

臺北市政府 108.01.16. 府訴三字第 1086100218 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

送達代收人：○○○

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 7 月 9 日北市勞動字第 10760508491

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

#### 主文

原處分關於違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定部分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分；其餘訴願駁回。

#### 事實

訴願人經營電視節目製造業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）107 年 4 月 13 日及 6 月 27 日實施勞動檢查，查得訴願人：（一）未給予所僱勞工○○○（下稱○君）等人 107 年 3 月延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。（二）未經勞資會議或工

會同意，於 107 年 3 月延長勞工工作時間，違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定。（三）未經勞

資會議或工會同意，使女性勞工○○○於 107 年 1 月在午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作，違

反勞動基準法第 49 條第 1 項規定。原處分機關乃以 107 年 4 月 26 日北市勞動檢字第 10732952201

號函檢附勞動檢查結果通知書通知訴願人，命即日改善；另以 107 年 5 月 24 日北市勞動字第 10

76025448 號函通知訴願人陳述意見。經訴願人於 107 年 6 月 12 日提出陳述書，原處分機關仍審

認訴願人係甲類事業單位，第 5 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定（第 1 次為 104 年 4 月 30 日

府勞動字第 10432301800 號裁處書、第 2 次為 105 年 3 月 7 日北市勞動字第 10439707900 號裁處書

、第3次為105年11月16日北市勞動字第10542938300號裁處書、第4次為106年6月1日北市勞

動字第10632812300號裁處書)、第4次違反同法第32條第1項規定(第1次為104年4月30日府

勞動字第10432301800號裁處書、第2次為105年11月16日北市勞動字第10542938300號裁處書

、第3次為106年9月19日北市勞動字第10635944600號裁處書)、第4次違反同法第49條第1項

規定(第1次為104年4月30日府勞動字第10432301800號裁處書、第2次為105年11月16日北市

勞動字第10542938300號裁處書、第3次為106年9月19日北市勞動字第10635944600號裁處書

)，乃依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項、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、第4點項次13、26及48等規定，以107年7月9日北市勞動字第10760508491

號裁處書，各處訴願人新臺幣(下同)80萬元、60萬元及60萬元罰鍰，合計處200萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於107年7月12日送達，訴願人不服，於107年8

月2日經由原處分機關向本府提起訴願，9月19日補充訴願資料，9月20日及10月19日補充訴

願理由，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。....

..」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49條第

1項規定：「雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。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，且符合下列各款規定者，不在此限：一、

提供必要之安全衛生設施。二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工

宿舍。」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..... 第二十二條至第二十五條..... 第三十二條..... 第四十九條第一項..... 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。」

勞動基準法施行細則第 20 條之 1 第 1 款前段規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：一、每日工作時間超過八小時..... 之部分。」

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。（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」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	13	26	48
違規事件	延長勞工工作時間， 雇主未依法給付其延 長工作時間之工資者 。	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。	雇主未經工會同意， 若無工會者未經勞資 會議同意.....而使女 工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作者 。

79 | 法條依據 ( | 第 24 條第 1 項、第 79 | 第 32 條第 1 項、第 79 | 第 49 條第 1 項、第  
4 | 勞動基準法) | 條第 1 項第 1 款、第 4 | 條第 1 項第 1 款、第 4 | 條第 1 項第 1 款、第  
第 1 項 | 項及第 80 條之 1 第 1 項 | 項及第 80 條之 1 第 1 項 | 項及第 80 條之 1

	。	。	。
--	---	---	---

法定罰鍰額度 | 1. 處 2 萬元以上 100 萬以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數或違反  
(新臺幣：元 | 情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。  
) 或其他處罰 | 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外，
(新臺幣：元)	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。
	.....

」

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

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、本件訴願及補充理由略以：

- (一) 訴願人員工作規則業已規定加班費之計算，顯見訴願人並未規定員工加班僅可補休，係尊重勞工之意願。原處分機關率以差勤系統之「積假申請表」中沒有填寫加班費之選項，即謂訴願人有使勞工一次向後拋棄延長工時工資請求權之情事，惟訴願人之差勤管理系統係為工作時數、請假管理之系統，並無加班費申請及計算之功能，如員工欲申請加班費，可另以書面向訴願人申請。○君之延長工時業經其提出補休申請，訴願人自無須另行給付延長工時工資。另訴願人已於 107 年 9 月建置新版差勤系統，勞

工可於新版系統內直接選擇加班費或補休。

(二) 訴願人曾於 92 年 2 月 7 日召開勞資協商會議針對加班討論，該會議紀錄已報請原處分機關備查；成立工會後，亦於 107 年 10 月 5 日再次經工會同意。另就女性夜間工作一事，女性新聞從業人員於夜間工作係基於媒體產業工作屬性，訴願人與勞工簽訂之服務契約已有載明；訴願人與工會均定期召開協商會議討論，過去未達成共識之原因，係工會希望爭取高於其他媒體同業之夜間工作津貼，在雙方協商之下，工會已於 107 年 10 月 5 日同意女性勞工於夜間工作。綜上，訴願人實無違反勞動基準法；縱有，罰鍰亦屬過高，請撤銷原處分。

三、原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，查得訴願人有事實欄所述違反勞動基準法等情事；有原處分機關勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、訴願人勞工積假申請單、差勤確認表、出勤紀錄表、積假換休明細、預排班表、薪資明細表等影本附卷可稽。

四、至訴願人主張其並未規定員工加班僅可補休，員工可以書面申請加班費；其曾於 92 年 2 月 7 日召開勞資協商會議針對延長工時作成決議；女性新聞從業人員於夜間工作係基於媒體產業工作屬性，訴願人與勞工簽訂之服務契約已有載明，且其與工會均定期召開協商會議討論，工會已於 107 年 10 月 5 日同意女性勞工於夜間工作云云。按雇主延長勞工工作時間者，應依規定標準給付勞工延長工作時間之工資；延長工作時間在 2 小時以內者，工資應按平日每小時工資額加給三分之一以上；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三分之二以上；雇主使勞工在正常工作時間以外工作，或使女工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作，應經工會或勞資會議同意；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並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；勞動基準法第 24 條第 1 項、第 32 條第 1 項、第 49 條第 1 項

、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項定有明文。經查：

(一) 原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

查本件依卷附原處分機關 107 年 4 月 13 日訪談訴願人之受託人○○○及○○○之勞動條件檢查會談紀錄影本記載略以：「……問：請問貴公司之加班申請制度為何？答：加班申請可於事前也可事後申請，勞工若有加班之需求，會事先透過人事系統申請加班，填寫加班起迄時間及加班時數，經主管同意後匯入人事系統，此申請之系統表格為積假申請表，本公司僅能使勞工申請補休，不能申請加班費……。問：請問勞工○○○有於 107 年 3 月 6 日、3 月 10 日、3 月 17 日、3 月 23 日、3 月 24 日、3 月 25 日

及 3 月 27

日共計 7 日有延長工時合計 7 小時，其延長工時工資如何給付？答：本公司規定若勞工

有延長工時之情形，僅能選擇補休，不能選擇加班費，故本公司僅給予○○○ 7 小時之補休.....。」107 年 6 月 27 日訪談訴願人之受託人○○○之勞動條件檢查會談紀錄影本記載略以：「.....問 關於勞工延長工時申請是否如同 107 年 4 月 13 日勞動檢查會談紀錄所述？答 107 年 4 月 13 日勞動檢查說明加班申請透過人事系統 EIP 由勞工親自填寫積假申請表，本公司僅能使勞工申請補休，不能申請加班費，因為表單中未有加班費選擇欄位.....。」上開勞動條件檢查會談紀錄經會談人簽名確認在案，並有○君 107 年 3 月差勤確認表影本附卷可稽。訴願人雖於員工工作規則第 71 條載有加班費之相關規定，惟實際執行上片面規定勞工延長工時後僅能選擇補休，即不符勞動基準法第 24 條第 1 項規定。訴願人於訴願時始主張勞工得自由選擇補休或加班費，非但與上述會談紀錄所述相反，且訴願人未提出勞工曾申請加班費之任何證據，亦未提出個別勞工如○君等同意放棄加班費選擇補休之書面資料，其提供之勞工薪資明細表亦未見有加班費之項目，尚難對其為有利之認定。縱其現已更改系統給予勞工申請加班費之選擇，仍屬事後改善之行為，尚不影響本件違規事實之成立。從而，此部分原處分機關審認訴願人係甲類事業單位，第 5 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定，依前揭規定及裁罰基準，處訴願人 80 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，此部分原處分應予維持。

(二) 原處分關於違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定部分：

經查訴願人提出其前身○○股份有限公司「EBC 九十二年第一次勞資協商會議記錄」影本記載略以：「.....討論事項一：女性夜間加班時數.....決議：勞資達成協議，為落實『兩性工作平等法』，同意女性員工一個月加班最長不得超過四十六小時，但雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。」及原處分機關 92 年 3 月 31 日北市勞一字第 09231320400 號函復略以：「主旨：貴公司.....九

十

二年第一屆勞資會議紀錄，復如說明.....。說明：.....二、貴公司.....九十二年第一屆勞資會議紀錄，均為第一屆代表所召開之會議，爾後貴公司勞資會議紀錄應以勞資會議代表任期為屆、會議依召開次數累計，請將紀錄修正後函報主管機關備查。」該會議結論雖係同意女性加班時數，惟是否足表明前曾經勞資會議同意延長一般勞工工作時間？該會議結論之效力是否及於訴願人現任勞工？均有再予釐清確認之必要。從而，為求原處分之正確適法及維護訴願人之權益，應將此部分原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

(三) 原處分關於違反勞動基準法第 49 條第 1 項規定部分：

查上開 107 年 4 月 13 日會談紀錄影本記載略以：「.....問 請問貴公司與女性勞工朱

培瑩約定之工作時間為何？答 本公司與○○○（下稱○員）約定 107 年 1 月 5 日、1 月

14 日、1 月 16 日、1 月 18 日、1 月 19 日、1 月 21 日、1 月 22 日、1 月 23 日、1 月 24 日及 1 月 25

日，共計 10 日約定工作時間為上午 05：00~下午 14：00，且○員於上述 10 日皆依照預排班表正常出勤.....。」並有○○○107 年 1 月份差勤確認表及預排班表等影本附卷可稽。按勞動基準法第 49 條規定係對女性勞工之特別保護規定，自不得以個別女性勞工之同意即令其於夜間工作。訴願人未經工會或勞資會議同意，即使女性勞工在午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作，違反勞動基準法第 49 條第 1 項規定之事實，洵堪認定

。

縱嗣後經工會於 107 年 10 月 5 日同意，仍屬事後改善之行為，尚不影響本件違規事實之成立。訴願主張，不足採據。從而，此部分原處分機關審認訴願人係甲類事業單位，第 4 次違反勞動基準法第 49 條第 1 項規定，依前揭規定及裁罰基準，處訴願人 60 萬元

罰

鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，此部分原處分應予維持。

五、綜上論結，本件訴願為部分無理由，部分為有理由，依訴願法第 79 條第 1 項及第 81 條，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧  
委員 張 慕 貞  
委員 范 文 清  
委員 王 韻 茹  
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 108 年 1 月 16 日

如對本決定駁回部分不服者，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）