

臺北市政府 109.03.20. 府訴一字第 1096100509 號訴願決定書

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 108 年 11 月 27 日北市勞動字第 108607313

71 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營綜合商品零售業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）108 年 9 月 11 日、23 日及 27 日派員至訴願人台北○○分公司實施勞動檢查，查得訴願人與勞

工約定每日正常工作時間為 8 小時，休息時間 1 小時；訴願人有組織企業工會。並查得：

（一）勞工○○○（下稱○君）於 108 年 5 月至 108 年 6 月間平日有延長工時，惟訴願人未經工

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）訴願人未經工會同意，使女性勞工○○○（下稱○君）於 108 年 6 月 27 日、7 月 1 日出勤

時間均超過午後 10 時，違反勞動基準法第 49 條第 1 項規定。

二、原處分機關爰以 108 年 10 月 28 日北市勞動字第 10861018901 號函檢附勞動檢查結果通知書

通知訴願人，命其即日改善，並通知訴願人陳述意見。訴願人以 108 年 11 月 11 日函向原處分機關陳述意見後，原處分機關審認訴願人 5 年內第 6 次違反勞動基準法第 32 條第 1

項

、第 5 次違反同法第 49 條第 1 項規定，且為資本額達新臺幣（下同）8,000 萬元以上及為僱用人數達 100 人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）第 3 點、第 4 點項次 25、50、第 5 點等規定，以 108 年 11 月 27 日北市勞動字第 10860731371 號裁處書，

各處

訴願人 100 萬元及 80 萬元罰鍰，共計 180 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 11 月 29 日送達，訴願人不服，於 108 年 12 月 30 日經由原處分機關向本府提

起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願人提起訴願日期（108 年 12 月 30 日），距原處分送達日期 108 年 11 月 29 日雖已逾

30 日，惟本件提起訴願之期間末日為 108 年 12 月 29 日，因是日為星期日，依行政程序法第 48 條第 4 項規定，應以其次日（即 108 年 12 月 30 日）代之，是本件訴願人於 108 年 12 月

30 日提起訴願，並未逾期，合先敘明。

二、按勞動基準法第 4 條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府……。」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 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……第三十二條……第四十九條第一項……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。」

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。」

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）100 年 11 月 25 日勞

動 2 字第 1000091838 號函釋：「主旨：有關勞動基準法……第 32 條及第 49 條等所定雇

主應經工會同意疑義 1 案……說明：……二、查勞動基準法……第 32 條及第 49 條等均有『

雇主經工會同意，如『事業單位』無工會者，…，。』之規定。上開所稱工會，係指依工會法規定，結合同一事業單位之勞工所組織之企業工會……如該廠場勞工未組織企業工會者，始允同一事業單位企業工會之同意以代……。」

103年2月6日勞動2字第1030051386號函釋：「主旨：有關勞動基準法……第32條及第49

條等所定雇主應經工會同意，如事業單位無工會者，雇主經勞資會議同意後…疑義一案……說明：……三、本案○○股份有限公司○○分公司勞工如未組織分公司工會，該分公司於○○股份有限公司工會成立（101年5月1日）後，如擬實施彈性工作時間等制度，應徵得○○股份有限公司工會同意，尚不得逕據該分公司勞資會議之同意以代……。」

第 勞動部107年6月21日勞動條3字第1070130884號函釋：「主旨：有關勞動基準法……第

32條……及第49條所定『雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後』程序疑義，請依說明辦理……說明：一、查勞動基準法（以下簡稱本法）……第32條…及第49條規定，雇主擬實施……『延長工作時間』……『女性夜間工作』等事項，應徵得工會同意，如事業單位無工會者，始允由勞資會議行使同意權，其處理方式如下：（一）事業單位有廠場工會者，其於該廠場擬實施前開事項，應經廠場工會之同意；如各該廠場無工會，惟事業單位有工會者，應經事業單位工會之同意……。」

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8千萬元以上之公司。3. 僱用人數達100人以上之事業單位（含分支機構）。」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）事件統一裁罰基準如下表：（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）
25	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。	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。	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	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；屆期未改善者，應按次處罰： 1.甲類：…… (5)第5次以上：80萬元至100萬元。 ……

50	僱主未經工會同意，若無工會者未經勞資會議同意，或雖經同意但未提供必要之安全衛生設施，且未於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，而使女工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作者。	第 49 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。	、負責人姓名，並限期令其改善：屆期未改善者，應按次處罰。	違反者，除依僱主或事業單位規模、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：屆期未改善者，應按次處罰： 1.甲類：…… (5)第 5 次以上：80 萬元至 10 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

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」

三、本件訴願理由略以：依最高行政法院 105 年度判字第 165 號及臺灣彰化地方法院 106 年度簡字第 4 號判決意旨，分公司無工會，得依前勞委會 92 年 7 月 16 日勞動二字第

0920040600

號令釋意旨，就延長工時及使女性勞工於夜間出勤制度實施，得以分公司勞資會議決定之。訴願人○○分公司未成立分公司工會，業經勞資會議決議，訴願人於必要時，經勞工同意得延長工時及使女性勞工於夜間出勤。依上開判決意旨，自無不法。原處分有未依法行政、違反比例原則、對訴願人有利之事實未加注意等多項違誤，請撤銷原處分。

四、原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人有組織企業工會，惟未經工會同意，使○君於 108 年 5 月至 108 年 6 月間平日有延長工作時間；另未經工會同意使女性勞工○君於 108 年 6 月

27 日、7 月 1 日出勤時間超過午後 10 時等違規情事，有原處分機關 108 年 9 月 11 日、23 日、

27日勞動條件檢查會談紀錄、○君及○君出勤日期 2019/05/26~2019/08/25 刷卡時間補登表（下稱出勤紀錄）等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

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。

次按事

業單位有廠場工會者，其於該廠場擬實施延長工作時間者，應經廠場工會之同意；如各該廠場無工會，惟事業單位有工會者，應經事業單位工會之同意；分公司勞如未組織分公司工會，該分公司於總公司工會成立後，如擬實施延長工作時間等制度，應徵得總公司工會同意，尚不得逕據該分公司勞資會議之同意以代；有前勞委會 100 年 11 月 25 日勞動 2 字第 1000091838 號、103 年 2 月 6 日勞動 2 字第 1030051386 號及勞動部 107 年 6 月

21 日勞

動條 3 字第 1070130884 號函釋意旨可資參照。本件查：

- (一) 依卷附原處分機關 108 年 9 月 23 日訪談訴願人人資○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄影本略以：「……組織企業工會（有……問 貴公司每日正常出勤時間為何？……1. 請問貴公司如何紀錄○○分公司勞工出勤？答：本次抽查……公司已採指紋打卡系統一台置於收銀機，一台置於員工休息區，故出勤紀錄右側所載時數即為扣除休息時間後勞工之工作時間，其上所載時數即為勞工受指揮監督提供勞務之工作時間無誤，本公司亦據此給付加班費。（算至分鐘為止）2. 承上，各班別律定休息時間為何？特別標記之補登刷卡紀錄如何作成？答：班表排班 9 小時內含 1 小時休息時間，依規定勞工休息即應刷退刷進紀錄之（休息時間不計算工資）部份勞工未紀錄休息時間者，部門主官（課長）會與當事人確認後再行於出勤紀錄“調整補登”。3. 請問貴公司加班制度為何？答：原則上勞工應依班表出勤，但公司系統自刷進時間起即計算工時，故未有制式加班制度。勞工早來公司者多經與主管溝通加班所致。……8. 承上，貴公司使勞工○○○延長工作時間加班是否經企業工會（或勞資會議）決議通過勞基法 § 32 I 議案？答：本公司有使勞工延長工時需求，如前述○君，惟未經企業工會……通過……。」會談紀錄經○君簽名確認在案。另企業工會代表○○○（下稱○君）亦於會談紀錄簽註意見「延長工時未經工會同意……」，並簽名確認在案。

(二) 次依卷附○君出勤紀錄影本所示，經訴願人系統計算○君於108年5月至6月間加班之時日及出勤時間如下，○君108年5月26日於7時58分至14時18分、15時4分至20時30分

出勤；108年5月30日於9時28分至14時54分、15時32分至19時27分出勤；108年5月31

日於8時23分至13時14分、13時55分至18時37分出勤；108年6月2日於7時37分至13時3

4分、14時21分至15時、15時30分至19時34分出勤；108年6月4日於7時57分至15時22

分、16時13分至17時、17時30分至20時45分出勤；108年6月7日於7時53分至13時17分

、14時14分至17時35分出勤；108年6月9日於8時3分至14時5分、14時56分至15時、15

時30分至21時13分出勤；108年6月12日於8時38分至13時35分、14時24分至19時10分

出勤；108年6月13日於8時57分至13時24分、14時9分至19時36分出勤；108年6月15日

於7時44分至13時24分、14時11分至17時55分出勤；108年6月16日於7時32分至13時45

分、14時18分至20時出勤；108年6月18日於8時17分至13時57分、14時22分至21時6分

出勤；108年6月19日於8時12分至13時52分、14時35分至15時、15時30分至17時、17

時30分至21時23分出勤；108年6月21日於8時8分至13時33分、14時19分至19時31分出

勤。雖原處分機關未就何日為平日延長工時提供勞務或休息日出勤，抑或為國定假日出勤予以查證，然依一般社會經驗，上開時日應有數日屬平日延長工時提供勞務之情形。是訴願人有未經工會同意，使勞工在正常工作時間以外工作，違反勞動基準法第32條第1項規定之情事，洵堪認定。

(三) 雖訴願人主張○○分公司未成立分公司工會，已有勞資會議決議同意使勞工延長工時等語。按勞動基準法第32條第1項及第49條第1項關於延長工時及女工深夜工作等約定

，明文以工會同意為優先；無工會時，始例外由勞資會議行之。揆諸上開規定立法意

旨，除考量工會因勞工團結權受工會法所保障，較諸以多數決議之勞資會議，更有與資方談判之實力外，亦避免雇主利用其經濟優勢，藉私法自治及契約自由之名，影響個別勞工，降低勞工之自主性後各個擊破，達到不利勞工之勞動條件，甚至弱化工會功能。復依上開前勞委會 103 年 2 月 6 日勞動 2 字第 1030051386 號及勞動部 107 年 6

月 21

日勞動條 3 字第 1070130884 號函釋意旨，本件訴願人有組織企業工會，且○○分公司未成立分公司工會，該分公司欲實施延長工時，仍應經訴願人總公司工會同意，不得逕以該分公司之勞資會議代之。訴願人雖援引前勞委會 92 年 7 月 16 日勞動二字第

09200

40600 號令釋為據，惟查該令釋意旨係就事業單位無工會者，其各廠場欲使勞工延長工時，應由廠場工會或廠場勞資會議行使同意權所作之解釋，與本件訴願人已成立企業工會，無分公司工會，仍不得以分公司勞資會議取代訴願人企業工會同意權之情形顯然有別。另訴願人復援引最高行政法院 105 年度判字第 165 號及臺灣彰化地方法院 106 年度簡字第 4 號等判決意旨，惟本府見解業詳述如前，經查該等判決僅屬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，不足採據。本件原處分機關審認訴願人未經工會同意，使○君於 108 年 5 月 20 日至 6 月 23 日間平日延長工作時間。惟遍查全卷未見○君 108 年 5 月 20 日至 25 日出勤紀錄，

且

108 年 6 月 23 日之出勤紀錄為空白；又原處分機關亦未就○君於 108 年 5 月 26 日至 6

月 21

日間，就何日為平日延長工時提供勞務或休息日出勤，抑或為國定假日出勤予以調查核認，即逕認訴願人有使○君於 108 年 5 月 20 日至 6 月 23 日間平日加班至少 45 小時

之情

事，該認定內容雖有不當；惟訴願人未經工會同意，使○君於 108 年 5 月 26 日至 6 月

21

日間，數日於正常工作時間以外工作之事實，已如前述。是訴願人違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定，應依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規

定，

處訴願人罰鍰並公布訴願人名稱及負責人姓名之結果，並無二致。從而，依訴願法第 79 條第 2 項：「原行政處分所憑理由雖屬不當，但依其他理由認為正當者，應以訴願為無理由。」之規定，此部分原處分仍應予維持。

六、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 49 條第 1 項規定部分：

按雇主不得使女工於午後 10 時至翌晨 6 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，且提供符合規定之必要安全衛生設施、交通工具或安排女工宿舍者，不在此限；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且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；為勞動基準法第 49 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 108 年 9 月 23 日訪談訴願人資○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……組織企業工會（有……7. 請問勞工○○○ 108/6/27 2227 下班；7/1 2247 下班……是否經工會（或勞資會議）通過勞基法 § 49 I 議案？答：本公司使女性勞工夜間出勤確定尚未經企業工會決議通過……。」會談紀錄經○君簽名確認在案。另企業工會代表○君亦於會談紀錄簽註意見「……女性夜間工作未經工會同意」，並簽名確認在案。

(二) 次依卷附○君出勤紀錄影本所載，○君 108 年 6 月 27 日、7 月 1 日，分別至當日 22 時 27 分

、22 時 47 分始下班。是訴願人確有未經工會同意，使女性勞工○君於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作之情事，洵堪認定。雖訴願人主張○○○分公司未成立分公司工會，已有勞資會議決議同意使女性勞工於夜間出勤等語。惟依上開前勞委會 103 年 2 月 6 日勞動 2 字第 1030051386 號及勞動部 107 年 6 月 21 日勞動條 3 字第 1070130884 號函釋意旨，

訴願人有組織企業工會，且○○○分公司未成立分公司工會，該分公司欲實施使女性勞工於夜間出勤制度，仍應經訴願人總公司工會同意，不得逕以該分公司之勞資會議代之，業如前述。訴願主張，不足採據。此部分原處分仍應予維持。

七、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 次違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定（第 1 次以 104 年 3 月 25 日府勞動字第 10430096400 號裁處書；第 2 次以 105

年 11 月 21 日北市勞動字第 10546122400 號裁處書；第 3 次以 106 年 9 月 30 日北市勞動字第

10636024300 號裁處書；第 4 次以 107 年 9 月 11 日北市勞動字第 10760397241 號裁處書

；

第 5 次以 108 年 4 月 26 日北市勞動字第 10860096401 號裁處書裁處在案）。

(二) 訴願人未經工會同意，使女性勞工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作，係 5 年內第 5 次違反勞動基準法第 49 條第 1 項規定（第 1 次以 104 年 3 月 25 日府勞動字第

10430096400

號裁處書；第 2 次以 105 年 11 月 21 日北市勞動字第 10546122400 號裁處書；第 3 次以
106

年 9 月 30 日北市勞動字第 10636024300 號裁處書；第 4 次以 108 年 4 月 26 日北市勞動
字第 1

0860096401 號裁處書裁處在案)。

綜上，原處分機關審酌訴願人前開違規情節，且為甲類事業單位，依勞動基準法第 79 條
第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第 3 點、第 4 點項次 25、50、第 5 點等規
定，分

別處訴願人 100 萬元、80 萬元罰鍰，合計處 180 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓
名，揆諸前揭規定及函釋意旨，並無不合，原處分應予維持。

八、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第 79 條第 1 項及第 2 項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧 (公出)

委員 張 慕 貞 (代行)

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 109 年 3 月 20 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)