

臺北市政府 107.12.28. 府訴三字第 1072092054 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○律師

訴 願 代 理 人 ○○○律師

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反勞動基準法事件，不服原處分機關民國 107 年 9 月 26 日北市勞動字第 107603988 71 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營人身保險業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）107 年 8 月 8 日派員實施勞動檢查，查得訴願人與勞工約定出勤時間為每週一至週五早上 8 時 30 分至 17 時

或 9 時至 17 時 30 分，中午休息 75 分鐘（12 時 15 分至 13 時 30 分），每日正常工時為 7 小時 15 分鐘

，週六、週日及國定假日均休；惟查得訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）於 107 年 7 月 29 日有延長工時紀錄，訴願人未經工會同意，即使勞工延長工作時間，且與其他勞工○○○（下稱○君）等共 38 人於同年 25 日至 31 日間亦有類同情形，違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定

。原處分機關爰以 107 年 8 月 10 日北市勞動檢字第 10760556392 號函檢送勞動檢查結果通知書

予訴願人，命即日改善。嗣原處分機關另以 107 年 8 月 28 日北市勞動字第 1076078319 號函通知

訴願人陳述意見，經訴願人於 107 年 9 月 6 日以書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定，且係第 8 次違規，又其為甲類事業單位，爰依同法第 79 條第 1 項

第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 4 點項次 26 等

規定，以 107 年 9 月 26 日北市勞動字第 10760398871 號裁處書，處訴願人新臺幣（下同）100 萬

元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。訴願人不服，於 107 年 10 月 23 日經由原處分機關向本府提起訴願，12 月 24 日補充訴願理由及補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按勞動基準法第 4 條規定：「本法所稱主管機關：.....在直轄市為直轄市政府.....

。」第 32 條第 1 項規定：「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 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.....第三十二條.....規定。」第 80 條之 1 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。主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」

行政罰法第 18 條第 1 項規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 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，有下列情形之一者屬之：1. 股票上市公司或上櫃公司。2. 資本額達新臺幣 1 千萬元以上之公司。」第 4 點規定：「臺北市政府處理違反勞動基準法（以下簡稱勞基法）事件統一裁罰基準（節錄）

項次	26
違規事件	雇主未經工會同意；無工會者未經勞資會議同意，使勞工延長工作時間者。
法條依據（勞動基準法）	第 32 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	1. 處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 2. 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。
統一裁罰基準	違反者，除依雇主或事業單位規模、性質及違規次數處罰如下

(新臺幣：元)	外，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：
	1. 甲類：
	(1) 第 1 次：2 萬元至 20 萬元。
	(2) 第 2 次：10 萬元至 40 萬元。
	(3) 第 3 次：30 萬元至 60 萬元。
	(4) 第 4 次：60 萬元至 80 萬元。
	(5) 第 5 次以上：80 萬元至 100 萬元。
。

第 5 點規定：「前點違規次數之計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯五年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。」

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告『工會法等

等

20 項法規』所定本府主管業務部分權限，自中華民國 104 年 11 月 15 日起委任本府勞動局辦理。.....公告事項：一、公告將『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。」

附表（節錄）

項次	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：參照勞動基準法第 32 條第 1 項立法緣由，解釋該條項時，應考量工會之代表性，故該條項有關加班制度之規定顯不合理；本件訴願人所僱勞工○君等 38 人係內勤人員，非訴願人之工會會員，該工會自無行使同意渠等 38 人工作時間延長之權限，故渠等 38 人延長工時實無須得到工會同意，訴願人已取得渠等 38 人簽署延長工時同意書。且訴願人之工會無正當理由以內勤員工延長工時之同意，作為其利益交換之籌碼，是訴願人並無故意過失等主觀可歸責事由，而應依法免處罰，請撤銷原處分。

三、原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人未經工會同意，使其所僱勞工○君及○君等 38 人

於 107 年 7 月 25 日至 31 日間有延長工時紀錄，有原處分機關 107 年 8 月 8 日勞動條件檢查會

談紀錄、勞動檢查結果通知書及勞工○君等 38 人 107 年 7 月出勤紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張參照勞動基準法第 32 條第 1 項立法緣由，解釋該條項時，應考量工會之代表性，故該條項有關加班制度之規定顯不合理，而所僱勞工○君等 38 人係內勤人員，非訴願人之工會會員，且工會主要由業務員組成，不具代表內勤勞工行使延長工時之同意權限，且已取得渠等 38 人簽署延長工時同意書；又訴願人之工會無正當理由以內勤員工延長工時之同意，作為其利益交換之籌碼，是其並無主觀可歸責事由云云。按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，為勞動基準法第 32 條第 1 項所明定。查本件：

(一) 依卷附原處分機關 107 年 8 月 8 日訪談訴願人公司主任○○○（下稱○君）之會談紀錄影本記載略以：「……Q：請問貴公司與內勤員工約定工作時間為何？A：公司與員工約定工時為每週一~五早上 8：30~下午 17：00，員工另可選擇 9：00~17：30 為上下班時間，中午休息時間為 12：15~13：30，每日正常工時為 7 小時又 15 分鐘，六日及國定假日均休。……Q：貴公司申請加班的規定為何？A：公司有加班申請系統，員工有從事公務事實均可上系統申報加班，加班申請以『分鐘』為單位，員工可事前申請，也可事後補申請，經主管核准後，加班申請程序始完成，人事及會計單位依申請完成之加班單給付加班費。……Q：依勞基法第 32 條第 1 項，貴公司是否已經工會同意使員工加班？A：工會目前未同意本條文。……」會談紀錄並經○君簽名確認在案。

(二) 次依勞工○君 107 年 7 月出勤紀錄所載，其於 7 月 29 日當日有延長工作時間情事。訴願

人固於訴願理由稱，已取得本次檢查有加班抽查員工之個別簽署延長工時同意書；惟依勞動基準法第 32 條第 1 項規定意旨，雇主使勞工延長工作時間，即須徵得工會同意或無工會者應踐行勞資會議同意之程序，方屬適法，此為強制規定，訴願人尚難以已取得勞工○君等 38 人之簽署延長工時同意書或謂勞工○君等 38 人非工會會員為由，作為免責之依據；又該工會係依工會法成立之企業工會，並領有北市工字第 xxx 號工會登記證書在案，該工會既屬合法組織成立、登記之企業工會，訴願人以該工會不具代表內勤勞工行使延長工時之同意權限為由，尚難憑採；而依原處分機關上開 107 年 8 月 8 日會談紀錄記載，其工會既尚未同意得使勞工延長工作時間，本件違規行為堪予認定。至勞動基準法第 32 條第 1 項規定是否合理，並非屬本件訴願審究範圍。又訴願人主張其工會無正當理由以內勤員工延長工時之同意，作為其利益交換之籌碼，是其並

無主觀可歸責事由云云，惟訴願人並未具體舉證以實其說，尚難遽對其為有利之認定，自難據以邀免其責。訴願主張，核不足採。

(三) 至訴願人於 107 年 12 月 24 日至本府訴願審議委員會進行言詞辯論程序主張其工會自 91 年至 104 年從未爭執內勤勞工加班事項，可視為默示同意，本件原處分裁處罰鍰不符合比例原則云云。查依訴願人於本案言詞辯論時所提出與工會間往來之協商書函等事證資料所示，該函文內容僅為要約協商行為，並無工會與訴願人間彼此相互協商之日期或協商紀錄內容的記載，自難遽認訴願人已與工會達成具體協商事項，是訴願人尚難據以其已盡力協商為由而邀免其責；至訴願人主張，工會多年來從未爭執已有默示同意一節，按縱使工會過往未與訴願人爭執，亦僅係單純不作為，尚非意思表示，亦難因此發生法律效果，尤難據以認定其已為默示同意；又工會會員眾多，代表之成員多有更迭，尚難以先前工會未為爭議，視已默示同意。況勞動基準法第 32 條第 1 項於 91 年之修法理由為：「一、企業內勞工工時制度形成與變更，攸關企業競爭力與生產秩序，勞雇雙方宜透過協商方式，協定妥適方案。為使勞工充分參與延長工時之安排，加強勞資會議功能，乃將第一項雇主經工會或勞工同意之規定，修正為『雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後』。……」依上開規定可知，企業內勞工工時制度形成及變更，勞雇雙方宜透過協商方式，默示同意之說亦不符勞動基準法第 32 條第 1 項之規範本旨，故依勞動基準法第 32 條第 1 項規定，仍須經徵得工

會

同意之程序，方屬適法。另按裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力；又主管機關依勞動基準法裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準；為行政罰法第 18 條第 1 項及勞動基準法第 80 條之

1

第 2 項所明定。惟依卷附資料所示，本件原處分機關查得訴願人未經工會同意，使其所僱勞工○君等 38 人有延長工時紀錄之情形，且考量訴願人為資本額逾 1 千萬元以上之甲類事業單位，屢有未經工會同意，使勞工延長工作時間，違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定之相同違規行為，前經原處分機關 7 次裁處在案（第 1 次裁處為 104 年 6 月

12

日府勞動字第 10432208800 號裁處書；第 2 次為 104 年 11 月 27 日北市勞動字第

104361655

00 號裁處書；第 3 次為 105 年 4 月 6 日北市勞動字第 10531500500 號裁處書；第 4 次為

105

年 7 月 15 日北市勞動字第 10535277700 號裁處書；第 5 次為 106 年 9 月 1 日北市勞動字
第 10

635993200 號裁處書；第 6 次為 107 年 4 月 23 日北市勞動字第 10731382400 號裁處書；
第 7

次為 107 年 7 月 19 日北市勞動字第 10760027851 號裁處書)。是原處分機關依前揭規
定

斟酌上開情節，並以訴願人係第 8 次違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定，依同法第 79
條

第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第 3 點、第 4 點項次 26 等規定，處訴願
人 100

萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，尚無違誤，亦與比例原則無違。從而，
本件原處分機關所為處分，揆諸前揭規定，並無不合，應予維持。

五、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第 79 條第 1 項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 107 年 12 月 28 日

如對本決定不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺北高等行政法院提起行政訴
訟。(臺北高等行政法院地址：臺北市士林區福國路 101 號)