

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 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 9 月 11 日北市勞動字第 10960442101 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

- 一、訴願人經營廣告業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）109 年 7 月 30 日實施勞動檢查，發現訴願人未採用變形工時，與勞工約定正常工時為 9 時至 18 時（休息時間為 12 時 30 分至 13 時 30 分及 18 時至 19 時），自 19 時起申請加班，週休 2 日（週六及週日）；並查得：（一）訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）於 109 年 4 月 15 日 9 時 1 分至 4 月 16 日凌晨 0 時 43 分出勤工作，當日加班 5 小時；勞工○○○（下稱○君）於 109 年 5 月 26 日 8 時 48 分至 21 時 32 分出勤工作，當日加班 3 小時，訴願人未經勞資會議同意使勞工於正常工作時間以外延長工作時間，違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定。（二）○君 109 年 4 月 15 日 9 時 1 分至 4 月 16 日凌晨 0 時 43 分出勤工作，○君當日工作時間已達 13 小時（正常工時 8 小時+延長工時 5 小時），訴願人使勞工延長工作時間連同正常工作時間逾 1 日法定工時 12 小時上限，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定。（三）勞工○○○（下稱○君）於 109 年 4 月 6 日至 4 月 30 日連續出勤 25 日，訴願人未給予勞工每 7 日中 2 日之休息，其中 1 日為例假，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 109 年 8 月 10 日北市勞動字第 1096092703 號函通知訴願人陳述意見，惟未獲回應。原處分機關審認訴願人違規事證明確，且為乙類事業單位，5 年內第 2 次違反勞動基準法第 32 條第 1 項、第 2 項規定（第 1 次為 104 年 12 月 14 日北市勞動字第 10436196000 號裁處書），第 1 次違反同法第 36 條第 1 項規定，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、39 及第 5 點等規定，以 109 年 9 月 11 日北市勞動字第 10960442101 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人新臺幣（下同）5 萬元、5 萬元及 2 萬元罰鍰，合計處 12 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 109 年 9 月 14 日送達，訴願人不服，於 109 年 9 月 18 日經由原處分機關向本府提起訴願，9 月 24 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

- 一、本件訴願人於訴願書「訴願請求」欄雖載明「北市勞動字第 10960442102 號」，惟查原處分機關 109 年 9 月 11 日北市勞動字第 10960442102 號函僅係檢送原處分等予訴願人，揆其真意，應係對原處分不服，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 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 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。」行為時第 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。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。」

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	39
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。	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。	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）	一、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： 2.乙類： (1) 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。..... (2) 第 2 次：5 萬元至 20 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：勞工○君於 109 年 4 月 15 日加班 5 小時一事，經詢問○君表示，其當日下午 1 時 30 分至 4 時 30 分，計 3 小時休息時間，所以○君 109 年 4 月 15 日實際上班時數為 12 小時，○君 4 月 16 日有排補休假 1 日；勞工○君於 109 年 5 月 26 日加班 2 小時為筆誤 3 小時；○君任職訴願人公司業務經理一職，因職務關係工作時間有彈性，常於外面開會或活動，故無法打卡，星期六及星期日○君提出在家工作，但未提出例假日、休息日的加班申請，自行填寫星期六、日出勤紀錄，訴願人全然不知，人事不察，造成此一疏失；另訴願人於 109 年 8 月 1 日申請召開勞資會議，尚待原處分機關審核，請撤銷原處分。
- 四、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 109 年 7 月 30 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、勞工○君 109 年 4 月加班單及○君、○君、○君 109 年 4 月、5 月出勤表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。
- 五、至訴願人主張勞工○君於 109 年 4 月 15 日加班 5 小時一事，○君表示其當日下午 1 時 30 分至 4 時 30 分，計 3 小時休息時間，○君 109 年 4 月 15 日實際上班時數為 12 小時；○君因職務關係工作時間有彈性，常於外面開會或活動，故無法打卡，星期六及星期日○君提出在家工作，但未提出例假日、休息日的加班申請，訴願人全然不知；另訴願人已於 109 年 8 月 1 日召開勞資會議云云。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連同正常工作時間，1 日不得超過 12 小時；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，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 36 條第 1 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 7 月 30 日訪談訴願人之受任人○君之會談紀錄影本記載略以：「……問：請問員工○○○ 4 月 15 日出勤狀

況為何？答：○員為設計師當天 09：01 上班，至隔天凌晨 0：43 下班（中午 1230-1330，晚上 1800-1900 休息），扣除休息時間後，當日工時為 14 小時（應為 13 小時）42 分鐘 當天加班申請為 6 小時，但實為誤寫，因按公司規定 18：00-19：00 為休息時間，需扣 1 小時，因此加班應為 5 小時。問：請問貴公司是否召開勞資會議？答：目前尚未召開，之後會盡快向局核備代表。問：請問貴公司是否採用變形工時？答：目前沒有。……」並經○君簽名確認在案。次依勞工○君 109 年 4 月加班單所載，其於 4 月 15 日 18 時至 24 時加班出勤工作，扣除 18 時至 19 時休息，○君 4 月 15 日實際加班 5 小時；復依原處分機關上開 109 年 7 月 30 日會談紀錄記載，○君自承訴願人並無召開勞資會議，亦無採用任何變形工時，是訴願人有未經勞資會議同意，使勞工於正常工時外延長工作時間，違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定之情事，洵堪認定。至訴願人主張○君 109 年 4 月 15 日下午 1 時 30 分至 4 時 30 分，計 3 小時休息時間，故○君當日實際上班時數為 12 小時一節，惟與會談紀錄之說明不符，訴願人並未舉證以實其說，訴願人既未經勞資會議同意使勞工延長工作時間，上開主張尚不影響違規事實之認定。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：

依原處分機關上開 109 年 7 月 30 日會談紀錄及○君 4 月份出勤表所載，勞工○君 109 年 4 月 15 日出勤時間 9 時 1 分至隔天凌晨 0 時 43 分，扣除休息時間 12 時 30 分至 13 時 30 分及 18 時至 19 時後，該日總工時合計達 13 小時 42 分鐘，是訴願人使勞工○君於 109 年 4 月 15 日之延長工時連同正常工時超過 1 日法定工時 12 小時上限，有違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定之事實，堪予認定。至訴願人主張○君 109 年 4 月 15 日下午 1 時 30 分至 4 時 30 分，計 3 小時休息時間，故○君當日實際上班時數為 12 小時一節，惟與會談紀錄之說明不符，訴願人並未舉證以實其說，已如前述。訴願主張，核不足採。

（三）關於違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定部分：

查本件依原處分機關 109 年 7 月 30 日訪談訴願人之受任人○君之會談紀錄影本記載略以：「……問：請問員工○○○ 4 月 6 日至 4 月 30 日之出勤狀況為何？答：○員擔任業務主管，時常要四處開會，目前就出勤紀錄顯示○員從 4 月 6 日至 4 月 30 日連續 25 天（有時在公司、有時在家、有時出差）皆有提供勞務。該出勤紀錄皆為○員

本人親自打卡及手寫確認。……」並經○君簽名確認在案；復依○君 109 年 4 月份攷勤表記載，○君於 109 年 4 月 6 日至 4 月 30 日連續出勤 25 日，是訴願人未給予勞工每 7 日中 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。訴願人雖主張○君未申請加班，惟不影響本件違規事實之成立。訴願主張，不足採據。

(四) 綜上所述，訴願人違規事實明確，原處分機關審認訴願人為乙類事業單位，第 2 次違反勞動基準法第 32 條第 1 項、第 2 項及第 1 次違反同法第 36 條第 1 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、39 等規定，各處訴願人 5 萬元、5 萬元及 2 萬元罰鍰，合計處 12 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。

六、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 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽
委員 邱 駿 彥
委員 郭 介 恒

中華民國 109 年 12 月 22 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）