

臺北高等行政法院判決

111年度訴字第992號

112年6月1日辯論終結

原告 凱旋大地社區管理委員會

代表人 范明煥（主任委員）

被告 新竹縣政府

代表人 楊文科（縣長）

訴訟代理人 劉家滿

余文翔

葉時羽

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6月8日勞動法訴二字第1110000155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：原告凱旋大地社區管理委員會係公寓大廈管理委員會，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經被告新竹縣政府於民國110年7月21日實施勞動檢查（下稱勞檢）發現：（一）原告所僱勞工劉坤亮、王亞明、彭宏樑及林俊銘，為適用勞基法第84條之1之保全員，約定每月正常工時220小時，每月應給付之基本工資應為新臺幣（下同）2萬8,600元（不含加班費），原告僅給付2萬4,000元，短少4,600元，致低於基本工資，違反勞基法第21條第1項規定。（二）原告所僱勞工劉坤亮及王亞明於110年6月延長工作時間44小時，應給付其延長工時工資5,867元，原告僅給付4,500元，不足1,36

01 7元，違反勞基法第24條第1項規定。(三)原告未給予所僱勞工
02 王亞明、彭宏樑及林俊銘於工作超過4小時，至少30分鐘之
03 休息時間，違反勞基法第35條規定。(四)原告所僱勞工王亞明
04 於108年2月8日到職，至110年3月止，工作年資滿2年，依法
05 於期滿次日起分別享有10日之特別休假（下稱特休假），應
06 折算發給王亞明應休未休之特休假工資9,054元，原告僅給
07 付2,250元，不足6,804元，違反勞基法第38條第4項規定。
08 (五)原告所僱勞工劉坤亮、吳維昌、楊明聰(按：原處分誤載
09 為楊聰明)及張哲源(按：原處分誤載為張哲「元」)於110年
10 6月14日(端午節)應放假日出勤工作，原告未加倍發給當日
11 出勤工資，違反勞基法第39條規定。案經被告審查屬實，以
12 110年12月3日府勞資字第1103935032號處分書（下稱原處
13 分），依同法第79條第1項第1款規定，各處原告罰鍰2萬元
14 （合計處罰鍰10萬元），另依第80條之1第1項規定公布原告
15 名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原告
16 不服，提起訴願，經勞動部111年6月8日勞動法訴二字第111
17 0000155號訴願決定書駁回其訴願，原告仍不服，遂提起本
18 件行政訴訟。

19 二、原告起訴主張及聲明：

20 (一)勞基法第21條第1項規定部分：

21 1.原告並非營利事業之保全公司，社區委員對勞基法第21條
22 第1項規定之認知為基本工資是勞動部規定的22,000元、2
23 3,800元、24,000元…。關於被告所提勞動部104年11月2
24 日勞動條2字第1040132228號函釋(下稱104年11月2日函)
25 內容專業，委員並無人知曉，若非被告經法官要求說明基
26 本工資28,600元之計算方式，原告尚不明白如何違法。又
27 原告係於110年1月7日報請被告核備適用勞基法第84條之1
28 規定，然不管是核備前或後，被告從來沒有告訴原告關於
29 勞動部104年11月2日函之相關規定，使原告並不知道要改
30 進補足100元缺額。

01 2.自110年5月起原告決議夜間警衛加發夜間津貼1,000元，
02 從而其等月薪變為29,500元，故自110年5月起夜間警衛便
03 沒有違反勞基法第21條第1項規定；另原告自110年7月起
04 全面調升警衛薪資500元，故日間警衛月薪為29,000元，
05 夜間警衛月薪為3萬元。是被告於110年7月21日對原告實
06 施勞檢時，原告警衛之薪資早已超越基本薪資28,600元，
07 而無違反勞基法第21條第1項規定。

08 (二)勞基法第24條第1項部分：原告自聘警衛是採統包制，從107
09 年基本工資為22,000元時，原告自聘警衛月薪就是28,500
10 元，內含加班費及休息時間應扣除薪資部分、勞健保及三節
11 禮金7,900元等福利措施，一直沒有勞資糾紛存在。但在110
12 年1月核備後，基本工時調整為10小時，每月加班44小時，
13 加班費似有短少1,352元，然原告自110年2月起應被告勞檢
14 時之指導，與警衛簽訂「凱旋大地社區門禁警衛值勤休息時
15 間規定」，由警衛自行調配休息時間全天2小時，8名警衛皆
16 知悉該規定，且自6月份班表開始，皆明文註明上開規定。
17 故每天上班12小時，內含10小時正常工時，再扣除休息之2
18 小時，已無加班2小時之空間，原告並無短少警衛加班費情
19 事。又原告於110年9月23日重新向被告申請核備原告與警衛
20 簽訂之正常工時10小時、休息2小時之約定書，經被告以110
21 年9月27日府勞資字第1100054610號函同意核備，是被告已
22 承認原告有給勞工休息2小時，原告與警衛間已無加班時數
23 及加班費問題。

24 (三)勞基法第35條規定部分：

25 1.原告社區自106年起於3個哨所採用ETC車牌辨識系統、紅
26 外線感應系統、遠端遙控系統等，住戶車輛均由機器感應
27 自動開關，自聘警衛只要管制公務車及外車之進入而已，
28 工作非常輕鬆，歷年來均無委員或總幹事會去指揮或監督
29 警衛之工作情況或休息情形，原告之自聘警衛能自行調
30 配，自由利用的時間多於工作時間，故警衛自行調配之2

01 小時休息時間，完全係「勞工得自雇主之指揮、監督脫
02 離，自由利用之時間」。

03 2.依前述「凱旋大地社區門禁警衛值勤休息時間規定」，已
04 明文由警衛自行調配休息時間全天2小時，是自行調配實
05 質之休息。又為因應110年7月21日勞檢要求，原告於110
06 年8月17日通過「凱旋大地社區管理委員會自聘警衛值勤
07 休息時間規範」，明確規定警衛上班滿6小時可休息1小
08 時，每滿2小時休息10到20分鐘，休息時間各執勤警衛只
09 要置放「處理事務中請稍候」木牌於座位上，即可離席用
10 餐或點心、上廁所、倒開水、泡茶、到哨所外放風抽菸、
11 跟住戶聊天、聽音樂、滑手機等自行調配實質之休息，原
12 告亦將上開規範訂入原告與8位自聘警衛於110年9月3日簽
13 訂之約定書中，並報經被告同意核備，是被告已承認原告
14 社區確實有給勞工休息2小時，如何能以原告未給予警衛
15 休息時間為由裁罰？

16 (四)勞基法第38條第4項規定部分：原告與王亞明依法協商特休
17 假延至次年實施，且王亞明要求其特休假工資應按月分期併
18 入薪資中領取，每月領取750元至領完為止，所以才會出現1
19 10年7月21日勞檢時，王亞明特休假工資僅給付2,250元情
20 形。原告並非違法不給付或給付不足，而是應員工要求分期
21 給付，何錯之有？且110年8月2日被告所屬勞工處處長於協
22 商時，已答應說有給特休假工資就好，不用罰，被告不可失
23 信於民。嗣原告與警衛王亞明選擇以資遣方式終止勞動契
24 約，王亞明於112年1月11日離職，依勞基法第38條第4項規
25 定，原告一次結清王亞明特休假剩餘天數折算金額、資遣
26 費、111年度國定假日折算工資等，故原告並未違反勞基法
27 第38條第4項規定。

28 (五)勞基法第39條規定部分：原告從107年自聘警衛制度開始時
29 起，早就將春節、端午、中秋等三節節金或禮金、紅包7,90
30 0元納入勞動契約，符合勞動契約法第21條規定。只有在原
31 告工作之警衛才可領取三節禮金，且既然列入勞動契約，逢

01 年過節皆要給與，變成經常性給與，於110年6月14日端午節
02 原告已給付8名警衛（包括當日未上班之2名警衛）各1,000
03 元禮金，優於國定假日加倍工資之每日953元，原告既然有
04 給予優於勞基法規定之工作酬勞，被告即無理由裁罰原告。

05 (六)本件為無勞資糾紛之裁罰案，被告承辦人基於虛偽不實之文
06 書裁罰原告：

07 1.本件110年7月21日勞動條件檢查訪談紀錄（下稱系爭勞檢
08 訪談紀錄）、勞動檢查處勞動條件檢查紀錄表（下稱系爭
09 勞檢紀錄表），勞檢員及原告之主任委員均未於該2份文
10 件上簽名，亦未全程錄音，復未告知原告違反法規事項及
11 提供原告、勞工遵守勞動法令之意見，被告直接裁罰，並
12 未依法行政，原處分當然無效。

13 2.110年8月2日在縣議會會客室，勞工處處長裁示只要原告
14 跟8位現任警衛調解成功就可結案，然被告承辦人拿出4張
15 原告應給付自聘警衛基本工資差額、加班費差額、國定假
16 日、特休假差額等清單，命令原告要依其計算方式、金額
17 與8位自聘警衛調解。但原告尚未與警衛調解，在沒有任何
18 證據下，該承辦人僅憑其單方面計算之金額要求原告給
19 付金額，已屬非法越權，置勞工處處長之承諾於不顧，藉
20 故裁罰原告10萬元罰鍰。

21 (七)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

22 三、被告答辯及聲明：

23 (一)勞基法第21條第1項規定部分：被告於110年1月12日同意核
24 備原告自聘警衛彭宏樑、王亞明、林俊銘、楊明聰、張哲
25 源、何晉湘、劉坤亮等7人適用勞基法第84條之1規定，其等
26 正常工作時間每日10小時，每月220小時，延長工作時間每
27 日2小時，每月44小時；而自105年1月1日起，其每月工資是
28 否符合基本工資規定，應在核備之正常工作時間內，每月工
29 資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
30 日每小時工資額乘以（核備之正常工作時間時數－174）小
31 時之總合金額。110年1月1日起之基本工資為每小時160元、

01 每月為2萬4,000元，於計算適用勞基法第84條之1規定自聘
02 警衛人員之基本工資時，即應以2萬4,000元加上100元（2萬
03 4,000元除以240小時）乘以46小時（220小時-174小時）之
04 總合金額2萬8,600元為其基本工資。然本件依系爭勞檢訪談
05 紀錄、約定書及薪資表所載內容，就勞工劉坤亮、王亞明、
06 彭宏樑及林俊銘等4人，原告於110年1月至3月每月給付月薪
07 2萬7,500元加上績效獎金1,000元，110年4月給付基本工資2
08 萬4,000元加上加班費4,500元，110年5月至6月每月給付薪
09 資2萬4,000元加上績效獎金及延長工時薪資4,500元，均未
10 達2萬8,600元，原告已違反勞基法第21條第1項規定。

11 (二)勞基法第24條第1項規定部分：原告自聘警衛於110年度有延
12 長工作時間或國定假日出勤情形時，應以2萬4,000元除以30
13 再除以8核計平日每小時工資額，再依勞基法第24條或第39
14 條規定計給延長工時工資或假日出勤工資。本件依出勤紀錄
15 所載，勞工王亞明110年6月出勤21日（1日請特休假），延
16 長工時42小時應給付5,600元（2萬4,000元÷240小時×4/3×42
17 小時）；勞工劉坤亮110年6月出勤22日，延長工時44小時部
18 分應給付5,867元（2萬4,000元÷240小時×4/3×44小時），然
19 依系爭勞檢訪談紀錄及薪資表，勞工王亞明、劉坤亮110年6
20 月之延長工時工資皆為4,500元，均低於前述延長工時工資
21 計算金額，顯屬違反勞基法第24條第1項規定。

22 (三)勞基法第35條規定部分：按休息時間係指未受雇主指揮、監
23 督，無須提供勞務或等待提供勞務，而得自由利用之時間，
24 倘於表定休息時間內仍處於雇主指揮命令之待命狀態，仍應
25 屬工作時間。本件依系爭勞檢訪談紀錄、訪談3名勞工紀錄
26 及排班表，勞工均表示隨時要管制門禁，平時吃飯也是帶便
27 當或叫便當進來，要上廁所或處理公務才能離開一下等語，
28 且原告每一哨點同一時段僅排定1名警衛值勤，縱然其於工
29 作時間內有排定休息時間，亦無其他警衛可供交替，依一般
30 經驗，殊難想像社區警衛可於值勤時段自由離開使哨點處於

01 無人在勤之狀態，故應認原告所僱勞工於排班時段內皆至少
02 處於備勤待命之狀態，並無自由利用之時間。

03 (四)勞基法第38條第4項規定部分：參諸勞基法第38條第1項、第
04 4項及勞基法施行細則第24條之1第2項規定，原告所僱勞工
05 王亞明於108年2月8日到職，於108年8月8日起有3日特休
06 假，至109年2月7日結算時，依當時基本工資2萬3,800元
07 (因尚未核備適用勞基法第84條之1)至少應結算2萬3,800
08 元 $\div 30$ 日 $\times 3 = 2,380$ 元，並至遲於109年3月8日給付；於109年2
09 月8日起有7日特休假，至110年2月7日結算時，依當時基本
10 工資2萬8,600元，至少應結算2萬8,600元 $\div 30$ 日 $\times 7 = 6,674$
11 元，並至遲於110年3月9日給付，原告至110年3月止僅給付7
12 50元 $\times 3 = 2,250$ 元，顯已違反勞基法第38條第4項規定。

13 (五)勞基法第39條規定部分：本件依系爭勞檢訪談紀錄、薪資表
14 及出勤紀錄所載，原告所僱勞工吳維昌、楊明聰、張哲源、
15 劉坤亮、林俊銘、彭宏樑等6人，均有於110年6月14日出
16 勤，而110年6月薪資表上未有給付國定假日出勤工資項目，
17 原告亦未與勞工協商調移。至原告提出之110年凱旋大地社
18 區保全端午節紅包簽收資料，其發放名目為端午節紅包，且
19 勞工王亞明未於110年6月14日端午節出勤亦有受領，故該筆
20 款項性質上應屬勞基法施行細則第10條第3款所稱之春節、
21 端午節、中秋節給與之節金，與國定假日出勤應加倍發給之
22 工資性質不同，原告主張已發給該節金而可免除國定假日出
23 勤工資之給付義務，委無可採。

24 (六)原告主張因勞檢過程未全程錄音，且承辦檢查員未於系爭勞
25 檢紀錄表上簽名，本件勞檢為無效等語。然現行法規並未規
26 定實施勞檢需全程錄音，僅有行政機關內部為管考勞檢員之
27 服務態度及品質，而要求勞檢員於實施勞檢過程中，原則上
28 應全程錄音，惟該錄音資料僅作為內部精進勞檢品質之用，
29 不作為檢查裁處依據，且縱未依行政機關內部要求錄音，亦
30 僅屬行政機關內部管考依據，與勞檢效力無關。又就勞檢員
31 未於系爭勞檢紀錄表上簽名部分，原告當時法定代理人姜成

或於系爭勞檢訪談紀錄簽名，應可確認勞檢訪談內容為真，而系爭勞檢紀錄表上內容，則係依訪談內容及所附資料（薪資表、出勤紀錄等）認定之違法事實，本無須受檢人同意，僅係告知受檢人承辦勞檢員所認定之違法事實，勞檢員未於訪談或紀錄表上簽名確有瑕疵，惟並不影響本案認定之違法事實及原處分合法性。

(七)聲明：原告之訴駁回。

四、本院之判斷：

(一)原處分關於勞基法第21條第1項規定部分：

1.按勞基法第1條規定：「（第1項）為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。（第2項）雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」第4條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在○○市直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」第21條第1項、第2項規定：「（第1項）工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。（第2項）前項基本工資，由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之。」第84條之1規定：「（第1項）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。（第2項）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。」是勞基法係規定勞動條件最低標準之法律，其中關於工資部分，固應由勞雇雙方議定之，然仍不得低於基本工資，即經中央主管機關依勞基法第84條之1規定核備者，亦僅限於勞雇雙方另行約定工作時間、例假、休假等事項而得排除勞基法相關規定之適

用，並不包括最低工資。又為落實週休二日制度，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（勞基法第30條第1項規定參照），勞動部104年11月
2日函釋略以：自105年1月1日起，於檢視適用勞基法第84
條之1之按月計酬工作者，每月工資是否符合基本工資規
定時，其工資計算公式修正如後：即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。茲舉實例說明：倘勞
雇雙方約定「按月計酬」且經核備之每月正常工作時數為
240小時者，於檢視是否符合基本工資規定時，應以20,00
8元加上83.37元乘以（240－174）小時之總合25,511元為
其基準。嗣後基本工資如有調整，併應依前開說明調整之
等語（本院卷第403、405頁）。核該函釋意旨，乃係考量
適用勞基法第84條之1規定之按月計酬工作者，因其工作
性質特殊，致勞雇雙方另行約定之正常工作時間較諸勞基
法第30條第1項所定每週不得超過40小時為高，而有就此
類工作者之每月基本工資予以比例調整之必要（其中174
部分，乃因法定每週正常工作時間為【不得超過】40小
時，乘以1年52週【364日】，為2,080小時，再加上1日
【1年365日，扣除前述364日後，尚餘1日】正常工作時間
8小時，等於2,088小時，2,088小時除以12個月，等於每
月174小時。故計算公式為：法定每月基本工資＋法定每
月基本工資÷30÷8×【經核備之每月正常工作時數－17
4】），是上開函釋符合勞基法關於勞雇雙方所議定之工
資不得低於基本工資之規範意旨，被告自得引為執法之依
據。

2. 次按勞基法第3條第1項第8款、第2項規定：「（第1項）
本法於左列各業適用之：…。八、其他經中央主管機關指
定之事業。（第2項）依前項第八款指定時，得就事業之
部分工作場所或工作者指定適用。」而前行政院勞工委員

會（下稱前勞委會）以103年1月13日勞動1字第1030130004號公告：「未分類其他社會服務業曾經本會於八十七年十二月三十一日以前以台（八七）勞動一字第○五九六○五號函公告不適用勞動基準法。為使未分類其他社會服務業項下中之大廈管理委員會所僱用之勞工勞動權益獲得基本保障，爰分階段適用勞動基準法。依公寓大廈管理條例規定成立並報備者，自中華民國一百零三年七月一日起適用勞動基準法；未依該條例成立或報備者，自中華民國一百零四年一月一日起適用勞動基準法。」（本院卷第763頁），故無論是否已依公寓大廈管理條例成立或報備之大廈（或社區）管理委員會，均經中央主管機關即勞動部（前勞委會）指定為適用勞基法之事業。本件原告為社區管理委員會，自有勞基法之適用，此合先敘明。

3. 本件原告於110年1月7日檢附其與自聘警衛人員彭宏樑、王亞明、林俊銘、楊明聰、張哲源、何晉湘及劉坤亮等7人間之「約定書」（約定正常工作時間每日10小時、每月220小時；延長工作時間每日2小時、每月44小時），依勞基法第84條之1規定，報經被告於110年1月12日核備等情，有原告110年1月7日凱保安字第1100101號函及所附約定書、被告110年1月12日府勞資字第1100003050號函（本院卷第363頁至第397頁）在卷可稽；又自110年1月1日起每月基本工資為24,000元，每小時基本工資160元等情，亦經勞動部以109年9月7日勞動條2字第1090077231號公告在案（本院卷第407頁）。準此，前述7名勞工（警衛人員）自110年1月12日起，每月基本工資應為2萬8,600元（計算式：24,000【法定每月基本工資額】÷100【即以法定每月基本工資額計算之平日每小時工資額， $24,000 \div 30 \div 8 = 100$ 】 $\times 46$ 【220小時－174小時】＝28,600）。然查，劉坤亮、彭宏樑、王亞明及林俊銘於110年1月至同年6月，其名目上之「月薪」僅為2萬7,500元或2萬4,000元，縱然加計「績效獎金」（1至3月為1,000元，5、6月

為4,500元【含延長工時薪資，故績效獎金部分應係低於4,500元】），亦未達前述基本工資2萬8,600元等情，有各該月份薪資表在卷可參（本院卷第247頁至第253頁），是被告以原告違反勞基法第21條第1項規定而予以裁罰，自屬有據。

- 4.原告雖主張勞動部104年11月2日函釋內容專業，委員無人知曉，且被告從未告知原告上開函釋之規定等語。然查，依前揭被告110年1月12日同意核備函文，業已載明勞動部104年11月2日函釋內容，並提示原告嗣後若基本工資有調整，應依上開函釋之說明予以調整（本院卷第397頁），是原告所稱被告從未告知原告上開函釋之規定一節，顯與事實不符；至原告若對於上開函釋之說明，有所不解，亦可向勞動主管機關（包括被告）諮詢釐清，自無從據為減免其行政罰責之論據，是原告上開主張，並無可採。又原告主張其決議自110年5月起夜間警衛加發夜間津貼1,000元，其等月薪變為29,500元，故自110年5月起夜間警衛便沒有違反勞基法第21條第1項規定；另原告自110年7月起全面調升警衛薪資500元，故日間警衛月薪為29,000元，夜間警衛月薪為3萬元，被告於110年7月21日對原告實施勞檢時，原告警衛之薪資早已超越基本薪資28,600元，而無違反勞基法第21條第1項規定等語。然稽諸前揭薪資表之記載內容，劉坤亮、彭宏樑、王亞明及林俊銘於110年1月至同年6月間，均屬日班人員，非夜班人員，從而並無支領「夜班津貼」，原告所稱自110年5月起夜間警衛便沒有違反勞基法第21條第1項規定等語，與原處分之裁處事實無涉。又原處分關於原告違反勞基法第21條第1項規定之裁處事實，固未明確記載其所認定原告違規之期間，然原處分已載明係依據110年7月21日勞檢紀錄辦理（本院卷第59頁），被告自係所查得該日以前之違規事實，作為裁處之依據，是原告縱然自110年7月以後調整自聘警衛之薪資，而已逾基本工資，亦無礙於其於110年1月至同年6月

間，就劉坤亮、彭宏樑、王亞明及林俊銘等4名自聘警衛之每月基本工資部分已違反規定之事實認定，是原告上開主張，亦無足採。

(二)原處分關於勞基法第24條第1項規定部分：

1.按勞基法第24條第1項規定：「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。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。」次按前勞委會101年5月22日勞動條2字第1010131405號函釋略以：「按月計酬」且依法定正常工時提供勞務之全時勞工，其「平日每小時工資」，允以每月工資（但不包括延時工資及假日出勤加給之工資）除以30再除以8核計；適用勞基法第84條之1規定之「按月計酬」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（按：即前述計算適用勞基法第84條之1之按月計酬工作者之每月基本工資的基準）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等語（本院卷第399頁）。核該函釋意旨，乃係本於前述（一）之1.）計算適用勞基法第84條之1之按月計酬工作者之每月基本工資的基準，闡釋此類工作者之延長工時工資（加班費）的計算標準，是該函釋符合勞基法第24條第1項之規範意旨，被告自亦得引為執法之依據。

2.經查，勞工王亞明於110年6月出勤21日（另1日請特休假），各該日之出勤時間約為12小時（部分已超過12小時）；勞工劉坤亮於該月出勤22日，各該日之出勤時間約為12小時（部分已超過12小時）等情，有該月份值班表（原處分卷第49頁）、攷勤表（本院卷第260頁、第414

頁)附卷可參。上開出勤日之出勤時間，如均以12小時計，依前揭約定書所約定之正常工作時間每日10小時，王亞明、劉坤亮於該月之延長工作時間總計分別為42小時(21日×2【即12—10】)、44小時(22日×2【即12—10】)；又如前所述，本件王亞明、劉坤亮等7名勞工經推算符合基本工資規定之每月基本工資應為2萬8,600元，則依此回推平日每小時工資額即為100元，其計算式為：28,600元÷(240+【220—176】)小時。準此，王亞明110年6月之延長工時工資應為5,600元(100×4/3×42)；劉坤亮於該月之延長工時工資應為5,867元(100×4/3×44)，然原告於該月所給付給王亞明、劉坤亮之加班費，均各為4,500元(本院卷第253頁)，顯有短支之情，被告以原告未足額支付加班費，違反勞基法第24條第1項規定而予以裁處，於法並無不合。至原處分記載勞工王亞明於110年6月之延長工作時間為44小時(按：應為42小時)，並據此推算其應受給付之延長工時工資為5,867元(按：應為5,600元)等情(本院卷第59頁)，固有疏誤，惟尚不影響原告並未足額給付加班費之違規事實，附此敘明。

- 3.原告固主張其自110年2月起與警衛簽訂「凱旋大地社區門禁警衛值勤休息時間規定」，由警衛自行調配休息時間全天2小時，故每天上班12小時，於扣除休息之2小時後，已無加班2小時之空間，原告並無短少警衛加班費情事等語。然按休息之目的乃在於藉由使勞動者從勞動中脫離，而得以消除疲勞，是不論工作中途之休息時間或工作結束後之休息時間，均應處於脫離勞動的狀態，是本件原告是否給予勞工王亞明、劉坤亮休息時間，自應視該兩位勞工是否脫離原告之指揮、監督，而得自由利用時間而定。經查，原告所提出之「凱旋大地社區門禁警衛值勤休息時間規定」第2點固載稱：「…每日正常工時10小時及加班2小時之12小時內，由警衛自行調配休息時間全天2小時，…，各警衛只要置放『處理事務中請稍候』木牌於座位

上，即可離席或在原位吃早餐、午餐、晚餐或點心，上廁所、倒開水、泡茶，到哨所外放風抽菸，跟住戶聊天、聽音樂、滑手機…自行調配實質之休息。」等語，並有照片、記載「內含休息時間2小時，自行調配」之110年6月值班表為證（本院卷第663頁至第673頁）。然稽諸上開休息時間規定，警衛於所謂「自行調配休息時間」內，仍須置放「處理事務中請稍候」（而非「休息中請稍候」）之告示牌，且警衛之用餐、飲水、聊天、抽菸、聽音樂、使用手機等行為，非必得以認為警衛已脫離雇主指揮、監督而處於休息之狀態，其於值勤中同時為上述行為，並非想像上不可能之事（至於是否取得雇主之同意而得以為之，乃屬另事），上開規定充其量僅能認為警衛於值勤中從事上開行為，乃係經原告事先同意而未違反執勤規定，尚難據此即認警衛已處於脫離勤務之休息狀態，此由上開值勤表所登載各哨所（日東、日西、日北、日機、夜東、夜西、夜北、夜機共8哨）於同時段均僅有1名警衛值勤之情（本院卷第673頁），亦可知原告並無置有備勤警衛以應值勤警衛休息之需；更何況，原告代表人於本院準備程序時亦陳稱：（原告稱自聘警衛可以自行調配休息時間，是何意？）於社區住戶出入較不頻繁時，警衛可以自行找時間休息；（在哪裡休息？）可以在哨站裡面唱歌、休息，或者離開哨站休息也可以；（如果警衛在哨站休息的時候，剛好有住戶出入或需要服務時，是否可以不管住戶需求而繼續休息？）不可以。必須先處理住戶需求，但可以另外找休息時間等語（本院卷第472、473頁），可見原告自聘警衛於「自行調配之休息時間」內，遇有社區事務或住戶需求，仍應隨時處理，警衛顯然並未因自行調配休息時間，而脫離原告指揮、監督之下，是原告上開主張，自無足採。

(三)原處分關於勞基法第35條規定部分：

01 1.按勞基法第35條規定：「勞工繼續工作四小時，至少應有
02 三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急
03 性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。」如
04 前所述，由值勤表所登載各哨所（日東、日西、日北、日
05 機、夜東、夜西、夜北、夜機共8哨）於同時段均僅有1名
06 警衛值勤之情（本院卷第268、269頁），可知原告並無置
07 有備勤警衛以應值勤警衛休息之需，「凱旋大地社區門禁
08 警衛值勤休息時間規定」、值勤表關於警衛得自行調配休
09 息時間之記載，亦無從認為警衛係在脫離原告指揮、監督
10 之下，處於休息狀態，是被告以原告未給予所僱勞工王亞
11 明、彭宏樑及林俊銘於工作超過4小時，至少30分鐘之休
12 息時間，違反勞基法第35條規定，而予以裁罰，於法自屬
13 有據。

14 2.原告雖主張歷年來均無委員或總幹事會去指揮或監督警衛
15 之工作情況或休息情形，警衛自行調配之2小時休息時
16 間，完全係「勞工得自雇主之指揮、監督脫離，自由利用
17 之時間」等語，然勞工是否處於休息狀態，端視其得否完
18 全脫離勤務拘束而自由支配休息時間而定，若仍處於須隨
19 時提供勞務之狀態，即難認勞工已得自由支配休息時間，
20 此與社區管理委員或總幹事實際上是否會去指揮或監督警
21 衛之工作情況或休息情形無涉，是原告上開主張，容有誤
22 會。又原告主張其為因應110年7月21日勞檢要求而於110
23 年8月17日通過「凱旋大地社區管理委員會自聘警衛值勤
24 休息時間規範」，並將上開規範訂入原告與8位自聘警衛
25 於110年9月3日簽訂之約定書中等節，與本件違規事實無
26 涉，且縱然新簽訂之約定書載明：「休息時間：每日2小
27 時由勞雇雙方自行調配，另以書面定之。（如凱旋大地社
28 區管理委員會自聘警衛值勤休息時間規範）」等語，並報
29 經被告同意核備（本院卷第687頁至第725頁），於實際落
30 實情形，仍必須使勞工（警衛）處於完全脫離勤務拘束而
31 自由支配休息時間之狀態，方謂適法，是原告陳稱被告已

01 經同意核備，承認原告社區確實有給勞工休息2小時，如
02 何能以原告未給予警衛休息時間為由裁罰等語，自無可
03 採。

04 (四)原處分關於勞基法第38條第4項規定部分：

05 1.按勞基法第38條第1項至第4項規定：「（第1項）勞工在
06 同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列
07 規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。
08 二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿
09 者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、
10 五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每
11 一年加給一日，加至三十日為止。（第2項）前項之特別
12 休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫
13 需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。（第3項）
14 雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞
15 工依前二項規定排定特別休假。（第4項）勞工之特別休
16 假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工
17 資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一
18 年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，
19 雇主應發給工資。」勞基法施行細則第5條第1項規定：
20 「勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當
21 日起算。」第24條第1項、第2項規定：「（第1項）勞工於
22 符合本法第三十八條第一項所定之特別休假條件時，取得
23 特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依第五
24 條之規定。（第2項）依本法第三十八條第一項規定給予
25 之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，
26 行使特別休假權利：一、以勞工受僱當日起算，每一週年
27 之期間。但其工作六個月以上一年未滿者，為取得特別休
28 假權利後六個月之期間。二、每年一月一日至十二月三十
29 一日之期間。三、教育單位之學年度、事業單位之會計年
30 度或勞雇雙方約定年度之期間。」第24條之1第1項、第2
31 項規定：「（第1項）本法第三十八條第四項所定年度終

01 結，為前條第二項期間屆滿之日。（第2項）本法第三十
02 八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、
03 發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘
04 以其一日工資計發。(二)前目所定一日工資，為勞工之特別休
05 假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工
06 資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正
07 常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。(三)勞雇雙方
08 依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實
09 施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。
10 二、發給工資之期限：(一)年度終結：於契約約定之工資給
11 付日發給或於年度終結後三十日內發給。(二)契約終止：依
12 第九條規定發給。」準此，特休假乃勞工在同一雇主或事
13 業單位，繼續工作滿一定期間，而取得之特別休假權利，
14 其特休假期日，原則上應由勞工排定，勞工如因故未能於
15 年度（不限於曆年制之年度）終結或契約終止前休畢，其
16 未休之日數，雇主應發給工資，以確保勞工特休假權益不
17 因年度終結或契約終止而喪失；惟為使希望累積假期之勞
18 工，得依其意願安排較長之連續假期，以調劑身心，恢復
19 工作效率，年度終結未休之特休假日數，得經勞雇雙方協
20 商同意不發給工資，而由勞工保留至次一年度行使特休假
21 權利，然於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主
22 即應發給工資，並均應按規定期限發給之。

23 2.經查，本件勞工王亞明於108年2月8日到原告社區任職
24 （本院卷第365頁），於108年8月7日工作滿6個月，故於1
25 08年8月8日至109年2月7日間應有3日特休假；於109年2月
26 7日工作滿1年，於109年2月8日至110年2月7日間應有7日
27 特休假，上開特休假均無勞雇雙方協商遞延至次一年度實
28 施之情形，原告即應發給工資。經結算上開應休未休之特
29 休假工資，關於3日特休假部分，勞工王亞明於年度終結
30 日（即109年2月7日）未休畢3日特休假之工資為2,380元
31 （ $23,800 \div 30 \times 3$ 。於109年時，王亞明等7名勞工尚非經核

01 備適用勞基法第84條之1之按月計酬工作者，故依當年法
02 定每月基本工資23,800元為標準，計算王亞明未休畢3日
03 特休假之工資），原告應於約定之每月工資給付日發給或
04 於年度終結後30日內發給；關於7日特休假部分，勞工王
05 亞明於年度終結日（即110年2月7日。如前所述，110年每
06 月基本工資應為2萬8,600元）未休畢7日特休假之工資約
07 為6,674元（ $28,600 \div 30 \times 7$ ），原告應於約定之每月工資給
08 付日發給或於年度終結後30日內發給。原告雖於110年1月
09 至3月各發給750元之「特休給付」（總計2,250元。本院
10 卷第248頁至第250頁），然無解於原告未依規定期限發給
11 未休畢3日特休假工資2,380元，而休畢7日特休假工資6,6
12 74元部分，原告亦未於規定期限發給足額工資，是被告以
13 原告應折算發給王亞明應休未休之特休假工資9,054元，
14 原告僅給付2,250元，不足6,804元，違反勞基法第38條第
15 4項規定，而予以裁罰，於法並無不合。

- 16 3.原告固主張其與王亞明依法協商特休假延至次年實施，且
17 王亞明要求其特休假工資應按月分期併入薪資中領取，每
18 月領取750元至領完為止，原告並非違法不給付或給付不
19 足，而是應員工要求分期給付，何錯之有等語。然原告就
20 前開主張，並未提出相關事證供本院查核，已屬無據；且
21 縱令原告上開所述屬實，仍無礙於原告未於規定期限給付
22 足額未休畢特休假工資之事實，是原告上開主張，尚無從
23 為其有利之認定。又原告主張被告所屬勞工處處長於110
24 年8月2日協商時，已答應說有給特休假工資就好，不用罰
25 等語，並提出證明書1紙為證（本院卷第77頁）。然稽諸
26 上開證明書固載稱：「110年8月2日下午在縣議會會客
27 室，拜託上官議員居中聯繫，…，處長裁示：只要跟8位
28 現任警衛調解成功就可結案。」等語，然未見被告相關承
29 辦人員或勞工處處長簽名確認，實情是否如證明書內容所
30 載，已非無疑；且行政行為應受法律及一般法律原則之拘
31 束（行政程序法第4條），而非受特定個人意志所拘束，

01 依法行政原則為一切行政行為必須遵循之首要原則，被告
02 自不得因特定個人之意見而摒棄上開原則，原告亦無據此
03 主張政府誠信之可言，是原告上開主張，自無可採。至原
04 告雖提出110年7月26日新竹縣勞資爭議調解紀錄，證明其
05 與勞工王亞明經調解後，同意「關於警衛特休問題：資方
06 同意於每月應給付薪資中增提給付特休假折算工資」（本
07 院卷第629頁至第631頁），然此不僅足證原告上開所稱王
08 亞明要求其特休假工資應按月分期併入薪資中領取，每月
09 領取750元至領完為止等語，其真實性堪疑（若王亞明確
10 有上開要求，雙方應無須再就未休畢特休假工資部分成立
11 相同內容之調解），且此部分充其量僅為原告於違章行為
12 成立後所為改正之舉，自無從解免其此部分之行政罰責。

13 (五)原處分關於勞基法第39條規定部分：

14 1.按勞基法第37條第1項規定：「內政部所定應放假之紀念
15 日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均
16 應休假。」第39條規定：「第三十六條所定之例假、休息
17 日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休
18 假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工
19 作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞
20 工或工會同意照常工作者，亦同。」而依內政部訂定發布
21 之紀念日及節日實施辦法第4條第3款規定，端午節為民俗
22 節日，應放假1日。

23 2.經查，原告所僱勞工劉坤亮、吳維昌、楊明聰及張哲源於
24 110年6月14日(端午節)應放假日出勤工作之事實，有攷勤
25 表（本院卷第414頁、第426頁、第432頁、第442頁）在卷
26 可稽；而依各該勞工110年6月份薪資表所示（本院卷第25
27 3頁），其薪資項目與前月份（即5月份，本院卷第252
28 頁）薪資表所載項目相同，並未見原告有就該日出勤加倍
29 發給工資之情，是被告以原告使上開勞工於應放假日出勤
30 工作，卻未加倍發給當日出勤工資，違反勞基法第39條規
31 定，而予以裁罰，自屬有據。原告雖主張其於110年6月14

01 日端午節已給付8名警衛（包括當日未上班之2名警衛）各
02 1,000元禮金，優於國定假日加倍工資之每日953元等語，
03 並提出領據為證（本院卷第751頁）。然依上開領據之名
04 目為「端午節紅包」，且全數警衛均可領取，與該日是否
05 到班值勤無關，可知原告所發給之1,000元，乃係依民俗
06 節日所發給具福利性質之節金，與工資係屬於勞工因提供
07 勞務而相對自雇主處獲得之報酬，具有「勞務對價性」之
08 性質，有所不同，自難認原告給付節金之舉，已履行其應
09 加倍給付工資之行政法上義務，是原告上開主張，自無足
10 取。

11 (六)又原告主張系爭勞檢訪談紀錄、系爭勞檢紀錄表，勞檢員及
12 原告之主任委員均未於該2份文件上簽名，亦未全程錄音，
13 復未告知原告違反法規事項及提供原告、勞工遵守勞動法令
14 之意見，被告直接裁罰，並未依法行政，原處分當然無效等
15 語。然按勞動檢查法第4條規定：「勞動檢查事項範圍如
16 下：一、依本法規定應執行檢查之事項。二、勞動基準法令
17 規定之事項。三、職業安全衛生法令規定之事項。四、其他
18 依勞動法令應辦理之事項。」第15條第1項第1款規定：「勞
19 動檢查員執行職務時，得就勞動檢查範圍，對事業單位之雇
20 主、有關部門主管人員、工會代表及其他有關人員為左列行
21 為：一、詢問有關人員，必要時並得製作談話紀錄或錄
22 音。」第22條第2項規定：「勞動檢查員於實施檢查後應作
23 成紀錄，告知事業單位違反法規事項及提供雇主、勞工遵守
24 勞動法令之意見。」是勞檢員就勞動基準法令規定之事項執
25 行勞檢時，固得詢問有關人員，必要時得製作談話紀錄或錄
26 音，於勞檢後應做成紀錄，並應告知事業單位違反法規事項
27 及提供雇主、勞工遵守勞動法令之意見。然勞檢員於詢問有
28 關人員並製作談話紀錄時，並非必須予以錄音方謂適法，而
29 係得視勞檢時之現場狀況或其他情事，予以裁量決定，是本
30 件勞檢縱未錄音，尚難遽指為違法。又系爭勞檢訪談紀錄業
31 經受訪人即原告時任代表人姜成或簽名（本院卷第246

頁），勞檢員雖未於該訪談紀錄及系爭勞檢訪談紀錄簽名（本院卷第244頁、第246頁），而有所疏漏，然此本得由勞檢員於事後補正簽名，並無礙於勞檢程序之合法性。至告知事業單位違反法規事項及提供雇主、勞工遵守勞動法令之意見，意在使事業單位或雇主、勞工知悉違法情形，而得以及時改正違章行為或獲知相關遵守勞動法令之意見，縱未予以告知，僅係公務員職務行為之違反，於裁罰處分之合法性無涉，是原告上開主張，均無從為其有利之認定。

(七)末按「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、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項或第五十九條規定。」「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。」勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項分別定有明文。本件原告既有前揭違反同法第21條第1項、第24條第1項、第35條、第38條第4項及第39條規定之違章行為，則被告分別處以法定罰鍰最低額2萬元（合計10萬元），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，於法自無不合。

(八)綜上所述，原告主張均無足採。從而，被告以原告違反勞基法第21條第1項、第24條第1項、第35條、第38條第4項及第39條規定，而依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，分別處以2萬元罰鍰（合計10萬元），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，認事用法均無違誤，訴願決定予以維持，核無不合。原告訴請本院為如其聲明所示之判決，為無理由，應予駁回。又本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

五、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 29 日

臺北高等行政法院第二庭

審判長法官 楊得君

法官 高維駿

法官 李明益

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代理人之情形	所需要件
(一)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。
(二)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、三親等內之血親、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。

01

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(一)、(二)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(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。

02

中 華 民 國 112 年 6 月 29 日

03

書記官 陳德銘