

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 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 8 月 16 日北市勞動字第 1076039416

1 號裁處書及第 10760394162 號函，提起訴願，本府決定如下：

主 文

一、關於 107 年 8 月 16 日北市勞動字第 10760394161 號裁處書部分，訴願駁回。

二、關於 107 年 8 月 16 日北市勞動字第 10760394162 號函部分，訴願不受理。

事 實

一、訴願人經營其他機械設備租賃業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）107 年 6 月 11 日派員實施勞動檢查，查得訴願人與 HV 客服一課勞工○○○（下稱○君）

約定採排班制，班別分別為「正常班（出勤時間為 8 時 30 分至 17 時 30 分）」及「夜班（出勤時間為 20 時 30 分至翌日 5 時 30 分）」，每日正常工作時間 8 小時，每 7 日排定 1 日為例

假日；與○君約定每月工作薪資包含本薪、職能薪資、伙食津貼，如排定夜班出勤另給付每日新臺幣（下同）500 元之夜班津貼；延長工時自出勤 8 小時並休息 30 分鐘後起算，以 0.5 小時為單位。並查得：

（一）○君於 107 年 4 月 11 日延長工時 1.5 小時，又於 107 年 4 月 15 日至 20 日出勤 6 天夜班，訴願

人依法應給付○君該月份延長工時工資 538 元〔（本薪 18,200+職能薪資 40,950+伙食津貼 2,400+夜班津貼 500x6）/240 小時 x（4/3x1.5 小時）〕≒537.916〕，惟訴願人未將夜班津貼納入延長工時工資計算基礎，僅給付 513 元，未全額給付○君延長工時工資，其他勞工○○○亦有相同情事，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

（二）107 年 4 月 15 日、22 日、29 日均為休息日，惟○君均有出勤紀錄，出勤時間均為 8 小時

。訴願人依法應給付○君 1 萬 221 元〔（本薪 18,200+職能薪資 40,950+伙食津貼 2,400+

夜班津貼 3,000) /240 小時 x[(4/3x2 小時 x3 日) + (5/3x6 小時 x3 日)
] ÷10,220.47] }

，惟訴願人未將夜班津貼納入延長工時工資計算基礎，僅給付 9,746 元，未全額給付
○君休息日出勤工資，其他勞工○○○等 6 人亦有相同情事，違反勞動基準法第 24 條
第 2 項規定。

(三) 訴願人未經企業工會同意，使○君延長工作時間，違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定
。

二、原處分機關乃以 107 年 6 月 26 日北市勞動檢字第 10760493312 號函檢附勞動檢查結果通
知

書通知訴願人，命其即日改善。嗣原處分機關復以 107 年 7 月 17 日北市勞動字第
1076052

327 號函通知訴願人陳述意見。訴願人以 107 年 7 月 24 日書面向原處分機關陳述意見略以
，夜班津貼屬勞工因夜間延長工作時間而加給之工資，自不得計入勞動基準法第 24 條規
定所稱「平日每小時工資額」等語。原處分機關審認訴願人第 5 次違反勞動基準法第 24
條第 1 項、第 2 次違反同條第 2 項、第 6 次違反同法第 32 條第 1 項規定，且為資本額達
1,000

萬元以上之甲類事單位，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及臺市政府
處理

違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）第 3 點、第 4 點項次 13、14、26、第
5 點等規定，以 107 年 8 月 16 日北市勞動字第 10760394161 號裁處書（該裁處書理由欄漏
未

載明部分項次，經原處分機關以 107 年 9 月 25 日北市勞動字第 10760813392 號函更正，
並

送達訴願人在案），各處訴願人 80 萬元、10 萬元及 100 萬元罰鍰，共計 190 萬元罰鍰，
並

公布訴願人名稱及負責人姓名。經原處分機關以 107 年 8 月 16 日北市勞動字第 107603941
62 號函檢送該裁處書，於 107 年 8 月 17 日送達，訴願人不服，於 107 年 9 月 11 日向本府
提起

訴願，10 月 31 日補正訴願程式及補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

壹、本件訴願人之代表人於 107 年 10 月 8 日由○○○○變更為○○○○，訴願人並於 107 年
10

月 31 日聲明由變更後代表人○○○○承受訴願，合先敘明。

貳、關於 107 年 8 月 16 日北市勞動字第 10760394161 號裁處書部分：

一、按勞動基準法第 2 條第 3 款規定：「本法用辭定義如左：……三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」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。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。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。」第 30 條第 1 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」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 32 條之 1 規定：「雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。」第 36 條第 1 項規定：「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 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……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 8 條規定：「不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。」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。」

勞動基準法施行細則第 17 條規定：「本法第三十條所稱正常工作時間跨越二曆日者，其工作時間應合併計算。」第 20 條之 1 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或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部，下稱前勞委會） 77 年 7 月 15 日（

77

）臺勞動二字第 14007 號函釋：「主旨：有關勞動基準法第二十四條所稱『平日每小時工資額』疑義……說明：……二、勞動基準法第二十四條所稱『平日每小時工資額』係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬。但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入……。」

85 年 2 月 10 日（85）臺勞動二字第 103252 號函釋：「……查勞動基準法第 2 條第 3 款

規

定『工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之』，基此，工資定義重點應在該款前段所敘『勞工因工作而獲得之報酬』，至於該款後段『包括』以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』或『其他任何名義之經常性給與』均屬之，但非謂『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』必須符合『經常性給與』要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又，該款末句『其他任何名義之經常性給與』一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言，立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護。」

101 年 9 月 24 日勞保 2 字第 1010028123 號函釋：「……說明：……三、……工資

之

認定，係以是否具有『勞務之對價』及『是否為勞工因工作而獲得之報酬』之性質而定，至於其給付名稱如何，在非所問。又，該款末句『其他任何名義之經常性給與』一詞，應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言。其立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護……。」

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 1 款規定：「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	違規事件	法條依據（勞動基準法）	法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	統一裁罰基準（新臺幣：元）

13 | 延長勞工工 | 第 24 條第 1 項 | 1. 處 2 萬元以上 100 萬元 | 違反者，除依雇主或事

作時間，雇	、第 79 條第 1	以下罰鍰，並得依事	業單位規模、性質及違
主未依法給	項第 1 款、第 4	業規模、違反人數或	規次數處罰如下外，應
付其延長工	項及第 80 條之	違反情節，加重其罰	公布其事業單位或事業
作時間之工	1 第 1 項。	鍰至法定罰鍰最高額	主之名稱、負責人姓名
資者。	二分之一。	，並限期令其改善；屆	

| 2. 應公布其事業單位或 | 期未改善者，應按次處 |

14 | 雇主使勞工 | 第 24 條第 2 項 | 事業主之名稱、負責 | 罰：
| 於勞基法第 | 、第 79 條第 1 | 人姓名，並限期令其 | 1. 甲類：
| 36 條所定休 | 項第 1 款、第 4 | 改善；屆期未改善者 | (1) 第 1 次：2 萬元至

20 |

| 息日工作， | 項及第 80 條之 | ，應按次處罰。 | 萬元。
| 工作時間在 | 1 第 1 項。 | (2) 第 2 次：10 萬元至

4 |

| 2 小時以內 | 0 萬元。
| 者，其工資 | (3) 第 3 次：30 萬元至 6 |
| 未按平日每 | 0 萬元。
| 小時工資額 | (4) 第 4 次：60 萬元至 8 |
| 另再加給 1 | 0 萬元。
| 又 3 分之 1 以 | (5) 第 5 次以上：80 萬

| 上；工作 2 | 元至 100 萬元 |
| 小時後再繼 | |
| 續工作者， |
| 未按平日每 |
| 小時工資額 |
| 另再加給 1 |
| 又 3 分之 2 以 |
| 上者。 |

26 | 雇主未經工 | 第 32 條第 1 項 |
| 會同意；無 | 、第 79 條第 1 |

	工會者未經	項第 1 款、第 4			
	勞資會議同	項及第 80 條之			
	意，使勞工	1 第 1 項。			
	延長工作時				
	間者。				

」

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

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）訴願人不諳法令，而漏未將夜班津貼計入基礎計算，惟訴願人確實有發放平日延長工時工資及休息日出勤工資，僅因計算錯誤致短發，且短發金額極少，可責性甚低且已補發並改善；又夜班津貼之性質是否屬「經常性給與」亦有爭議，原處分機關分別裁處 80 萬元及 10 萬元罰鍰，顯屬過高。原處分機關應依行政罰法第 8 條規定減罰或免罰。

（二）訴願人為事業經營需求，有使勞工延長工時之必要，乃持續努力與企業工會溝通，於 107 年 7 月 31 日及 8 月 2 日分別召開勞資會議及團體協約協商會議，惟工會均拒絕協商。

工會如認延長工時未經其同意不合法，即應使勞工拒絕延長工時，而非使勞工延長工時出勤，受領延長工時工資後，才表明拒絕勞工延長工時，不符誠信原則。

(三) 又原處分機關未說明理由，且未考量訴願人企業工會濫用其延長工時同意權等因素，遽以訴願人第 6 次違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定，逕裁處訴願人法定罰鍰最高額 10

0 萬元，顯屬違法。

(四) 另勞動基準法第 32 條第 1 項規定，無視個別勞工同意延長工時之意思表示，僅限於經企業工會同意始得為之，侵害憲法第 15 條規定所保障之工作權，亦違反憲法第 23 條比例原則規定。請撤銷原處分或減輕裁罰。

三、原處分機關實施勞動檢查，查得○君於 107 年 4 月 11 日有延長工時提供勞務，惟訴願人未依規定全額給付延長工時工資；又○君於 107 年 4 月 15 日、22 日、29 日排定之休息日出勤

，每日出勤時間均為 8 小時，訴願人亦未依規定全額給付休息日出勤工資；另訴願人未經企業工會同意，使○君延長工作時間等違規情事，有原處分機關 107 年 6 月 11 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、訴願人 107 年 4 月份夜班&假日輪值表、加班及假日出勤明細表及○君 107 年 4 月出勤紀錄、工資清冊等影本附卷可稽。原處分自屬有據。

四、原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

按雇主延長勞工工作時間每日超過 8 小時之部分，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；所稱平日每小時工資額，係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬，但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，且公布其事業單位或事業主之名稱，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；有勞動基準法第 24 條第 1 項第 1 款、第 2 款、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第

1 項、同

法施行細則第 20 條之 1 第 1 款規定及前勞委會 77 年 7 月 15 日（77）臺勞動二字第 14007 號函

釋意旨可資參照。又勞工延長工時提供勞務後，經雇主同意得選擇補休而放棄領取延長工時工資；勞動基準法第 32 條之 1 第 1 項定有明文。復按工資係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；而所謂「其他任何名義之經常性給與」，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言，立法意旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於勞動基準法明定應屬

工資，以資保護；觀諸勞動基準法第 2 條第 3 款、前勞委會 85 年 2 月 10 日（85）臺勞動

二

字第 103252 號及 101 年 9 月 24 日勞保 2 字第 1010028123 號等函釋意旨自明。本件查：

- （一）依卷附原處分機關 107 年 6 月 11 日訪談訴願人人資經理○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：請問貴公司與勞工約定的工作、休息時間……為何？……答：本公司與勞工約定的工作時間為 8：30~17：30（含休息時間 1 小時）……HV 客服一課之勞工除正常班工作時間 8：30~17：30 外，尚有夜班工作時間 20：30~5：30，由 HV 客服之勞工輪（夜）班出勤，工作內容與正常班相同，差異在夜班乃在家待命……問：請說明貴公司加班制度。答：本公司加班採申請制，事先由主管及勞工合意當日加班時數，並由主管至系統填寫勞工預計申請加班時間，事後再由勞工至系統確認加班時間再經主管核准後送人資核薪。遇有特殊狀況（例如主管當日不在），亦可填報紙本加班單經主管核准再送人資核薪。加班起算時點為下班時間後 30 分鐘（即 18：00 或 6：00），申請單位為 0.5 小時……問：請說明貴公司之薪資結構。答：薪資結構中『本薪、職能薪資及伙食津貼』為每月固定給予之工資，『夜班津貼』乃給予排夜班之勞工每次 500 元之額外津貼……問：請問如何認定排夜班勞工的實際工作時間或加班時間……？答：排夜班……出勤均依班表出勤，工作時間原則上與正常班相同均為 8 小時（扣休息時間後），如果未提出加班證明另申報加班則以 8 小時計薪……。」並經○君簽名確認在案。

- （二）次依卷附○君 107 年 4 月出勤紀錄及加班及假日出勤明細表顯示，○君於 107 年 4 月 11 日

有出勤紀錄，出勤時間為 8 時 21 分至 19 時 32 分，扣除休息時間 1 小時，當天延長工時

1.

5 小時。

- （三）又依上開會談紀錄所示，訴願人之夜班津貼係給予排定夜班之勞工每日 500 元之給付，且勞工輪值夜班之工作內容與正常工作時間業務一致。是該夜班津貼屬勞工提供勞務所獲得之對價，且非延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資，應納入平日每小時工資額之計算基礎。另依卷附訴願人 107 年 4 月出勤紀錄及夜班&假日輪值表所示，○君於 107 年 4 月 15 日至 20 日排定 6 天夜班，出勤時間自 18 時 22 分至翌日 7 時

38 分間不等。是訴願人應給付○君 107 年 4 月夜班津貼 3,000 元（500 元 x 6），且須將

該

夜班津貼列入當月平日每小時工資額之計算基礎，用以核計當月應給付之延長工時工

資之基數。○君 107 年 4 月延長工時 1.5 小時，是訴願人應給付延長工時工資計 538 元

[

(本薪 18,200+職能薪資 40,950+伙食津貼 2,400+夜班津貼 3,000) / 240 小時 x (4/3x1.5 小時)] ÷ 537.916]]，惟訴願人未將夜班津貼納入延長工時工資計算基礎，僅給付 ○君 513 元；此外亦無 ○君 選擇補休放棄領取延長工時工資之事證。是訴願人有未依規定給付 ○君 延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

(四) 雖訴願人主張其不諳法令，且短發金額極少，可責性甚低等語。惟依行政罰法第 8 條前段規定，不得因不知法規而免除行政處罰責任。訴願主張，不足採據。原處分此部分仍應予維持。

五、原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定部分：

按勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日；雇主使勞工於休息日工

作，為延長勞工工作之時間；休息日延長工作時間在 2 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 2 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；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且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 2 項、第 36 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及

同法施行

細則第 20 條之 1 第 2 款定有明文。又勞工於休息日提供勞務後，經雇主同意得選擇補休而放棄領取休息日出勤工資；勞動基準法第 32 條之 1 第 1 項定有明文。本件查：

(一) 依卷附原處分機關 107 年 6 月 11 日訪談訴願人人資經理 ○君 之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：請問貴公司與勞工約定的……休假為何？……答：本公司與勞工約定……未採變形工時制，每 7 日週期為週一至日，原則上週六、日排休……HV 客服之勞工採排休制，每 7 日必休例假 1 日。……問：請問如何認定排夜班勞工的……休息日加班時間？……答：……休息日出勤均依班表出勤，工作時間原則上與正常班相同均為 8 小時（扣休息時間後），如果未提出加班證明另申報加班則以 8 小時計薪……。」並經 ○君 簽名確認在案。

(二) 次依卷附 ○君 107 年 4 月出勤紀錄、夜班&假日輪值表及加班及假日出勤明細表顯示，○君 經排定 107 年 4 月 15 日、22 日、29 日為休息日，惟均有出勤紀錄，延長工時各為

8

小時，合計 24 小時，其中延長 2 小時以內者計 6 小時；工作 2 小時後再繼續工作者，

計

18 小時。

- (三) 查訴願人應給付○君 107 年 4 月夜班津貼 3,000 元，且須將該夜班津貼納入○君當月份休息日出勤工資計算基礎，已如前述。是訴願人應給付○君休息日出勤工資計 1 萬 221 元{ (本薪 18,200+職能薪資 40,950+伙食津貼 2,400+夜班津貼 3,000) /240 小時 x[(4/3x6 小時) + (5/3x18 小時)] $\approx$ 10,220.47}，惟訴願人未將夜班津貼納入休息日出勤工資計算基礎，僅給付○君 9,746 元，此外亦無○君選擇補休放棄領取休息日出勤工資之事證。是訴願人有未依規定給付○君延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。
- (四) 雖訴願人主張其不諳法令，且短發金額極少，可責性甚低云云。惟依行政罰法第 8 條前段規定，不得因不知法規而免除行政處罰責任。訴願主張，不足採據。原處分此部分仍應予維持。

六、原處分關於違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定部分：

按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時；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；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且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；為勞動基準法第 30 條第 1 項、第 32 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項所明定。本件查：

- (一) 依卷附原處分機關 107 年 6 月 11 日訪談訴願人人資經理○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……組織企業工會有……問：請問貴公司是否經工會同意使勞工延長工時？答：目前尚未經工會同意。」會談紀錄除經○君簽名外；另會同檢查之工會理事長○○○簽名確認在案。是訴願人未經工會同意，即使○君於 107 年 4 月間平日延長工時及休息日出勤，其有違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。
- (二) 至訴願人主張已盡力與其企業工會協商，惟該工會一方面拒絕協商，另一方面使勞工延長工時出勤並受領延長工時工資，違反誠信原則；原處分機關未考量企業工會濫用其延長工時同意權，遽以裁處訴願人法定罰鍰最高額 100 萬元，顯屬違法等語。惟按勞動基準法第 32 條第 1 項既已規範事業單位有企業工會者，雇主須經工會同意始可使勞工延長工時提供勞務，故訴願人仍應盡力與企業工會協商並取得其同意，始符法定程序要件。次按裁處罰鍰，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

。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，使勞工○君有延長工時之情形，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 5 次裁處在案。是原處分機關依前揭規定斟酌前開情節，並以訴願人係第 6 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 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，並無違誤。另有關訴願人主張勞動基準法第 32 條第 1 項規定違反憲法工作權保障及比例原則部分，非屬本件訴願審究範圍。訴願主張各節，均不足採據。原處分此部分仍應予維持。

七、另查訴願人前亦因相同違規事由，經原處分機關裁處在案，本件原處分機關審酌訴願人之違規情節、累計違法次數等，審認：

（一）訴願人未依規定給付勞工延長工時工資，係 5 年內第 5 次違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項規定（第 1 次為 104 年 6 月 23 日府勞動字第 10432156100 號裁處書；第 2 次為 104 年 1

1 月 10 日府勞動字第 10436785600 號裁處書；第 3 次為 105 年 7 月 1 日北市勞動字第 105305

42300 號裁處書；第 4 次為 106 年 11 月 7 日北市勞動字第 10638324000 號裁處書）。

（二）訴願人使勞工於休息日工作，未依規定給付延長工時工資，係 5 年內第 2 次違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定（第 1 次為 106 年 11 月 7 日府勞動字第 10638324000 號裁處書）。

（三）訴願人未經工會同意，使勞工延長工時提供勞務，係 5 年內第 6 次違反勞動基準法行為時第 32 條第 1 項規定（第 1 次為 103 年 9 月 26 日府勞動字第 10334905300 號裁處書；第 2 次

為 104 年 1 月 30 日府勞動字第 10338361300 號裁處書；第 3 次為 104 年 11 月 10 日府勞動字

第 10436785600 號裁處書；第 4 次為 105 年 7 月 1 日北市勞動字第 10530542300 號裁處書；

第 5 次為 106 年 11 月 7 日北市勞動字第 10638324000 號裁處書）。

是原處分機關依前揭規定及裁罰基準，審酌訴願人上開違規情節，且為甲類事單位，分別處訴願人 80 萬元、10 萬元、100 萬元罰鍰，合計處 190 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無違誤，從而，原處分機關所為處分，揆諸前揭規定、裁罰基準及函釋意旨，並無不合，應予維持。

參、關於 107 年 8 月 16 日北市勞動字第 10760394162 號函部分：

一、按訴願法第 3 條第 1 項規定：「本法所稱行政處分，係指中央或地方機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為。」第 77 條第 8 款規定：「訴願事件有左列各款情形之一者，應為不受理之決定：……八、對於非行政處分……提起訴願者。」

二、查原處分機關以 107 年 8 月 16 日北市勞動字第 10760394162 號函檢送同日期北市勞動字第 1

0760394161 號裁處書等予訴願人，該函並非對訴願人所為之行政處分。訴願人對此部分提起訴願，揆諸前揭規定，自非法之所許。

肆、綜上論結，本件訴願為部分程序不合，本府不予受理；部分為無理由；依訴願法第 77 條第 8 款及第 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 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 17 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）