

臺北市政府 109.03.19. 府訴一字第 1096100535 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 108607309

81 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營綠化服務業，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 2 日及 19 日派員實施勞動檢查，查得訴願人未實施彈性工時制度，週間起訖為週一至週日，每日工作時間為 9 時至 18 時，中間休息 1 小時，每日正常工作時間為 8 小時。並查

得：

（一）訴願人使勞工○○○（下稱○君）於平日之 108 年 6 月 19 日延長工時 2 小時，休息日及

例假日之 108 年 6 月 22 日及 6 月 23 日分別出勤 8 小時、6 小時。訴願人無工會，亦未經勞

資會議同意，即使○君於上開正常工作時間以外時間延長工作時間，違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定。

（二）○君於 108 年 6 月 17 日至 28 日連續出勤 12 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 10 月 28 日北市勞動字第 1086101817 號函檢附勞動檢查結果通知書

予訴願人，命其立即改善，並通知陳述意見。嗣訴願人以 108 年 11 月 5 日書面向原處分機關陳述意見，原處分機關仍審認訴願人違規情事明確，且為資本額達新臺幣（下同）8,

000 萬以上之甲類事業單位，違反勞動基準法第 32 條第 1 項及第 36 條第 1 項規定，乃依同

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 點及第 4 點項次 25、35 等規定，以 108 年 11 月 27 日北市勞動字

第 10860730981 號裁處書，分別處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 4 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 25 日經

由原處分機關向本府提起訴願，109 年 1 月 6 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願人於 108 年 12 月 25 日訴願書載以：「……為請求撤銷臺北市政府勞動局 108 年 11 月 27 日北市勞動字第 10860730981 號函……。」，並檢附原處分機關 108 年 11 月 27 日北

市勞動字第 10860730981 號裁處書影本，揆其真意，應係不服該裁處書，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 32 條之 1 第 1 項規定：「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。」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……第三十二條、第三十四條至第四十一條……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 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。……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。」

勞動部 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，……爰勞工延長工作時間提供勞務，雇主尚不得謂不知情而主張免責。」

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 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	25	35
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。	雇主未使勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日者。
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。	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。
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（新臺幣：元）	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： (1)第 1 次：2 萬元至 20 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」

三、本件訴願理由略以：訴願人未要求○君於108年6月19日延長工時及於108年6月22日、23

日出勤，係○君基於自己對工作之要求而於前開期間工作，亦未事前向公司報備並經主管同意。○君於108年6月30日申報前開出勤紀錄時，訴願人始知悉上開情事。訴願人事後知悉○君之加班行為，僅能以勸導及給付加班費、補休之方式處理，非訴願人違反勞動基準法第32條第1項及第36條第1項規定，請撤銷原處分。

四、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述違反勞動基準法之情事，有原處分機關108年9月19日勞動條件檢查會談紀錄及○君108年6月之出勤紀錄表等影本附卷可稽，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：

按雇主使勞工每日工作時間超過8小時，或於勞動基準法第36條所定休息日之時間為工作者，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，應經工會同意，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所明定。本件查：

(一) 依原處分機關108年9月19日訪談訴願人之受任人○○○(下稱○君)之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問 有關貴公司……是否召開勞資會議？是否使用變形工時？『週』的定義？ 答 ……週的定義為星期一至星期日為一週……未經勞資會議同意使用變形工時……未經勞資會議同意延長工時……問 抽查勞工108年6月份至8月份之：出勤紀錄、排班表……每日工時、休息日及例假日……？ 答 員工有自行上系統登錄上下班時間，每日正常工時為8小時，上班時間分為9：00-18：00(午休12：30至13：30)……固定週休二日(星期六及星期日)…… 問 有關抽查員工之加班制度為何？加班時數計算單位？…… 答 員工加班需先口頭告知主管，之後系統顯示會再讓員工簽名選擇加班費或補休，加班時數計算單位為1小時……。」並經○君簽名確認在案。

(二) 次依卷附○君108年6月之出勤紀錄表影本所示，○君於108年6月19日(星期三)出勤

時間為9時16分至20時4分、於108年6月22日(星期六)出勤時間為10時27分至18時53

分、108年6月23日(星期日)出勤時間為8時至14時。是原處分機關審認訴願人無工

會，亦未經勞資會議同意，即使○君於平日（108年6月19日）、休息日及例假日（108年6月22日及23日）延長工作時間，違反勞動基準法第32條第1項規定。雖原處分機

關未查明訴願人與勞工約定之休息日，究為週間之星期六或星期日？且例假日使勞工出勤，是否屬勞動基準法第32條第1項所定工會或勞資會議得同意之範圍？並非無疑。惟依前開會談紀錄所載，星期六或星期日之其中1日應為○君之休息日；復依前開出勤紀錄所示，○君確於平日延長工時及於休息日出勤工作。是訴願人未經勞資會議同意，使勞工在正常工作時間以外時間工作，有違反勞動基準法第32條第1項規定之情事，洵堪認定。此部分原處分所憑理由縱有不當，惟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2萬元罰鍰，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，此部分原處分應予維持。

六、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。

查依

卷附○君108年6月之出勤紀錄表影本所示，○君自108年6月17日至28日連續出勤12日。

是訴願人有使勞工連續出勤，未依勞動基準法第36條第1項規定，給予勞工每7日中有2日之休息作為例假及休息日之事實，洵堪認定，此部分原處分亦應予維持。

七、至訴願人主張對○君於平日延長工時、休息日及例假日出勤均事前不知情，且已事後予以○君加班費或補休等語。按勞雇雙方縱有約定延時工作須事先申請，惟勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，因工作場所係雇主指揮監督之範圍，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，雇主不得謂不知情而主張免責；有勞動部103年5月8日勞動條2字第1030061187號函釋意旨可資參照。

查

○君既為訴願人僱用之勞工，即於訴願人之指揮監督下提供勞務，故○君提供勞務之內容、時間、地點，均受訴願人指示支配，訴願人尚不得以勞工自行提供勞務且事先不知

情等為由，主張免責。縱訴願人事後給予○君加班費或補休，亦不影響本件違規事實之判斷。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關所為處分，揆諸前揭規定及裁罰基準，並無不合，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、第 2 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 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 劉 昌 坪
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 3 月 19 日

如只對本決定罰鍰部分不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺灣臺北地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟。（臺灣臺北地方法院行政訴訟庭地址：新北市新店區中興路 1 段 248 號）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）