

臺北市政府 108.08.23. 府訴一字第 1086103192 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 108 年 3 月 8 日北市勞動字第 10860093851

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

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）108 年 1 月 4 日派員實施勞動檢查，查得訴願人與勞工約定出勤時間為 8 時 30 分至 17

時 30 分，12 時至 13 時為休息時間，每日正常工作時間 8 小時；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；每週起迄為週一至週日，週六及週日為休息日及例假日。並查得：

（一）勞工○○○（下稱○君）於 107 年 10 月 2 日、15 日、16 日各延長工時 1 小時；10 月 1 日及

4 日各延長工時 1.5 小時；10 月 3 日延長工時 2 小時；10 月 11 日及 19 日每日各延長工時 3

小時；10 月 17 日及 22 日各延長工時 4 小時。又○君就 107 年 10 月 2 日至 4 日、11 日延長工

時部分選擇補休放棄領取延長工時工資。是○君 107 年 10 月未選擇補休訴願人應給付工資之延長工時計 14.5 小時，其中延長工時在 2 小時以內者，計 9.5 小時；再延長工時在 2 小時以內者，計 5 小時，訴願人應給付○君延長工時工資新臺幣（下同）3,282 元〔（本薪 13,700+職能薪資 21,400+伙食津貼 2,400）/240x（4/3x9.5+5/3x5）〕，無條件進位並取至整數位。惟查訴願人未給付○君延長工時工資，其他勞工○○○等 3 人亦有相同情事，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

(二) 訴願人勞工有組織企業工會，惟訴願人未經企業工會同意，使○君延長工作時間，其他勞工○○○等 6 人亦有相同情事，違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定。

(三) 勞工○○○(下稱○君)於 107 年 9 月 2 日出勤時間為 6 時至 22 時，扣除中間休息 1.5 小時，當日延長工時連同正常工時計 14.5 小時，已逾 12 小時；又○君 107 年 10 月延長工作時間計 67.5 小時，亦已逾法定 1 個月上限 46 小時，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定。

(四) ○君於 107 年 9 月 17 日至 23 日連續出勤 7 日，訴願人未給予○君每 7 日中有 2 日之休息，1 日為例假日，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃以 108 年 1 月 18 日北市勞動檢字第 10860127352 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 108 年 1 月 30 日北市勞動字第 10860145

05 號函通知訴願人陳述意見。訴願人以 108 年 2 月 15 日書面向原處分機關陳述意見略以，

○君遲至 107 年 12 月 18 日始向訴願人申請 107 年 10 月及 11 月之延長工時工資，訴願人業於

108 年 1 月發放等語。原處分機關審認訴願人 5 年內第 6 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項、

第 7 次違反同法第 32 條第 1 項、第 4 次違反第 32 條第 2 項、第 1 次違反第 36 條第 1 項規定，且

為資本額達 1,000 萬元以上之甲類事業單位，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(下稱裁罰基準)行為時第 3 點、行為時第 4 點項次 13、26、27、34、第 5 點等規定，以 108 年 3 月 8 日北市勞動字第 10860

093851 號裁處書，各處訴願人 100 萬元、100 萬元、60 萬元、2 萬元罰鍰，共計 262 萬元罰

鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 108 年 3 月 12 日送達，訴願人不服，於

108年4月3日經由原處分機關向本府提起訴願，5月16日及6月4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。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項及第2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。」「前項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；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時……。」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、第3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。」「雇主使勞工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時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。」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、第三十四條至第四十一條……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。」

勞動基準法施行細則第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。」第 22 條之 3 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。」

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）81 年 4 月 6 日台（

81

）勞動 2 字第 09906 號函釋：「……勞工於工作場所超過工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施，其提供勞務時間仍應屬工作時間，並依勞動基準法計給工資。」

101 年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129 號函釋：「……說明：……三、……勞工

於

工作場所超過工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間即應認屬工作時間，並依勞動基準法計給延時工資。勞雇雙方縱有約定延時工作需事先申請者，惟因工作場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責，其稱載具所示到、離職時間非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責。」

勞動部 103 年 3 月 11 日勞動條 2 字第 1030054901 號函釋：「……說明：……三、

……

.. 勞工如確有延長工作時間者，雇主尚不得以勞工延長工作時間未依工作規則規範為由，拒絕給付延長工時工資或促使勞工拋棄該項請求權或延長工時換取補休之權利。」

103 年 5 月 8 日勞動條 2 字第 1030061187 號函釋：「……說明：……三、事業單位如

於

工作規則內規定勞工延長工時應事先申請，經同意後其工作時間始准延長，該工作規則如無其他違反強制禁止規定等情事，應無不可。惟勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未於當場為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資……。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準行為時第 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。」行為時第 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	延長勞工工作時間，雇主未依法給付其延長工作時間之工資者。	第 24 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第	1. 處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事業單位規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰	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，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

		80 條之 1 第 1 項。	至法定罰鍰最高額二分之一。	期未改善者，應按次處罰：
26	僱主未經工會同意；無工會者未經勞資會議同意，使勞工延長工作時間者。	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。	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。	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。
27	僱主使勞工延長工作時間連同正常工作時間，1 日超過 12 小時，1 個月超過 46 小時者。	第 32 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。		
34	僱主未使勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日者。	第 36 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。		

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）○君遲至 107 年 12 月 18 日始向訴願人申請 107 年 10 月、11 月之延長工時工資，訴願人於

○君申請前自無從得知其有延長工時提供勞務。且依臺北高等行政法院（下稱北高行

) 104 年度簡上字第 5 號、105 年度訴字第 1201 號判決意旨，勞工未依規定事先申請加班，雇主自無給付延長工時工資之義務。況訴願人於○君申請後，即於 108 年 1 月發放○君 107 年 10 月加班費，訴願人未違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

(二) 訴願人業於工作規則及職工出勤、請假暨加班管理辦法明定延長工時申請制度，並公開揭示之，已成為僱傭契約之內容一部，勞工知悉後仍繼續為訴願人提供勞務，應認其等已默示承認相關內容，並應受其拘束。且訴願人均有發放延長工時工資，應認訴願人與個別勞工間，具備延長工時之意思合致。訴願人企業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) 原處分機關未考量訴願人企業工會濫用其延長工時同意權，且訴願人仍持續發放延長工時工資，並非規避法令等因素，遽以訴願人第 7 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 100 萬元，顯屬過苛。請撤銷原處分或減輕裁罰。

三、查本件經原處分機關實施勞動檢查，查得○君於 107 年 10 月間平日延長工作時間提供勞務，惟訴願人未依規定全額給付延長工時工資；且訴願人未經企業工會同意，使○君延長工作時間；又使○君於 107 年 9 月 2 日延長工作時間連同正常工作時間 1 日超過 12 小時

,

且○君 107 年 10 月延長工作時間計 67.5 小時，已逾法定 1 個月上限 46 小時；另使○君於 10

7 年 9 月 17 日至 23 日連續出勤 7 日，訴願人未給予每 7 日中應有 2 日之休息，1 日為例假，1

日為休息日等違規情事，有原處分機關 108 年 1 月 14 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、○君 107 年 10 月及○君 107 年 9 月、10 月出勤紀錄、○君出勤紀錄異常原因

說明書資料、人事管理系統畫面、107 年 11 月工資清冊、○君之主管駕駛人員加班申請單等資料影本附卷可稽。原處分自屬有據。

四、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 24 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；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 1 項、第 30 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。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 項亦有明文。本件查：

- (一) 依卷附原處分機關 108 年 1 月 4 日訪談訴願人之人資經理○○○(下稱○君)之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：請問貴公司如何記載勞工每日出勤時間？與勞工約定每日正常工作時間為何？休息時間為何？答：本公司是以感應卡方式記載勞工每日上、下班時間，不是門禁時間，本次提供的出勤紀錄確實是勞工實際上、下班時間，本次抽檢人員名單約定每日正常工作時間為 8：30~17：30，12：00~13：00 休息 1 小時，一日工時 8 小時……。問：請問貴公司是否會有加班情形？加班制度為何？是否有相關辦法或內部管理規則明訂？勞工加班是否需事先申請？若未能申請是否能事後補申請？答：本公司會有加班情形，本公司有加班申請系統，勞工如果因業務需求需要延長工時，需要……向主管提出，主管同意後會進出勤作業系統做預計申請……勞工本人再進入系統提出實際申請，再由主管進入系統審核……一旦同意此筆加班時數即成立，會由人資部核發加班費……若勞工……沒有事先申請也能事後補申請，本公司有手動申請的措施。本公司加班的相關規定，工作規則及職工出勤、請假暨加班管理辦法管理規章均有明訂。問：請問貴公司由何時計為加班？計算加班單位為何？答：本公司 17：30 下班會休息 30 分鐘，18：00 開始計加班……計算加班單位以半小時為單位。問：請說明貴公司計算加班費包含項目為何？……答：本公司計算加班費包含項目為本薪+職能薪資+伙食津貼……問：請問貴公司與勞工約定計薪方式為何(時薪、月薪)？約定發薪日為何？是否每月發放一次薪資，薪資計算期間為何？答：本公司與勞工約定計薪方式為月薪，約定發薪日為當月 20 日發放當月 1 日~月底的全薪，以匯款方式給付，遇例假日提前，每月發放一次薪資。問：請問貴公司加班費……計算時期是否與薪資計算時期一致？答：……本公司加班費的核發方式，例：1 月份的加班費會在 2 月份核發……問：請問貴公司是否有規定加班申請上限？或規定 21：30 以後不能申請加班？答：本公司出勤作業系統有設定只能申請到 21：30，若有超過 21：30 可以用紙本加班申請單提出申請。本公司出勤作業系統有設定只能申請到 21：30，是因為不希望員工過勞，如有特殊情況可用紙本加班申請單提出超過 21：30 以後的延長工時，主要用意是要符合勞動基準法的規定……。」會談紀錄除經○君簽名外，會同檢查之工會理事長○○(下稱○君)、理事○○○亦簽名確認在案。
- (二) 次依卷附○君 107 年 10 月出勤紀錄、出勤紀錄異常原因說明書資料及人事管理系統畫面所示，○君向訴願人申報以下加班時數並經獲准：107 年 10 月 2 日、15 日、16 日各

延

長工時1小時；10月1日及4日各延長工時1.5小時；10月3日延長工時2小時；10月11日

及19日各延長工時3小時；10月17日及22日各延長工時4小時。惟○君就10月2日至4日

、11日延長工時部分選擇補休。是○君107年10月未選擇補休之延長工時計14.5小時，其中延長工時在2小時以內者，計9.5小時；再延長工時在2小時以內者，計5小時

，
是訴願人應給付○君延長工時工資計3,282元 $[(13,700+21,400+2,400)/240 \times (4/3 \times 9.5+5/3 \times 5)]$ ，無條件進位並取至整數位。因訴願人延長工時工資於次月發給，依○君107年11月工資清冊所載，並無給付延長工時工資之記載。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。

(三) 雖訴願人主張○君遲至107年12月18日始向訴願人申請107年10月之延長工時工資，
訴

願人於○君申請前，無從得知○君延長工時，且訴願人業於108年1月發放○君加班費等語。惟按勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未於當場為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資；勞雇雙方縱有約定延時工作需事先申請者，惟因工作場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責，其稱非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責；雇主尚不得以勞工延長工作時間未依工作規則規範為由，拒絕給付延長工時工資或促使勞工拋棄該項請求權或延長工時換取補休之權利；亦有前勞委會81年4月6日台(81)勞動2字第09906號、101年5月30日勞動2字第10100661

29號、勞動部103年3月11日勞動條2字第1030054901號及103年5月8日勞動條2字第103

0061187號函釋意旨可資參照。查本件○君於107年10月間平日超過正常工作時間提供勞務，因工作場所係訴願人之指揮監督範圍，訴願人未於當場為反對之意思表示或防止之措施，復未能舉證○君未實際提供勞務。依上開函釋及裁判意旨，仍屬工作時間，訴願人應依勞動基準法相關規定計給延長工時工資，尚不得以勞工延長工作時間未依工作規則事先申請為由，拒絕給付延長工時工資。復查○君於107年10月11日、17日、19日、22日各延長工時達3小時以上，訴願人對於○君在其營業處所是否提供勞務及出勤狀況，本負有監督管理之責，尚難諉為不知。縱訴願人確於108年1月給付○君延長工時工資，仍屬事後改善作為，不影響違規行為之成立。另訴願人雖援引北高行104年度簡上字第5號、105年度訴字第1201號等判決，惟本府見解業詳述如前，經

查該等判決僅屬高等行政法院基於個案事實所為之法律見解，對本件並無拘束力，自難逕援引為本件論述依據。訴願主張各節，均不足採據。原處分此部分應予維持。

五、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 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；雇主使勞工工作時間每日超過 8 小時之部分，屬雇主延長勞工工作之時間；雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主任經工會同意，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、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 20 條之 1 第 1 款所明定。

本件查

：

(一) 依卷附原處分機關 108 年 1 月 4 日訪談訴願人之人資經理○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……組織企業工會有……問：請問貴公司有使勞工在正常工作時間以外工作之必要，是否經工會同意？答：本公司……無經工會同意延長工時，亦無法提供任何工會有同意延長工時的書面資料。」會談紀錄除經○君簽名外；另會同檢查之工會理事長○君、理事○○○亦簽名確認在案。是訴願人未經工會同意，即使○君於 107 年 10 月間延長工時出勤，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) 至訴願人主張企業工會濫用其延長工時同意權，違反誠信原則；原處分機關遽以裁處訴願人法定罰鍰最高額 100 萬元，顯屬過苛等語。惟按勞動基準法第 32 條第 1 項已明定事業單位有工會者，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，訴願人勞工有組織企業工會，惟訴願人未經工會同意，即使勞工○君延長工時，違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定，另考量訴願人為資本額逾 1 千萬元以上之甲類事業單位，前因相同違規情節，經原處分機關 5 年內裁處 6 次在案。是本件原處分機關以訴願人 5 年內第 7 次違反勞

動

時第
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 及裁罰基準行為

稱
3 點、行為時第 4 點項次 26 及第 5 點等規定，處訴願人 100 萬元罰鍰，並公布訴願人名

及負責人姓名，尚無違誤。雖訴願人主張原處分機關逕裁處 100 萬元罰鍰，顯屬過苛
等語，惟查原處分機關就訴願人前次即第 6 次違反相同規定，業以 107 年 8 月 16 日北
市

勞動字第 10760394161 號裁處書裁處 100 萬元罰鍰在案。訴願人顯已知悉相關規定，然
仍未有改善，原處分機關乃就本件訴願人第 7 次違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定，依
上開裁罰基準，於法定裁量範圍內處以 100 萬元罰鍰，尚無訴願人所稱顯屬過苛之情
形。訴願主張，不足採據。原處分此部分應予維持。

六、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定部分：

按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，1 個月不得超過 46
小時；雇主使勞工於休息日工作之時間，計入勞動基準法第 32 條第 2 項所定延長工作時
間總數；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；揆諸勞動基準法第 32 條第
2 項、第 36 條第 3 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

款規定自明。本件查：

(一) 依卷附原處分機關 108 年 1 月 4 日訪談訴願人之人資經理○君之勞動條件檢查會談紀錄
略以：「……請問貴公司勞工上班週期之起訖日為何（單週、雙週、四週或八週）
？休息日及例假日如何排定？答：本公司所僱勞工上班週期為單週，每星期一至星期
日為單週週期，原則上週休 2 日，沒有明定星期六、星期日或其他天為休息日及例假
日，若有因業務需要會有星期六出勤情形，一旦出勤會給其休息日加班費，另一天則
是例假日，每 7 日中一定會休一天例假。……問：請問貴公司所僱勞工○○○9/2..
... 有 1 日超過 12 小時情形，原因為何？答：因為 107 年 9 月份有新舊董事長交接期

，
業務量會比較多，因此會有 1 日超過 12 小時情形……。」會談紀錄除經○君簽名外
；另會同檢查之工會理事長○君、理事○○○亦簽名確認在案。

(二) 次依卷附○君 107 年 9 月出勤紀錄及主管駕駛人員加班申請單資料所載，○君 107 年 9
月

長
2 日出勤時間為 6 時至 22 時，經訴願人申報並經獲准之出勤時數為 14.5 小時，當日延

工時連同正常工時已逾 12 小時。又訴願人之人資經理○君於前開會談紀錄亦自承，訴願人確有使○君延長工作時間連同正常工作時間 1 日超過 12 小時之情事。

(三) 又依○君 107 年 10 月出勤紀錄及主管駕駛人員加班申請單資料所載，○君於 107 年 10 月

4 日及 15 日每日各延長工時 1.5 小時；10 月 1 日、3 日、8 日、16 日及 19 日每日各延長工

時 2 小時；10 月 2 日、9 日、18 日、25 日每日各延長工時 2.5 小時；10 月 22 日、26 日、30

日及 31 日每日各延長工時 3 小時；10 月 11 日及 17 日每日各延長工時 3.5 小時；10 月 29 日

延長工時 4 小時；10 月 23 日延長工時 5 小時；10 月 24 日延長工時 5.5 小時。又○君 107 年

10 月 6 日及 13 日均為休息日，惟○君均有出勤紀錄，出勤時間分別為 8 小時及 3 小時。

是訴願人 107 年 10 月延長工時計 67.5 小時，已逾法定 1 個月上限 46 小時；是訴願人有違

反勞動基準法第 32 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。訴願主張，不足採據。原處分此部分仍應予維持。

七、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定部分：

按雇主原則上不得使勞工連續工作逾 6 日；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；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、負責人姓名及限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；勞動基準法第 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 22 條之 3 定有明文。

。本件

查：

(一) 依卷附原處分機關 108 年 1 月 4 日訪談訴願人之人資經理○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：請問貴公司所僱勞工○○○107 年 9 月 17 日至 9 月 23 日有連續出

勤 7

天情形……原因為何？答：因為勞工○○○為董事長司機，剛好 107 年 9 月份為新舊董事長交接，業務量會比較多，因此有連續上班情形……。」並經○君簽名確認在案。

(二) 次依卷附○君 107 年 9 月出勤紀錄及主管駕駛人員加班申請單資料所示，○君自 107 年 9

月 17 日至 23 日連續出勤 7 日。訴願人對此亦不爭執。是訴願人有使○君連續出勤，未依勞動基準法第 36 條第 1 項規定，給予每 7 日中有 2 日之休息作為例假及休息日之事實

，洵堪認定。訴願主張，不足採據。原處分此部分應予維持。

八、另查訴願人前亦因相同違規事由經裁處在案，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 6 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

11 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 10530

542300 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；第 5 次

為 107 年 8 月 16 日北市勞動字第 10760394161 號裁處書）。

(二) 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 7 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；第 6 次為 107 年 8 月 16 日北

市勞動字第 10760394161 號裁處書）。

(三) 訴願人使勞工 1 日延長工作時間連同正常工作時間超過 12 小時，且 1 個月延長工作時間連同正常工作時間逾法定 1 個月上限 46 小時，係 5 年內第 4 次違反勞動基準法第 32 條第 2

項規定（第 1 次為 103 年 2 月 18 日府勞動字第 10330366100 號裁處書；第 2 次為 103 年 9 月 2

6 日府勞動字第 10334905300 號裁處書；第 3 次為 105 年 7 月 1 日北市勞動字第 1053054230

0 號裁處書)。

(四) 訴願人使勞工連續出勤，未給予其每 7 日中有 2 日之休息作為例假及休息日，第 1 次違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。

綜上，原處分機關審酌訴願人上開違規情節，且為甲類事業單位，乃依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準行為時第 3 點、行為時第 4 點項次 13、26、27

、34、第 5 點等規定，分別處訴願人 100 萬元、100 萬元、60 萬元、2 萬元罰鍰，合計處 26

2 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，揆諸前揭規定及函釋意旨，並無不合，應予維持。

九、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 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 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 8 月 23 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)