

臺灣彰化地方法院行政訴訟判決

109年度簡字第12號

109年5月18日辯論終結

原告 暘利鋼鐵有限公司

法定代理人 林志鴻

訴訟代理人 陳修仁律師

被告 彰化縣政府

法定代理人 王惠美（縣長）

訴訟代理人 鄭鼎耀

高瑞瑩

黃國綸

上列當事人間因勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國109年2月19日勞動法訴二字第1080018603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：緣原告暘利鋼鐵有限公司從事五金批發業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經被告彰化縣政府於民國108年4月16、24日派員實施勞動檢查，發現：（一）原告所僱勞工何心華108年1月5日休息日延長工時9小時、108年1月8日至11日皆延長工時3.5小時，依法應計給延長工時工資新臺幣（下同）3,641元，惟原告僅計給3,060元，不足581元，違反勞基法第24條規定；（二）原告所僱勞工張芫睿108年1月份延長工作時數計81小時，單月延長工作時間超過46小時法定上限；另張芫睿108年1月4、23及28日均延長工時4.5小時，1日工作超過12小時法定上限，違反勞基法第32條第2項規定；（三）原告所僱勞工陳雪虹、顏韶緯108年1月2至11日連續出勤工作10日，原告未給予每7日中1日之休息作為陳雪虹、顏韶緯之例假，違反勞基法第36條規定，被告乃依勞基法第79條第1項第1款規定，以108年6月20日府勞動字第

01 1080193061號裁處書（下稱原處分），各處罰鍰2萬元，共
02 計處罰鍰6萬元。原告不服，於108年7月23日提起訴願，亦
03 遭勞動部109年2月19日勞動法訴二字第1080018603號訴願駁
04 回，遂提起本件行政訴訟。

05 二、本件原告主張略以：

06 （一）勞工何心華107年7月2日到原告任職，當時雙方簽立之「勞
07 動契約書」第5條（薪資）載明：「乙方每月之工資，因整
08 體工作內容之需要，已包含每月第一週之禮拜六出勤工資，
09 、、。」且當時經何心華本人明確同意「、、，到工日須增
10 加每個月第一個星期的星期六（公司全員皆一致）。也明白
11 與資方約定薪資計算與給付方法也包含了星期六的薪資無誤
12 。」是勞資雙方自始即早已就勞工「每月之工資已包含每月
13 第一週之禮拜六出勤工資」達成共識無疑。而處分書所舉何
14 心華出勤之108年1月5日即為該月第一週之禮拜六，依勞動
15 契約書第5條之約定，原告已給付於當月之薪資裡，是並無
16 被告處分書所稱1月5日禮拜六未給付加班費8小時之問題。
17 況依108年1月之法定基本工資為23,100元（何心華到職之10
18 7年7月法定基本工資為22,000元），依處分書所載亦明確認
19 定原告給付何心華之月薪為24,257元（訴願決定書認應為24
20 ,269元）、日薪733元，亦優於勞動部規定之法定基本工資
21 23,100元、22,000元，是縱含108年1月5日休息日加班8小時
22 合計，原告顯無通知書所稱給付何心華全部加班費有不足30
23 9元或581元之情事。同此，處分書所稱已離職員工黃建富等
24 ，基於「公司全員皆一致性」原告亦無給付渠等加班費有不
25 足之情事，是原告並無違反勞基法第24條之規定。

26 （二）勞工張芄睿部份，其於108年1月期間有數日加班4.5小時超
27 過法定之4小時及當月加班合計超過46小時等，惟此一情況
28 ，實為勞工個人之因素所致，因其係越南國新移民，個人以
29 其家庭收入不多、家庭經濟壓力大之因素為由，懇請原告安
30 排較多之加班時數，以增加其每月之收入，絕非原告要求、
31 命令或強迫其加班，原告自始全無違反勞基法第32條第2項

規定使勞工超時加班之意思。雖處分書稱該不得超時加班之法規為強制規定，惟原告應勞工增加收入之懇求及不忍心其經濟陷入困頓、善意幫助，當月亦依規定給付其加班費13,754元，原告反遭受行政處罰，衡諸情、理、法，被告處分難謂適當。況勞基法第1條開宗明義揭示立法意旨，是「保障勞工權益」，即照顧勞工生活，原告應勞工自己主動提出增加收入、照顧家庭之請求，實符合勞基法之立法意旨，竟謂違法而受罰？

(三) 勞工陳雪虹、顏韶緯部分，渠等有於108年1月2日至11日期間，分別連續出勤超過7日，有違反勞基法第36條規定之情事。惟107年12月25、26日進行年度庫存盤點，渠等為該次盤點之同一小組成員，因盤點後實際數量與帳上數量差異極大，事後再次進行庫存盤點之時間小組成員難以配合、喬不攏，又迫於年底之年度庫存盤點之急迫性及重要性，陳雪虹、顏韶緯等人自行商議多次後，遂向原告報備，請求准於渠等於108年1月6日再進行盤點工作，後互調1日上班日作為渠等例假日之休息，事後渠等亦已確實補休假1天。是渠等該次之連續出勤，純屬突發、特殊個案情況，且由渠等主動提出、自願出勤及經勞工、原告即勞資雙方協議後實施，事後亦給與補休假在案，符合勞基法第36條第5項：「前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。」之規定，且此純屬突發之特殊、單一個案情況，涉及、影響勞工僅僅2人，並非該條項所謂指定行業之長期例假調整情況，應無「應報當地主管機關備查」之必要。是原告自始無使勞工連續出勤超過7日及違反勞基法第36條規定之意思。被告逕行處罰，訴願決定予以維持，於法實屬有違。

(四) 綜上，原處分及訴願決定顯有違法，原告並聲明求為判決訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告則答辯以：

01 (一)有關勞基法第24條規定部分：依原告108年4月24日談話紀錄
02 ，原告總經理林志鴻陳稱略以：「(問)與勞工約定工作時間
03 為何?出勤時間如何記錄?(答)工作時間為8時至17時，12時
04 至13時休息不計工時，每日正常工時8小時，週一至週五為
05 工作日，週六為休息日，週日為例假日，無採用彈性工時制
06 度。出勤時間以考勤表打卡作為記錄方式，除此之外無其他
07 記錄方式。(問)延長工時規定為何?(答)延長工時自17時30
08 分起計，以半小時為計算單位。(問)薪資結構為何?(答)本
09 薪為每月固定發給，全勤暨職務獎金為勞工當月無事假、遲
10 到、早退及曠職者發給全勤，職務則視勞工擔任職務及工作
11 表現發給。」互核何心華108年1月考勤卡及薪資條，原告使
12 何心華於108年1月5日(星期六)休息日出勤計9小時、108年1
13 月8日至11日分別延長工時3.5小時，依法原告應給付延長工
14 時工資計3,641元【月薪：2萬4,269元(本薪2萬1,269元+全
15 勤暨職務獎金3,000元)，2萬4,269元/30日/8小時*4/3*8小
16 時(平日延長工時2小時以內部分)+2萬4,269元/30日/8小時
17 *5/3*6小時(平日延長工時超過2小時部分)+2萬4,269元/30
18 日/8小時*4/3*2小時(休息日出勤2小時以內)+2萬4,269元
19 /30日/8小時*5/3*6小時(休息日出勤超過2小時)+2萬4,269
20 元/30日/8小時*8/3*1小時(休息日延長工時)】，惟原告僅
21 計給3,060元，不足581元，雖原告稱所給付之薪資已包含10
22 8年1月5日之延長工時工資乙節，與上開談話紀錄所陳顯不
23 一致，難謂可採。且原告於實施檢查後始提供勞動契約書及
24 聲明書，顯係為事後補具，難以採認。據此，原告違反勞基
25 法第24條規定之事實，洵堪認定，請維持原處分。

26 (二)有關勞基法第32條第2項規定部分：查所僱勞工張芄睿108年
27 1月考勤表顯示，張芄睿108年1月3、7、8、9、11、17、21
28 、25及31日皆延長工時3.5小時；1月2、10、15日皆延長工
29 時4小時；1月4、23及28日皆延長工時4.5小時；1月5、12及
30 19日皆為休息日延長工時8小時，當月共計延長工時81小時
31 ，張芄睿單月延長工作時間超過46小時法定上限；及108年1

月4、23及28日均延長工時4.5小時，1日工作超過12小時法定上限，原告自始均不否認。原告雖主張此一情況，實為張芄睿個人之因素所致，因其係越南國新移民，個人以其家庭收入不多、家庭經濟壓力大之因素為由，懇請原告安排較多之加班時數、以增加其每月之收入，絕非原告要求、命令或強迫其加班，…云云。惟查，勞基法第32條第2項係屬強制規定，原告既為張芄睿之雇主，即應遵守，尚不得以張芄睿個人意願主張免責。據此，原告違反勞基法第32條第2項規定之事實，洵堪認定，請維持原處分。

(三)有關勞基法第36條規定部分：查勞基法施行細則第22條之3規定，本法第36條第1項、第2項第1款及第2款所定之例假，以每7日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第4及5項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾6日。原告調整勞工陳雪虹、顏韶緯例假日雖經勞工同意，惟原告調整例假日情形非勞動部指定勞基法第36條第4項行業及得調整之條件，且未經勞基法第36條第5項規定經工會或勞資會議之同意。縱認，原告可實施例假之調整，也未依勞基法第36條第4項，於每7日之週期內調整之。據此，原告違反勞基法第36條規定之事實，洵堪認定，請維持原處分。

(四)綜上，原告違反勞基法之事實明確，所述非有理由，委無足採，被告依首揭違反勞基法第24條、第32條第2項及第36條規定處原告罰鍰6萬元，並無違法或不當，原處分應予維持。並聲明求為判決駁回原告之訴。

四、本件兩造不爭執如事實概要欄所載之事實，並有被告一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表、顏韶緯、陳雪虹、張芄睿、何心華考勤表、原處分之裁處書、被告送達證書各1份，分別附訴願卷及本院卷可稽，應堪認定。是本件兩造之爭點應為：原告有無短發勞工何心華延長工作時間工資？勞工張芄睿有無延長工作時間超過法定上限？勞工陳雪虹、顏韶緯有連續工作10日等違法情事？

(一)按勞基法第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。」

(二)緣原告為適用勞基法之行業，被告於108年4月16、24日派員實施勞動檢查，發現其所僱員工：(一)何心華108年1月5日休息日延長工時9小時、108年1月8日至11日延長工時3.5小時，應計給延長工時工資3,641元，惟原告僅計給3,060元，不足581元；(二)張芄睿108年1月份延長工作時數計81小時，單月延長工作時間超過46小時法定上限；另張芄睿108年1月4、23及28日均延長工時4.5小時，1日工作超過12小時法定上限；(三)陳雪虹、顏韶緯於108年1月2至11日連續出勤工作10日，未給予每7日中1日之休息作為例假，認有違反勞基法第24條、第32條第2項、第36條規定，遂依第79條第1項第1款規定，以原處分各裁處原告罰鍰2萬元，合計6萬元等情，已如前述，是被告原處分所為之裁處，揆諸前揭法令規定，核無不合。

(三)原告固以前詞以資主張，惟查，

1.就勞工何心華部分：

①按勞基法第24條規定：「(第1項)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。(第2項)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。」

②依何心華108年1月薪資條所示，其假日工時僅8小時，並據此核發假日工資，然依其同期間考勤表所示，何心華於108

01 年1月6日（即例假日）曾出勤，且出勤時間逾8小時，是薪
02 資條所示之例假日工資顯然短發。再者，縱依被告所抗辯何
03 心華於108年1月5日星期六（即休息日）出勤9小時、108年1
04 月8至11日分別延長工時3.5小時乙節，計算其延長工時工資
05 ，依何心華108年1月薪資條所示，其本薪為21,269元，全勤
06 暨職務獎金3,000元，故其薪資應為24,269元【計算式：21,
07 269+3,000=24,269】，故原告應給付延長工時工資應為3,
08 641元【計算式：24,269÷30÷8（時薪）；101.12×4/3×4
09 ×2（平日延長工時2小時以內部分）；101.12×5/3×4×1
10 .5（平日延長工時超過2小時部分）；101.12×4/3×2（休
11 息日出勤2小時以內）；101.12×5/3×6（休息日出勤超過2
12 小時）；101.12×8/3×1（休息日延長工時）】，詎原告給
13 付何心華加班費3,060元，仍不足581元，自有違反勞基法第
14 24條規定。

15 ③至於原告與何心華之勞動契約書第5條載明：「乙方（即何
16 心華）每月之工資，因整體工作內容之需要，已包含每月第
17 一週之禮拜六出勤工資，…。」而證人何心華亦到庭證稱：
18 在訂約時公司已告知每月第1個星期六要出勤，且薪資包含
19 星期六之工資等語（見本院卷第55、56頁），是依原告與何
20 心華之約定，每月第1個週六（即休息日）應為何心華之工
21 作日。然依按勞基法第36條第3項前段規定：「雇主使勞工
22 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
23 時間總數。」是張心華於每月第一個週六工作，仍應依勞基
24 法第32條第2項計算延長工作時間總數之工資，然原告係依
25 日薪發放此延長工作時間工資，亦有不符。是原告主張：依
26 勞動契約第一週星期六仍為工作日，並核發工資等語，仍不
27 能為有利原告之認定。

28 2.就勞工張芄睿部分：

29 ①按勞基法第32條第2項規定：「前項雇主延長勞工之工作時
30 間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作
31 時間，一個月不得超過四十六小時，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，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。」

- ②觀諸張芄睿108年1月考勤表，其108年1月3、7、8、9、11、17、21、25及31日皆延長工時3.5小時；1月2、10、15日皆延長工時4小時；1月4、23及28日皆延長工時4.5小時；1月5、12及19日皆為休息日延長工時8小時，當月共計延長工時81小時，故張芄睿單月延長工作時間超過46或54小時法定上限，108年1月4、23及28日單日工作超過12小時法定上限，均違反勞基法第32條第2項規定，至於張芄睿固提出聲明書，謂：「由於家庭因素請求公司安排較多的加班時數以減輕家庭經濟壓力」等語，然勞基法第32條第2項為強行規定，縱然係因張芄睿個人經濟因素要求加班，亦非可取。

3.就勞工陳雪虹、顏韶緯部分：

- ①按勞基法第36條第1項、第2項第1、2款規定：「（第1項）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。（第2項）雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。」勞基法施行細則第22之3條規定：「本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，以每七日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第四項及第五項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾六日。」

- ②觀諸陳雪虹、顏韶緯108年1月考勤表，陳雪虹、顏韶緯均曾自108年1月2至11日連續工作10日，自違反勞基法第36條之規定。至何心華固提出聲明書，謂：伊與陳雪虹、顏韶緯未能完成公司交代之盤點工作，經公司同意後，於108年1月6日來公司進行盤點工作，勞資雙方協議以互調一日上班日作為3人例假休息日等語，而原告總經理林志鴻於被告談話紀

錄中亦表示：本公司108年1月6日需盤點，故與部分勞工協商將當日休假與其他工作日對調，顏君1月6日與1月17日調動，陳君1月6日與1月15日調動等語，然勞基法第36條第1、2項為強行規定，本不得違反，況且，原告並非勞基法第36條第4項中央主管機關指定之特定行業，亦不得任意調整例假日，是本件陳雪虹、顏韶緯縱係從事突發、特殊性之盤點工作，而挪動例假日，亦非可取。

(四)綜上所述，108年1月間，原告就勞工何心華有短發延長工作時間工資，勞工張芄睿有延長工作時間超過法定上限，勞工陳雪虹、顏韶緯有連續工作10日等違章情事，違反勞基法第24、32、36條規定，被告依勞基法第79條第1項第1款之規定，各裁處原告罰鍰2萬元，合計6萬元，核無違誤。訴願決定予以維持，亦無不合。原告訴請撤銷訴願決定及原處分，為無理由，應予駁回。

五、又本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

六、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 109 年 6 月 1 日
行政訴訟庭 法 官 張 鶴 齡

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（原判決所違背之法令及其具體內容或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實），其未載明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（上訴狀及上訴理由書均須按他造人數附繕本，如未按期補提上訴理由書，則逕予駁回上訴），並應繳納上訴裁判費新臺幣參仟元。

中 華 民 國 109 年 6 月 1 日
書記官 黃 當 易