高雄高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5LO;@108年度訴字第

民國108年10月31日辯論終結

原　　告　華興保全股份有限公司

代　表　人　李林翠華

輔　佐　人　李阿盛

被　　告　高雄市政府勞工局

代　表　人　王秋冬

訴訟代理人　張雅櫻

　　游雅雯

　　林俊男

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服高雄市政府中華民國108年4月18日高市府法訴字第10830309800號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

原告從事保全業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。被告於民國107年11月22日、11月28日派員對原告實施勞動檢查，發現原告所僱勞工王薪銘（下稱王員）於107年8月份共出勤21日，每日出勤時數達12小時，延長工時共計84小時，惟未給付王員延長工時工資。被告調查後，審認原告有㈠未給付延長工時工資，㈡使員工於該月份延長工時逾46小時之情事，違反勞基法第24條及第32條第2項規定，遂依勞基法第79條第1項第1款及第80條之1規定，以107年1月2日高

市勞條字第10740376200號裁處書（下稱原處分）分別裁處新臺幣（下同）2萬元罰鍰，共計4萬元罰鍰，並公布其名稱。原告不服，提起訴願決定遭駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠、主張要旨

1、原告與所僱用勞工王員間，自受僱時起，簽訂保全人員契約書，約定同意依勞基法第84條之1規定，就僱用後之工作時間、工資、例假及休假之條件，不受勞基法第32條等相關規定之限制事項。依私法自治原則，勞資雙方已生契約效力。況有無報請主管機關核備，不過是存查辦法而已，縱未經核備程序，不影響該契約效力。故依保全人員約定書，王員於107年8月份延長工時，自不受勞基法第32條第2項規定一個月內不得超過46小時之限制。

2、原告依勞基法第24條規定給付勞工王員每月基本薪資22,000元，延長工時64小時，加班費9,739元。縱此次因承辦人員於計算薪資時，發生疏漏，致有些微誤差，原告公司願就差額部分予以補足，以止息紛爭。

㈡、聲明：撤銷訴願決定及原處分。

三、被告答辯及聲明：

㈠、答辯要旨：

1、原告使勞工王員於107年8月份之延長工時共計84小時，已逾46小時，違反勞基法第32條第2項規定。又勞基法第84條之1有關勞工工作時限制與工資計算方式，如有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，雇主不得以約定排除法令規定之適用。原告與勞工王員間，就延長工作時間，雖有簽訂協議書，惟迄於勞動檢查時，仍未報經核備，核與勞基法第84條之1規定情形不符，不能排除勞基法第32

條第2項規定之適用。

2、原告使勞工王員於107年8月份，共出勤21日，每日出勤時數達12小時，延長工時共計84小時，未給付延長工時工資，違反勞基法第24條規定。

3、原告違章事實明確，縱因一時疏漏致有違章行為，依行政罰法第8條規定意旨，不得因不知法規而免除行政處罰責任，亦無減輕或免罰之空間。

㈡、聲明：駁回原告之訴。

四、本件爭點為：

(一)原告有無違反勞基法第24條規定（未給付延長工時工資）之行為？

(二)原告有無違反勞基法第32條第2項規定（一個月延長工時逾46小時）之行為？

(三)被告以原處分對原告所為裁處，有無違誤？

五、本院判斷：

(一)前提事實：

如爭訟概要欄所載之事實，業經兩造分別陳述在卷，並有原告公司登記資料、出勤紀錄、工資清冊、談話紀錄、檢查結果紀錄表、原處分及訴願決定書影本附卷可證，可信為真實。

(二)原告有未給付王員延長工時工資之行為，違反勞基法第24條規定：

1、應適用法令：

勞基法第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2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、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3分之

2以上。……。」

2、經查，王員於107年8月份，共出勤21日，每日出勤時數12小時，其延長工時共計84小時等情，有該月份出勤簽到退表（處分卷第85頁）在卷可證。又依原告接受勞動檢查時，所提出王員於107年8月份薪資清冊（處分卷第99頁），其上載有「應領薪資」、「職務津貼」、「加班」、「勞保」、「健保」、「應扣合計」、「實發薪資」等欄位，其中「加班」欄為空白，未記載任何金額，依此客觀證據資料，足認原告發給王員107年8月份薪資，未加給該月份延長工時工資。核其所為，構成勞基法第24條規定之違章行為。

3、原告雖主張給予王員每月固定薪30,800元，薪資中包含107年8月份加班費8,800元云云，並於訴願時提出當月份王員之薪資清冊（訴願卷第44頁）為證。惟查，原告於訴願時所提出之上開薪資清冊，固有於「加班」欄記載8,800元，惟此與原告在接受勞動檢查之初所提出王員107年8月份薪資清冊，「加班」欄為空白，兩者有所不同。就兩者之證明力相比，自應以先前所提出之證據較為可採，亦即原告接受勞動檢查時所提出之員工薪資具領清冊較為可採信。再者，王員於107年8月份，工作21日，每日工作12小時，亦即每日延長工時4小時，縱依最低基本工資22,000元計算，其延長工時工資（基本加班費）應為11,550元（84小時）【計算式：①（延長工作時間在二小時以內者：22,000元/240小時x 4/3× 42小時）＋②（再延長工作時間在二小時以內者：22,000元/240小時x 5/ 3× 42小時）】。亦即原告所稱給付8,800元，亦未達延長工時應加計之工資。至原告於訴訟中另主張勞工王員每月基本薪資22,000元，延長工時64小時，加班費9,739元，共計31,739元等情，經核與前開出勤簽到退表、薪資

清冊所載內容，不相符合，難認合於事實，自非可採。

(三)原告有一個月延長工時超過46小時之行為，違反勞基法第32條第2項規定：

1、應適用的法令：

勞基法第32條第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……。」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30條、第32條、第36條、第37條、第49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。」

2、改制前行政院勞工委員會（改制後為勞動部）87年7月27日（87）台勞動二字第032743號函發布：「核定保全業之保全人員、電腦管制中心監控人員、經理級以上人員符合勞基法施行細則第50條之1第1款規定者為勞基法第84條之1之工作者。」依此可知，保全業之保全人員係經中央主管機關核定公告為符合勞基法第84條之1規定之工作者。又依勞基法第84條之1規定意旨，勞雇雙方對於工作時間……等事項，有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，性質屬強制規定，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……規定之限制，並可發生公法上不利於雇主之效果(司法院釋字第726號解釋意旨參照）。

3、經查，原告與勞工王員間簽訂之勞動契約，固有另行約定同意依勞基法第84條之1條規定，不受勞基法第32條限制事項。惟原告始則自承因一時疏忽致未報請核備（參見起訴狀），繼則於本院審理時，陳稱有報請被告核備等語(參見本院卷54頁筆錄)。惟原告無法提出該契約已報請被告核備之文件資料，被告復查無報請核備之紀錄，依此事證，足認該契約迄未報請被告核備。參照前揭說明，該契約既未經報請核備，自不能排除勞基法第32條第2項規定之限制。是以，原告使王員延長工作時間，仍應受同法第32條第2項規定「1個月不得超過46小時」之限制。又查，原告使勞工王員於107年8月份延長工時共計84小時，已如前述，顯然已逾勞基法第32條第2項明定延長工時之法定上限46小時，足認有構成違反該條規定之違章行為。

4、原告雖主張王員因交通往返需時甚久，要求每天工作12小時，以減少工作日數，雙方始同意訂約。故縱有一個月延長工時超過46小時之情形，業已發生契約效力，不應依違反勞基法第32條第2項規定裁處云云。惟查，勞基法係為保障勞工權益，就勞動條件所為最低標準之強制規定，故勞基法第32條第2項規定課予雇主不得使勞工一個月延長工時超過46小時之義務，不得以私法契約排除之。縱為主管機關核定公告之特殊工作者，原則上仍應受勞基法第32條規定之限制，僅於「勞雇雙方另行書面約定」並「報請當地主管機關核備」2項要件均具備之情形下，始得排除上開規定之適用，已如前述。原告所為主張，核屬個人歧異之法律見解，尚無可採。

(四)被告以原處分對原告為裁處，並無違誤：

1、應適用的法令：

勞基法第79條第1項第1款：「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……第32條……規定。」第80條之1第1項：「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，……。」

2、原告與王員間成立勞動契約，惟未給付王員107年8月份延長工時工資，且當月份延長工時逾46小時，違反勞基法第24條、第32條第2項規定，已如前述。又原告雖非故意違反上開規範，然有應注意能注意而未注意之情事，核有過失甚明，依行政罰法第7條第1項規定，仍應受罰。被告審酌原告違章之個案情節、行政罰法第18條之各項事由，依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定，分別裁處原告法定罰鍰最低額2萬元，共計4萬元罰鍰，並公布名稱，未逾越法定裁量範圍，亦無違反比例原則，並無裁量濫用或裁量怠惰情事，核係考量原告違章程度所為之適切裁罰，於法並無違誤。

(五)本件判決基礎已臻明確，兩造其餘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，並無逐一論述之必要，併此說明。

六、結論：原告之訴為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　21　　日

高雄高等行政法院第三庭

審判長法官　吳　永　宋

法官　黃　堯　讚

法官　孫　奇　芳

以上正本係照原本作成。

一、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由

書（均須按他造人數附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

二、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）

三、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。 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。	

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　21　　日

書記官　　宋　鑠　瑾