臺北高等行政法院判決

109年度訴字第1037號

）FKT64W1Z1X5L0;@110年1月14日辯

原　　告　富鄰保全股份有限公司

代　表　人　鄭一鳴（董事長）

被　　告　桃園市政府

代　表　人　鄭文燦（市長）

訴訟代理人　林三加律師

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國109年7月6日勞動法訴二字第1090165653 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、程序事項：

原告受合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，經審核後認為沒有行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第386條所列各款情形，依行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第385條第1項前段規定，依被告聲請而為一造辯論判決。

二、事實概要：

原告經營保全業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）的行業。桃園市政府勞動檢查處（下稱勞檢處）於民國108年12 月26日、108年12月31日、109年1月3日及109年1月14日實施勞動檢查，發現原告所僱勞工張景雄（下稱張君）及林昭中（下稱林君）是經被告同意核備適用勞基法第84條之1 規定的工作者，並與原告約定每月總工作時間上限為288 小時。惟

張君及林君108年11月份正常工時連同延長工時共計300小時，超過約定的每月工作時間上限，違反勞基法第32條第2項規定。被告以109年1月31日府勞檢字第10900203 40號函請原告於109年2月17日前以書面陳述意見（下稱109年1月31日函），未獲回應。被告審認原告違反勞基法第32條第2項規定屬實，並以原告為3年內第3次違反同一規定，依裁處時勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱系爭裁罰基準）附表第25項次規定，於109年3月12日以府勞檢字第 10900519573號裁處書，處原告罰鍰新臺幣（下同）12萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，限即日起改善（下稱原處分）。原告不服，經訴願決定駁回後，提起本件行政訴訟。

三、原告起訴主張及聲明：

㈠原告與員工簽訂勞動契約時，均與保全從業人員約定每日休息時間為1小時，原告雖與張君、林君簽有服務同意書，其中第6項約定同意放棄繼續工作4小時應有30分鐘休息的權利，但原告並非全然不給員工休息時間，在原告與張君、林君另外簽立的約定書中有規定，保全的工作性質為間歇性工作，各保全人員於派駐地服勤，無狀況發生時或非交管、巡邏時間，均可坐於執勤場所內休息，於休息時保全可自由利用該段時間吃飯、上廁所或處理個人事務，故每日的正常工時連同延長工時應為11小時。由此可知張君、林君108年11月份上班日為24日，每日工時為11小時，出勤總時數為264小時，被告認工時為300小時，實屬有誤。

㈡保全從業人員每日休息1小時，工時為11小時的政策是由新北市率先實施，原告依循桃園市保全商業同業公會的指導，全面讓員工每日有1小時的休息時間，將員工的每日工時調

整為11小時，並同步於工作規則及勞動契約詳細說明，被告驟然裁處，原告實難甘服。

㈢聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

四、被告答辯及聲明：

㈠依張君及林君108年11月份值勤簽到表可知，張君及林君108年11月份均每日工作12小時、工作25日，總工時300 小時，已超過勞資雙方約定每月總工時不得超過288 小時的上限。原告雖辯稱：張君及林君每日值勤時數非12小時，因保全人員於派駐地服勤時，於無狀況發生時或非交管、巡邏時間，均可在值勤場所內休息，故應扣除每日1 小時的休息時間等等。然依勞動部104年5月14日勞動條3字第1040130857 號函、本院99年度簡字第535號、99年度簡字第536號及104 年度訴字第1452號判決意旨，再參酌原告公司李世泓協理、勞工徐永俊、黃暐翔、何智嵐及徐玉珍等人的訪談紀錄內容，可知擔任保全人員的張君及林君每日工作時間為12小時，出勤時間必須在哨點用餐，不得離開工作哨點或場所，縱有用餐或其他待命時間，均仍處於雇主指揮、監督的狀態下，在雇主的設施內或指定場所，提供勞務或受命等待提供勞務的時間，仍屬勞基法上所稱的工作時間，原告所稱應扣除1 小時休息時間等等，尚不可採。

㈡原告與張君及林君簽有勞基法第84條之1 工作者約定書，明知雙方約定每個月工時上限為288 小時，竟使張君及林君於108年11月份正常工時連同延長工時共計300小時，應屬故意。被告已依行政罰法第18條第1 項規定，審酌原告違法情節及應受責難程度、原告僱用勞工人數約189人及原告為3年內第3次違規等因素，就原告本次違反勞基法第32條第2項規定行為，依裁處時勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項

、系爭裁罰基準第2點及附表第25項規定，於法定罰鍰額度範圍內裁處原告12萬元罰鍰，並依法作成原處分，應屬適法有據。

㈡聲明：原告之訴駁回。

五、前開事實概要欄所載事實，有被告108年10月1日府勞條字第1080245060號函、108年5月2日府勞條字第1080104147號函（本院卷第73-76頁）、勞檢處108年12月26日訪談紀錄、108年12月31日勞動條件檢查紀錄表及訪談紀錄（本院卷第59-72頁）、109年1月3日及同年月14日訪談紀錄（訴願卷第68-71頁）、張君及林君108年11月份值勤簽到表（本院卷第77-79頁）、109年1月31日函（本院卷第97-101頁）、原處分及訴願決定（本院卷第17-26頁）等可以證明，足以認定。

六、本件爭點：被告以原告所屬員工張君、林君108年11月份正常工時連同延長工時共計300小時，違反約定的每月工時上限288小時，而該當勞基法第32條第2項規定的處罰要件，是否有據？

七、本院的判斷：

㈠本件應適用的法令：

1.原處分作成時勞基法第1條第2項規定：「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32條第1項及第2項規定：「（第1項）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。（第2項）前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日不得超過12小時；延長之工作時間，1個月不得超過46小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，1個月不得超過54小時，每3個月不得超過138

小時。」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32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：「（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……，並報請當地主管機關核備，不受……第32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。」

2.改制前行政院勞工委員會（即勞動部）98年12月8日勞動2字第0980088616號函：「……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。……。」這是主管機關就勞基法第84條之1及第32條規定之適用所訂頒的解釋性行政規則，尚無違背勞基法第84條之1及第32條規範意旨，且有益於下級機關或屬官統一解釋法令，得為被告作成處分時適用。

3.系爭裁罰基準第2點規定：「（第1項）本府處理違反本法事件統一裁罰基準依附表之規定。（第2項）前項附表次數之累計，以同一行為人該次違規裁罰時，往前回溯3年內，違反本法同條項規定並經裁處之次數累計之。」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：僱用勞工人數未滿30人。（二）乙類：僱用勞工人數30人以上未滿1百人。（三）丙類：僱用勞工人數100人以上未滿250人。（四）丁類：僱用勞工人數250人以上。（五）戊類：股票上市或上櫃公司。」第4點規定：「本基準所定事業規模，以事業單位違反本法義務時僱用適用本法之勞工人數計算，包括分支機構之僱用人數；所定違反人數，依事業單位該次違反本法義務之人數認定。」附表第25項次規定：「裁罰依據：第79條第1項第1款。罰鍰額度：處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰。違反本法之法條：第32條第2項。違反事實：一、雇主延長勞工工作時間，致勞工1日工作時間超過12小時，或1個月延長工作時間超過46小時。二、雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後延長勞工工作時間，致勞工1個月延長工作時間超過54小時，或每3個月超過138小時。裁罰基準：違反者，依雇主或事業單位規模、性質及違規次數處罰如下：……（三）丙類：1.第1次違規處2萬元罰鍰。2.第2次違規處5萬元罰鍰。3、第3次違規處12萬元罰鍰。……。」這是被告為處理違反勞基法事件，建立執法公平性，減少爭議及提升行政效率與公信力（系爭裁罰基準第1點規定參照），在勞基法第79條第1項授權裁罰金額範圍內，為實踐具體個案正義及有效的行使裁量權，並顧及法律適用的一致性及符合平等原則，所訂定的裁量基準。又該基準是按雇主或事業單位僱用勞工人數的規模大小及性質、違反同一規範的次數等因素，分別訂定不同的裁罰數額，內容應屬客觀合理，並寓有避免就相同事件恣意為不同裁罰的功能，非法所不許，於憲法保障人民財產權的意旨並無牴觸（另參酌司法院釋字第511號解釋意旨）。被告自得以之作為處分的依據。

㈡原告所屬員工張君及林君108年11月份正常工時連同延長工時共計300小時，已違反約定的每月工時上限288小時，可認違反勞基法第32條第2項規定：

1.原告所屬員工張君及林君是勞基法第84條之1經中央主管機關核定公告之保全業的保全人員，原告與張君及林君簽訂約定書約定「四、工作時間：㈠正常工作時間：1.採值勤輪休方式，每日正常工作時間不得超過10小時……每月最高不得超過240小時……。㈡延長工作時間：1.…… 每月延長工時最高不得超過48小時，每月總工時上限為288 小時。」（訴願卷第16-17頁），已經被告分別以108年10月1日府勞條字第1080245060號函、108年5月2日府勞條字第1080104147號函（本院卷第73-76頁）同意核備，故張君及林君工作時間（正常工作時間及延長工作時間）的計算以上開約定書內容為準，即每月正常工作時間240小時，延長工作時間48小時，每月總工作時間上限288小時。然而，依108年11月份值勤簽到表（本院卷第77-79頁）所示，張君及林君於108年11月份皆出勤25日，每日值勤時數12小時，該月份正常工時連同延長工時共計300小時，實際工作時間已逾約定的每月總工作時間上限288小時。

2.原告雖主張：張君及林君每日休息1小時，工時為11小時，而非12小時等等。然而，原告公司李世泓協理於勞動檢查時陳稱：公司派駐欣興電子公司山鶯廠工作的保全員，每日工作時間12小時，採二班制，日班自7時至19時，夜班自19時至翌日7時為其工作時間，保全員皆簽有勞基法第84條之1條的工作約定書，休息時間是在執勤的工作哨點上，沒有書面約定休息30分鐘，保全員於出勤執行工作時間內（12小時）是在工作哨點場所內用餐休息，但不得自行離開工作哨點，

若有員工或廠商人員、車輛進出該公司，仍需立即處理等等（本院卷第61、63頁）。原告所屬保全人員徐永俊也陳述：其1日工時為7時至19時，共12小時，大月休7日，小月休6日，公司沒有排定固定的休息時間，中午是業主提供午餐便當，由業主送到工作哨點上，在工作哨點上用餐，業主1日供餐2次，用餐時間內，輪替吃飯，若有勤務上需配合業主廠內出入人員管制，仍需輪流處理，出勤時間區段內，均不得離開工作哨點或場所等等（本院卷第65頁）。原告所屬保全人員黃暐翔亦陳稱：其1日排定上班12小時，自7時至19時，大月休7日，小月休6日，排定出勤工時的區間內，中午輪流用餐，由公司餐廳人員的餐車送到執勤哨所上用餐，用餐時間不可以離開執勤單位，若有車輛人員進出仍需立即處理，公司未排定休息時間，因為進出入廠商很多，無法排固定的休息時間等等（本院卷第67頁）。原告所屬保全人員何智嵐也表示：其固定日班，工作時間為1日12小時（7時至19時），大月休7日，小月休6日，排定上班出勤工時的區間內，午、晚餐由電子公司提供，便當送到工作哨所處，在哨所上用餐，由保全員輪流用餐，不能離開工作哨點，公司未安排明確的休息時間，工作時間內均不能離開工作哨點等等（本院卷第69頁）。原告所屬保全人員徐玉珍亦表示：其1日工時排定為12小時，7時至19時，大月休7日，小月休6日，排定上班出勤工時的區間內，中午由電子公司提供午餐便當，便當送到工作哨所上，在哨所上與其他保全員輪流用餐，不能離開工作哨點，公司未排定明確的休息時間，業主1日供餐2次，不得任意離開工作場所等等（本院卷第71頁）。上開人等的陳述均一致顯示，原告所屬保全人員每日工作時數為12小時，沒有排定明確的休息時間，用餐時間須留置在哨點用

餐，不得離開，有人員進出時仍須立即處理等情，足以佐證前開108年11月份值勤簽到表（本院卷第77-79頁）所示內容的真實性，原告前開主張，尚不可採。

3.原告雖再主張：保全的工作性質為間歇性工作，各保全人員於派駐地服勤，無狀況發生時或非交管、巡邏時間，均可坐於執勤場所內休息，保全可自由利用該段時間吃飯、上廁所或處理個人事務，故每日的正常工時連同延長工時應為11小時等等。然而，勞基法上的工作時間，是指勞工在雇主指揮監督下，提供勞務或等待提供勞務（待命期間）的時間；反之，休息時間即指不受雇主指揮監督，得由勞工自由支配，而與工作時間可○○○區○○○段。依前述勞動檢查時，原告協理李世泓、保全人員徐永俊、黃暐翔、何智嵐及徐玉珍的陳述可知，保全人員於排定上班出勤的7時至19 時區間內，沒有明確排定的休息時間，保全人員於該區間內不得自行離開工作地點，即便是用餐時間，也僅能在哨所內用餐，遇有員工、洽公的訪客或車輛進出，仍須立即處理。依此，張君及林君於排定上班出勤的7 時至19時區間內，隨時處於派駐地人員進出管制、狀況處理的狀態，換言之，其等於排班時段有隨時待命提供勞務並接受指揮監督的義務，自難認有得自由支配的休息時間。原告上開所述，仍不足對其為有利的認定。

4.原告前於106年11月及108年10月間違反勞基法第32條第2 項規定，經被告以106年12月11日府勞條字第1060287690 號及108年10月3日府勞檢字第10802425691號裁處書各裁處10 萬元及5萬元罰鍰，有裁罰紀錄表可以證明（本院卷第111-112頁）。原告本次違章為3年內第3次違反勞基法第32條第2 項規定，被告依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及

系爭裁罰基準附表第25項次規定，於法定罰鍰額度內裁處12萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名，限即日起改善，於法有據。

㈢本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，認與判決結果不生影響，無一一論述的必要，一併說明。

八、結論：原處分合法，訴願決定予以維持，亦無不合，原告訴請撤銷為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　2　　月　　4　　日

臺北高等行政法院第七庭

審判長法　官　許麗華

法　官　梁哲瑋

法　官　楊坤樵

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
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師	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

為訴訟代理人	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、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。 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　　110　　年　　2　　月　　4　　日

書記官　高郁婷