

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 109 年 5 月 26 日北市勞動字第 109602963 91 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營人身保險業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同） 109 年 4 月 15 日實施勞動檢查，發現訴願人未採用變形工時制度，與勞工約定出勤時間為每週一至週五早上 8 時 30 分至 17 時或 9 時至 17 時 30 分，中午休息時間為 12 時 15 分至 13 時 30 分

（休息 1 小時又 15 分鐘）；訴願人有加班申請制度，勞工以加班申請系統申報加班，以「分鐘」為單位，經主管核准後完成加班申請程序；與勞工約定平日正常工時為 7 小時又 15 分鐘，延長工時自正常工時結束後，再給予勞工 30 分鐘休息後起算，勞工每月延長工時上限尚未經工會同意調整為 54 小時；並查得：（一）訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）於 109 年 3 月 2 日 8 時 16 分至 21 時 30 分出勤工作，當日申請加班 4 小時，訴願人未經

工會同意，即使勞工延長工作時間，違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定。（二）勞工○○○（下稱○君）109 年 3 月 1 日至 3 月 31 日之出勤時間扣除每日 45 分鐘法定正常工作時間

及 30 分鐘休息時間後，其 109 年 3 月平日延長工時計為 3,042 分鐘（即 50 小時 42 分鐘），

訴願人使○君延長工作時間超過 1 個月之法定工時 46 小時上限，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定。

二、原處分機關乃以 109 年 4 月 27 日北市勞動字第 10960560921 號函檢送勞動檢查結果通知書

予訴願人，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見，經訴願人以 109 年 5 月 6 日書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違規事證明確，且為甲類事業單位，5 年內第 13 次違反勞

動基準法第 32 條第 1 項規定（前 12 次裁處分別為 104 年 6 月 12 日、104 年 11 月 27 日、105 年 4

月 6 日、105 年 7 月 15 日、106 年 9 月 1 日、107 年 4 月 23 日、107 年 7 月 19 日、107 年 9 月 26 日、

108 年 2 月 13 日、108 年 5 月 13 日、108 年 10 月 18 日、109 年 2 月 11 日等裁處書），第 6 次違反

同法第 32 條第 2 項規定（前 5 次裁處分別為 105 年 10 月 5 日、107 年 10 月 23 日、108 年 2 月 13

日、108 年 10 月 18 日、109 年 2 月 11 日等裁處書），乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時

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 29、30 及第 5 點等規定，以 109 年 5 月 26 日北市勞動字第 10960296391 號

裁處書，各處訴願人新臺幣（下同）100 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 109 年 5 月 27 日送達，訴願人不服，於 109 年 6 月 12 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、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 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，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，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時.....。」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.....規定。」行為時第 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。」

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。」

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）。（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）事件統一裁罰基準如下表：（節錄）」

項次	29	30
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。	雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間或雇主使勞工在正常工作時間以外延長工作之時間，違反勞基法第 32 條第 2 項規定之時數。
法條依據(勞基法)	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 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。
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：  .....  (5)第 5 次以上：80 萬元至 100 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」

- 二、本件訴願理由略以：參照勞動基準法第 32 條第 1 項立法緣由，解釋該條項時，應考量工會之代表性，該條項將同意權一概移交予工會，使勞工無法自主決定於正常工時外工作，侵害勞工個人自由等；訴願人已取得勞工○君簽署延長工時同意書，且本件訴願人所僱勞工○君等人係內勤人員，非訴願人之工會會員，該工會自無行使同意該等勞工工作時間延長之權限，故其等延長工時實無須得到工會同意。且訴願人之工會無正當理由以內勤員工延長工時之同意，作為其利益交換之籌碼，致訴願人無法取得工會之同意，訴願人對此並無故意過失等主觀可歸責事由，而不應處罰，請撤銷原處分。
- 三、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 109 年 4 月 15 日訪談訴願人之受任人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、勞動檢查結果通知書及勞工○君、○君 109 年 3 月出勤紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。
- 四、至訴願人主張參照勞動基準法第 32 條第 1 項立法緣由，解釋該條項時，應考量工會之代表性，勞工○君等人係內勤人員，非訴願人之工會會員，且已取得其等簽署延長工時同意書；又訴願人之工會無正當理由以內勤員工延長工時之同意，作為其利益交換之籌碼，致訴願人無法取得工會同意，對此訴願人並無主觀可歸責事由云云。按雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，應經工會或勞資會議同意；雇主延長勞工之工作時間，1 個月不得超過 46 小時；違反者，各處 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 32 條第 1 項、第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及行為時第 80 條之 1 第 1 項定有明文。

經查：

（一）關於違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定部分：

查本件依原處分機關 109 年 4 月 15 日訪談訴願人之受任人○君之會談紀錄影本記載略以：「……Q：請問貴公司與內勤員工約定工作時間為何？A：公司與員工約定工時為每週一~五早上 8：30~下午 17：00，員工另可選擇 9：00~17：30 為上下班時間。中午休息時間為 12：15~13：30，每日正常工時為 7 小時又 15 分鐘，週六、週日及國定假日均休。……Q：貴公司如何記錄員工之出缺勤狀況？A：公司以電腦登入登出時間做為差勤管理時間，差勤系統以每日登入電腦第一筆及登出電腦最後一筆做為員工出缺勤紀錄。……Q：貴公司員工加班自何時開始起算？A：公司與員工約定，平日正常工時為 7 小時又 15 分鐘，延長工時自正常工時結束後，再給予員工休息 30 分鐘後開始

計算。員工若 8：30 上班，延長工時自 17：30 起算，員工若 9：00 上班，延長工時自

18

：00 起算。Q：貴公司申請加班的規定為何？A：公司有加班申請系統，員工有從事公務事實均可上系統申報加班，加班申請以『分鐘』為單位，員工可事前申請，也可事後補申請，經主管核准後，加班申請程序始完成，人事及會計單位依申請完成之加班單給付加班費。員工加班公司可以讓員工自由選擇加班費或加班補休。…… Q：依勞基法第 32 條第 1 項，貴公司是否已經工會同意使員工加班？A：目前公司尚未取得工會同意。……」並經○君簽名確認在案。次依勞工○君 109 年 3 月出勤紀錄所載，其於 3 月 2 日 8 時 16 分至 21 時 30 分出勤工作；訴願人固於訴願理由陳稱其已取得本次

檢查

有加班員工之個別簽署延長工時同意書；惟依勞動基準法第 32 條第 1 項規定意旨，雇主使勞工延長工作時間，即須徵得工會同意或無工會者應踐行勞資會議同意之程序，方屬適法，此為強制規定，訴願人尚難以已取得勞工○君簽署延長工時同意書或謂勞工○君非工會會員為由，作為免責之依據；又訴願人之工會係依工會法成立之企業工會，並領有北市工字第 431 號工會登記證書在案，該工會既屬合法組織成立、登記之企業工會，訴願人主張該工會不具代表內勤勞工行使延長工時之同意權限，於法不合，尚難憑採；復依原處分機關上開 109 年 4 月 15 日會談紀錄記載，訴願人工會並未同意其得使勞工延長工作時間，是訴願人有違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定之情事，洵堪認定。至勞動基準法第 32 條第 1 項規定是否合理，非屬訴願審議範圍。又訴願人主張其工會無正當理由以內勤員工延長工時之同意，作為其利益交換之籌碼，是其並無主觀可歸責事由云云；此為訴願人公司內部關係，訴願人尚難據此而邀免責。訴願主張，核不足採。

(二) 關於違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定部分：

依勞工○君 109 年 3 月出勤紀錄所載，3 月 1 日至 3 月 31 日之出勤時間扣除每日 45 分鐘法

定正常工作時間及 30 分鐘休息時間後，其 109 年 3 月平日延長工時共計為 3,042 分鐘

(

即 50 小時 42 分鐘)，是訴願人使勞工延長工作時間超過 1 個月之法定工時 46 小時上

限

。訴願人有違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定之情事，洵堪認定。

(三) 再按裁處罰鍰，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。查本件依

卷附資料所示，原處分機關查得訴願人有未經工會同意，使其所僱勞工○君有延長工作時間及使勞工○君 1 個月延長工作時間超過法定工時 46 小時上限等情，且考量訴願人為資本額逾 8,000 萬元以上之甲類事業單位，前因相同違規行為，分別經原處分機關 12 次及 5 次裁處在案；是原處分機關依前揭規定，斟酌上開情節，並以本件訴願人係第 13 次違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定，第 6 次違反同法第 32 條第 2 項規定，

依同

法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第 3 點、第 4 點項次 29、30 及

第 5 點等規定，各處訴願人 100 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，並無不合，原處分應予維持。

五、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（請假）  
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 洪 偉 勝  
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 9 月 4 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）