至少應有16日。依張雅玫出勤紀錄表，其於110年7月27日至9月20日共8週內，計有17天之例假及休假日，合乎勞基法第36條第2項第2款8週變形工時制休息之規定；足證張雅玫確實依8週變形工時制排班無疑。退步言之，原告已將8月輪值班表提供予張雅玫等員工確認，其等均未表示異議，應足認張雅玫等員工於8月前知悉其等須依班表指定時日前往輪值上班。張雅玫既未表異議並依班表指定時日前往上班，可認該班表之安排以及排定110年8月25日為國定假日挪移，已獲張雅玫之默示同意；且依該輪值班表以及出勤紀錄之排班方式，可認國定假日排班輪值，形同與一般工作日對調，調移後之國定假日已成為工作日，因此張雅玫嗣後因臨時加班而於該調移後之國定假日出勤工作，自非休息日出勤發給工資問題。另張雅玫已於111年7月1日出具承認書，承認其於110年6月至8月間有工時之調整，以及同年8月25日為國定假日挪移係經由其同意等語，故原告應無造成勞工權益受損之情形。被告認定原告違反勞基法第24條規定，無非係認為原告受檢時陳稱現場(收費)人員係實施2週變形工時，卻未實質實施2週變形工時，有使張雅玫於110年8月25日休息日加班1日，即110年8月23日至29日當週僅休1日，經比對原告所給付之延長工時工資並無足額計給云云，被告顯係認定事實有誤，原處分及訴願決定自應均撤銷等語。

㈢並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告則以：

㈠原告於受檢時已陳稱：公司之行政人員實施8週變形工時；現場收費員及清潔人員為2週變形工時，現場收費員：包含勞工何迎華、吳文中、洪光明、張雅玫及陳湘淇5名，負責停車場場地相關管理事務。而公司之休假制度係國定假日為

工作期日時，會於當月調移，1週認定區間為週一至週日。張雅玫110年6月至8月因工時8小時內，故休假按照行政機關行事曆公告天數9天，8月休假8天，8月25日加班支援(8時至17時，休息1小時，工時8小時)，並計給加班費「加班績效927元」等語，依原告所提供之110年8月出勤紀錄，原告實際上係按政府行政機關辦公日曆表之例假、休息日及法定休假日（俗稱國定假日）日數，按月給予張雅玫排休（8月可排休9日，且當月並無國定假日），並未實質實施2週變形工時，且有使張雅玫於8月25日休息日加班1日，致張雅玫於8月23日至29日區間，僅休1日（即8月26日），經比對原告所計給延長工時工資（即「加班績效」），確未依勞基法第24條所定標準足額計給，違法事實洵堪認定。

㈡原告現稱張雅玫有於面談評估記錄表同意國定假日調移及加班費優先以國定假日加班費率計算，即張雅玫默示同意110年8月25日為該年度國定假日挪移之期日云云，惟原告受檢時已陳稱國定假日於當月調移，且8月份並無國定假日，是原告空言主張張雅玫同意8月25日為調移實施之國定假日，並提供經張雅玫於事後111年7月1日簽署之承認書，實無可採；再者，縱110年8月25日為調移實施之國定假日（僅為假設語氣，非屬事實），惟張雅玫於同8月23日至29日區間，仍僅休1日例假，致有使張雅玫於休息日出勤，卻未足額計給休息日延長工時工資，自屬違法。至原告主張休息日加班費優先以國定假日加班費率計算一事，因勞基法係規定勞動條件最低標準，如低於上開法定最低標準，依民法第71條規定屬無效約定，不生法律效力。

㈢再者，所謂2週變形工時制度係以「每2週」為一週期，給予勞工例假及休息日至少4日，8週變形工時則係以「每8週」為一週期，給予勞工例假及休息日至少16日，原告實際上係按政府機關辦公日曆表當月紅字日數，「按月」給予勞工排休，亦與勞基法第36條第2項規定未合，難謂原告確有依法

實施2週或8週變形工時制度，原告違法事實至為明顯等語，資為抗辯。

㈣並聲明：駁回原告之訴。

四、前揭事實概要欄所載之事實，為兩造所不爭執，並有被告勞動檢查處110年9月24日及同年12月15日勞動檢查紀錄(原處分卷第65-73頁)、張雅玫110年6月1日至8月31日排班表及出勤紀錄(原處分卷第97-101頁)、張雅玫110年6月至8月工資清冊及員工薪資明細(原處分卷第111、113頁)、張雅玫面談評估記錄表(原處分卷第95頁)、張雅玫110年8月25日加班申請及班次異動申請單（原處分卷第109、111頁）、原告109年8月20日第1屆第8次勞資會議紀錄(原處分卷第121-123頁)、原處分及訴願決定等件（本院卷第25-51頁）附卷足稽，此部分之事實，應可認定。經核兩造之陳述，本件爭點厥為：被告認定原告有使勞工張雅玫於110年8月25日之休息日出勤工作8小時，原告有未足額給付延長工時工資，違反勞基法第24條第2項規定，而以原處分裁處原告罰鍰8萬元，並公布原告名稱等，是否於法有違？

五、本院之判斷：

㈠按勞基法第24條第2項規定：「雇主使勞工於第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1又3分之1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1又3分之2以上。」第30條第1項至第3項規定：「（第1項）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。（第2項）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2週內2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2小時。但每週工作總時數不得超過48小時。（第3項）第1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8週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過8小時，每週工作總時數不得超過4

8小時。」第30條之1第1項第1款規定：「中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、4週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過2小時，不受前條第2項至第4項規定之限制。」第36條第1項、第2項、第3項前段規定：「（第1項）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。（第2項）雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：一、依第30條第2項規定變更正常工作時間者，勞工每7日中至少應有1日之例假，每2週內之例假及休息日至少應有4日。二、依第30條第3項規定變更正常工作時間者，勞工每7日中至少應有1日之例假，每8週內之例假及休息日至少應有16日。三、依第30條之1規定變更正常工作時間者，勞工每2週內至少應有2日之例假，每4週內之例假及休息日至少應有8日。（第3項）雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第32條第2項所定延長工作時間總數。……。」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2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……第22條至第25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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」另按勞基法施行細則第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8小時或每週工作總時數超過40小時之部分。但依本法第30條第2項、第3項或第30條之1第1項第1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36條所定休息日工作之時間。」

㈡次按「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」勞基法第1條第2項定有明文。稽其規定意旨，乃因勞基法係國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而規範各項勞動條件最低標準之法律，事業單位

固得依事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定關於工資、工作時間、延長工作時間之加給、休息、休假、退休、職業災害補償等勞動條件，但仍不得低於勞基法所定之最低標準，是除該法有特別規定外，自不容勞雇雙方以契約自由為由規避之，以貫徹憲法第15條、第153 條保障勞工生存權及維護勞工權益之意旨，並落實勞基法第1條第1項所揭櫫保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展之立法目的（司法院釋字第494號、第578號、第726號等解釋意旨參照）。準此，基於契約自由原則，勞雇雙方固可就勞動條件予以合意議定，惟除勞基法另有規定外，所為之約定仍不得低於勞基法所定之標準，勞雇雙方僅能在至少合乎勞基法所定最低勞動條件之前提下議約，以周全保障勞工權益。

㈢又按為落實週休2日制度，配合法定正常工作時間自105年1月1日起縮減為每週不得超過40小時，並考量例假僅限因天災、事變或突發事件等特殊原因始得出勤之嚴格規範，105年12月23日修正施行之勞基法第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。」（即所謂「一例一休」）。又考量部分行業之業務有繁忙、空閒時期之分（淡、旺季），為便於雇主進行業務人力調配（排班），並透過工時集中運用，減少勞工出勤次數，使勞工得以集中運用假日，乃有變形工時制度之設，前引勞基法第30條第2項、第3項及第30條之1第1項第1款規定，即分屬2週、8週及4週變形工時制。而配合一例一休制度之採行，勞基法於前述修正時，於第36條增列第2項規定，明定2週、8週變形工時制之例假仍維持每7日至少1日所謂「7休1」（修正前第36條規定即規定：「勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假」），僅休息日可彈性調整，而4週變形工時制雖不受「7休1」之限制（但每2週內仍至少應有2日之例假），然仍如同2週、8週變形工時制一般，必須在例假與休息日總數不減損之前提下，始得為彈性調整；換言之，在一例一休制度下，每週必須有2日之休息，如果因適用變形工時制而彈

性挪移休息日或例假，於2週變形工時制下，其例假及休息日仍至少應有4日（2【週】×2【日】）；於4週變形工時制下，其例假及休息日仍至少應有8日（4【週】×2【日】）；於8週變形工時制下，其例假及休息日仍至少應有16日（8【週】×2【日】）。

㈣原告係經營停車場經營業，為適用勞基法之行業。經被告所屬勞動檢查處於110年9月24日及12月15日實施勞動檢查，原告人資課長柏雪棻於110年9月24日受檢時明白陳稱略以，（問：貴公司是否有召開勞資會議？）答：是。（問：貴公司是否有實施彈性工時制度？）答：是，行政人員實施8週變形工時，現場收費員及清潔人員為2週變形工時。……（問：貴公司主體經濟活動為何？）答：主要為停車場相關業務管理活動，包括場地、設備、人力管理內容。停車場營業起迄時間自0時到24時不等，亦有無人自動化運營場地。（問：貴公此次抽檢區間勞工僱用情形為何？）答：……二、現場收費員：包括勞工……、張雅玫及……等5名，負責停車場場地相關管理事務。……。（問：貴公司排班制度為何？）答：於每月15號前由勞工排定下個月班表（Excel電子檔），再由現場營運主管確認排休期日是否吻合1週休息1日的狀況，確認後於每月月底前公告排班表。……（問：貴公司休假制度為何？）答：行政人員按照行政機關行事曆公布期日休假出勤，週六為休息日、週日為例假日，國定假日不出勤；現場人員(收費員及清潔員)以排班排休制度，無固定休息日及例假日，國定假日為工作期日時，會於當月調移，1週認定區間為週一至週日。（問：貴公司加班制度為何？）答：於勞工到職時會說明職等及相對的固定加班時數，分為現場收費員工時8小時、8小時+1小時加班、8小時+2小時加班，共3種工時及加班約定方式。加班認定主要以出勤紀錄資料為主。另外，除了固定加班時數外，臨時情況加班需求則會請勞工填寫加班申請單，……。（問：貴公司延長工時工資計算方式為何？）答：(本薪+職務津貼+伙食津貼)÷30

天÷8小時×加班倍率(前2小時1.34，後2小時1.67)×加班時數之公式，固定加班費計於薪資明細表『其他加項-免稅』欄位。加班申請之加班費計於『加班績效』欄位，(本薪+職務津貼+伙食津貼)÷30天÷8小時×加班時數(第9至10小時加班倍率1.34，第11至12小時加班倍率1.67)。……（問：薪資計算方式為何？）答：以勞工張雅玫8月薪資為例，本薪2萬3,600元+職務津貼1,800元+伙食津貼2,400元＝2萬7,800元，2萬7,800元+(2萬7,800元÷30天)加班績效+其他加項-免稅+(2萬7,800元÷30÷8×2×1.34)-(福利金130元+勞保費835元+健保費563元)＝2萬7,509元等語，有勞動檢查記錄在卷足參（原處分卷第69-73頁）；原告人事部專員陳詩婷於110年12月15日受檢時，被問及張雅玫6月至7月休9天；8月休8天，休假數未達10天之情況為何時，其亦陳稱：張雅玫6月至8月因工時8小時內，故休假按照行政機關行事曆公告天數9天，8月休假8天，8月25日加班支援(8時至17時，休息1小時，工時8小時)，並計給加班費「加班績效927元」等語（原處分卷第66頁），亦有當日勞動檢查紀錄在卷可憑（原處分卷第65-68頁）；再參以勞工張雅玫排班表（原定110年8月25日休息日，原處分卷第98頁）、出勤紀錄、班次異動申請單（申請日期「110.8.25」、異動別「加班」、異動日期「110年8月25日」、加班金額「927」，本院卷第55頁）、加班申請及員工薪資明細（110年8月份員工薪資明細記載「加班績效927」，原處分卷第113頁）等資料，被告據此認定，勞工張雅玫110年8月25日原係排定休息日，惟為支援新莊台北醫院同事離職，而於當日出勤工作（依出勤紀錄刷卡時間之記載為「12：00-20：00」），原告依勞基法第24條第2項規定，應給付勞工張雅玫休息日延長工時工資1,468元(2萬7,800元/30/8×4/3×2小時+2萬7,800元/30/8×5/3×6小時)，原告僅給付927元，未足額給付延長工時工資，違反上開規定，至臻明確。被告乃依勞基法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，經審酌行政罰法第18條第1項規定，及原告前已有2次（

108年1月29日新北府檢字第1084242860號及109年8月24日新北府檢字第1094788852號裁處書）違反勞基法第24條規定，經被告裁處在案，遂以原處分裁處原告8萬元罰鍰、並公布原告名稱、負責人姓名、處分日期、違反條文及罰鍰金額，係屬法定罰鍰額度內，且與前揭勞基法規定並無不合，核無何裁量瑕疵或違反比例原則等情事，被告作成原處分裁罰，於法核屬有據。

㈤原告雖執前開情詞，主張勞工張雅玫110年8月25日原排定之休息日出勤工作，係經其同意由原告挪移110年9月21日中秋節國定假日，故僅需支付正常工資，且勞工張雅玫於疫情期間採8週變形工時制之方式排班，並提出張雅玫111年7月1日承認書為憑，擬證明張雅玫110年8月25日出勤工作係經其同意云云，惟查，原告人資課長柏雪蓁於110年9月24日受檢時已明白陳稱，現場人員(收費員及清潔員)以排班排休制度，無固定休息日及例假日，國定假日為工作期日時，會於當月調移，及原告人事部專員陳詩婷於110年12月15日受檢時，亦明白陳稱：張雅玫6月至8月因工時8小時內，故休假按照行政機關行事曆公告天數9天，8月休假8天，8月25日加班支援(8時至17時，休息1小時，工時8小時)，並計給加班費「加班績效927元」等語，已述如上，經核與勞工張雅玫排班表所示110年6月份張雅玫休息日9日（星期六、星期日分別各計4天、端午節計1天，共計9天）、7月份休息日9日（星期六、星期日分別各計5天、4天，共計9天）、8月份原亦係排定休息日9日（星期六、星期日分別各計4天、5天，共計9天）等情相符，足證張雅玫每月排休確係按照政府行政機關辦公日曆表公告之例假及休息日之天數，如遇國定假日則於當月調移無訛。而110年8月並無國定假日，原告稱勞工張雅玫110年8月25日原排定之休息日係與次月即110年9月21日中秋節國定假日互調云云，顯係事後卸責之詞，自難採取。又雇主無論採行2週、8週及4週變形工時制，勞基法第30條第2項、第3項及第30條之1第1項第1款均明文規定，應經工會同

意，如事業單位無工會者，應經勞資會議同意，原告雖提出張雅玫111年7月1日承認書所載「……於110年6月1日起至同年8月31日止……由原本2週變形工時制於上開期間內配合調整成8週變形工時制。」主張2週變形工時制調整成8週變形工時制業經張雅玫同意云云，然此承認書除係事後始作成，顯係為應訴而為，其是否真實，已非無疑外，縱屬為真，2週變形工時制調整成8週變形工時制，依前揭規定，應經工會或勞資會議同意，原告未舉證證明張雅玫2週變形工時制調整成8週變形工時制業經工會或勞資會議同意，則其空言主張，於法亦有違，要難採取。

六、綜上所述，原處分認事用法並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告徒執前詞，訴請判決如聲明所示，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及聲明陳述，均與本件判決結果不生影響，爰不逐一論駁。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　26　　日

臺北高等行政法院第四庭

審判長法　官　蘇嫊娟

法　官　陳雪玉

法　官　魏式瑜

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書。（須按他造人數附繕本）

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟	所　需　要　件

代理人之情形	
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
㈡非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、四親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合㈠、㈡之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　26　　日

書記官　林俞文