

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 111 年 1 月 28 日北市勞動字第 11060865781 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）110 年 11 月 2 日實施勞動檢查，發現訴願人未採用彈性工時，採週休二日（週六、週日為休息日或例假日），一週週期為週一至週日；訴願人以電腦登入、登出時間作為差勤管理，並以勞工每日登入電腦第 1 筆及登出電腦最後 1 筆時間作為勞工出勤紀錄，於居家辦公期間由勞工透過個人電腦設備以 vpn 連線進入訴願人電腦（遠端桌面）再進入上開內網打卡，記錄上下班時間；其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（AB 班，中午休息為 12 時 15 分至 13 時 30 分）或 9 時 30 分至 18 時（AD 班，中午休息 13 時 15 分至 14 時 30 分），勞工於週六、週日加班之休息時間為 1 小時；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；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；並查得：（一）訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）於 110 年 2 月 20 日（星期六）休息日 8 時 3 分至 17 時出勤工作，扣除中間休息時間 1 小時，延長工時共計 7.5 小時，訴願人應依規定給付○君休息日出勤工作之延長工時工資新臺幣（下同）2,185 元【（本薪 41,300 元+津貼 3,000 元）/30/8x〔（4/3x2）+（5/3x5.5）〕】，惟訴願人未給付○君休息日出勤工作之延長工時工資，且 110 年 9 月亦有相同情形，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。（二）訴願人自承未經工會同意使勞工於正常工作時間以外延長工作時間，以勞工○○○（下稱○君）為例，○君 110 年 9 月 11 日（星期六）休息日出勤紀錄時間為 8 時 9 分至 19 時 13 分，扣除休息時間

後○君於上述休息日出勤 9 小時又 13 分鐘，其他勞工如○君亦有相同情形，違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃以 110 年 12 月 21 日北市勞動字第 11061307171 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知訴願人陳述意見，經訴願人以 111 年 1 月 6 日、111 年 1 月 25 日書面陳述意見。原處分機關審認訴願人第 1 次違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定，5 年內第 12 次違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定（前 11 次裁處分別為 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、109 年 5 月 26 日、109 年 10 月 22 日、110 年 2 月 18 日、110 年 7 月 14 日等裁處書），考量其係實收資本額超過 1 億元之甲類事業單位及其違反之情節，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項、第 80 條之 1 第 1 項、第 2 項、違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則（下稱共通性原則）第 4 點第 2 款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 18、29 及第 5 點等規定，以 111 年 1 月 28 日北市勞動字第 11060865781 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 5 萬元及 150 萬元罰鍰，合計處 155 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 111 年 2 月 8 日送達，訴願人不服，於 111 年 3 月 8 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 24 條第 2 項規定：「雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」第 30 條第 1 項、第 3 項、第 4 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。」「第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。」「前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。」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 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項規定：「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……規定。」「有前三項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、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。」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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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。」

違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第 4 點第 2 款規定：「下列違反本法第二十四條、第三十二條、第三十四條、第三十六條或第三十九條規定者，主管機關應審酌其資力，依本法第七十九條第一項規定，處新臺幣五萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得依同條第四項規定，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一：……（二）依法辦理公司登記或商業登記，實收資本額超過新臺幣一億元之事業單位。」

勞動部 106 年 3 月 13 日勞動條 3 字第 1060049558 號函釋：「……三、行政院人事行政總處公告之政府行政機關辦公日曆表僅適用政府行政機關。適用於勞動基準法之事業單位，仍應依勞動基準法相關規定辦理。勞雇雙方得自行協商決定是否有參酌之必要。四、為使所有事業單位均得在符合勞動基準法規定之前提下，比照政府行政機關辦公日曆表安排工時及例休假，使勞工有獲得連假之機會，亦不致增加事業單位成本，本部業指定依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業為勞動基準法第 30 條第 3 項規定（即 8 週彈性工時）之行業，允事業單位得採『1 日換 1 日』之方式安排出勤。……」

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	18	29
違規事件	雇主使勞工於勞基法第 36 條所定休息日工作，未依法給付休息日工資。	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。
法條依據(勞基法)	第 24 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 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。
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 2 分之 1。 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。 (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：

- (一) 訴願人排定所屬勞工年度出勤行事曆並配合實施連假調班，係兼顧勞工權益之必要調班行為，且有取得內勤員工書面同意，並非要求內勤員工於調班日加班，乃 1 日換 1 日之作法，自無違反勞動基準法第 24 條第 2 項及第 32 條第 1 項規定。
- (二) 原處分以訴願人使勞工○君於 110 年 2 月 20 日出勤工作，未給付休息日延長工時工資，涉有違反勞動基準法第 24 條第 2 項一事，惟訴願人先前已經原處分機關查處並依勞動基準法第 32 條第 1 項規定，於 110 年 7 月 16 日送達裁處書裁罰在案，本次屬 110 年 7 月 16 日前之違規行為，係重複裁處，違反一事不二罰原則；另原處分稱勞工○君、○君於 110 年 9 月 11 日出勤，涉違反勞動基準法第 32 條第 1 項部分，均屬訴願人依據人事行政總處行事曆施行連假調班之作法衍生爭議，核屬同一事件，應併同裁處，亦有一事不二罰原則之適用。
- (三) 現行勞動基準法第 32 條第 1 項規定係於 91 年 12 月 25 日修正公布，該條項原規定為「……有在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會或勞工同意，並報當地主管機關核備後，得將第三十條所定之工作時間延長之。」依法律不溯及既往原則，在訴願人已依當時規定取得勞工同意延長工時情形下，應無違反勞基法第 32 條第 1 項之規定；參照勞動基準法第 32 條第 1 項修法歷程，本質上有抵觸憲法集會結社自由、工作權及自由權之虞；訴願人所僱內勤員工，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；訴願人並無故意過失或期待可能性，不應處罰，縱認有故意過失或期待可能性，惟應以勞動基準法第 30 條第 3 項 8 週彈性工時為裁罰之依據，而非同法第 24 條第 2 項規定。
- (四) 原處分就違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定部分裁處訴願人 150 萬元罰鍰部分，原處分機關未盡酌量訴願人之主客觀歸責因素，如應受責難程度、所生影響、因違反行政法上義務所得之利益等，與比例原則不符。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 110 年 11 月 2 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 110 年 2 月、9 月出勤紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其有取得內勤員工書面同意，係 1 日換 1 日之作法；訴願

人先前業經原處分機關查處並依勞動基準法第 32 條第 1 項規定，以 110 年 7 月 16 日裁處書裁罰在案，再就 110 年 7 月 16 日前之違規行為裁處，違反一事不二罰原則；原處分稱勞工○君、○君於 110 年 9 月 11 日出勤，涉違反勞動基準法第 32 條第 1 項部分，核屬同一事件，應併同裁處；訴願人所僱內勤員工，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；訴願人縱認有故意過失或期待可能性，惟應以勞動基準法第 30 條第 3 項規定為裁罰之依據；裁處 150 萬元罰鍰，違反比例原則等云云。查本件：

（一）關於違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定部分：

- 1、按雇主使勞工於休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 1 以上；工作 2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 2 以上；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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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 24 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項所明定；又依前揭勞動部 106 年 3 月 13 日函釋意旨，為使勞工有獲得連假之機會，且不增加事業單位成本，爰指定依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業為勞動基準法第 30 條第 3 項規定（即 8 週彈性工時）之行業，允認事業單位得依政府機關辦公日曆表安排工時及例休假，採「1 日換 1 日」之方式安排出勤。故事業單位倘欲依政府機關辦公日曆表安排工時及例休假，即應依勞動基準法第 30 條第 3 項規定，經工會同意，如無工會者，則需經勞資會議同意後始得為之。
- 2、依原處分機關 110 年 11 月 2 日訪談訴願人之受託人○君所製作之會談紀錄略以，訴願人未舉辦勞資會議，亦未取得工會同意變更工作時間，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（中午休息為 12 時 15 分至 13 時 30 分）或 9 時 30 分至 18 時（中午休息 13 時 15 分至 14 時 30 分），週六、週日及國定假日均休假；勞工○君於 110 年 2 月 20 日（星期六）休息日 8 時 3 分至 17 時出勤，訴願人未給付○君休息日加班費或加班補休，110 年 9 月亦有相同情形，該會談紀錄經○君簽名確認在案。
- 3、查○君於前揭會談紀錄自承訴願人與勞工約定星期六或星期日為休息日，未經工會同意採用任何彈性工時。復依卷附○君 110 年 2 月出

勤紀錄影本所載，其於 110 年 2 月 20 日（星期六）休息日出勤工作時間為 8 時 3 分至 17 時，扣除中間休息時間 1 小時，該休息日延長工作時間為 7.5 小時。本件訴願人未經工會同意採用任何變形工時；星期六為○君之休息日，自應給付○君休息日出勤工作之延長工時工資；惟依訴願人 110 年 2 月工資明細並無給付○君休息日出勤工作之延長工時工資之記載。是訴願人使勞工於休息日出勤工作，未依勞動基準法第 24 條第 2 項規定給付休息日之延長工時工資之違規事實，洵堪認定。

- 4、雖訴願人主張其係 1 日換 1 日之作法，應適用勞動基準法第 30 條第 3 項規定為裁罰之依據等語。惟依前揭勞動部 106 年 3 月 13 日函釋意旨，為使勞工有獲得連假之機會，且不增加事業單位成本，爰指定依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業為勞動基準法第 30 條第 3 項規定（即 8 週彈性工時）之行業，允認事業單位得依政府機關辦公日曆表安排工時及例休假，採「1 日換 1 日」之方式安排出勤。事業單位倘欲依政府機關辦公日曆表安排工時及例休假，即應依勞動基準法第 30 條第 3 項規定，經工會同意，如無工會者，需經勞資會議同意後始得為之。惟查訴願人非屬得依政府行政機關辦公日曆表出勤而採行 8 週彈性工時之行業，況○君於 110 年 11 月 2 日受檢時自承訴願人未經工會同意實施彈性工時，即不得採 1 日換 1 日之方式調整勞工之休息日及工作日。是訴願人主張 110 年 2 月 20 日（週六）為政府行政機關辦公日曆表應補行上班日，並非休息日，無須給付○君於該日出勤之延長工時工資等節，顯係誤解法令，不足採據。另查本件原處分機關係審認訴願人第 1 次違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定，訴願人所稱先前業經原處分機關查處並於 110 年 7 月 16 日送達裁處書裁罰範圍，而有一事二罰之情形，訴願主張，應係誤解法令，核不足採。

（二）關於違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定部分：

- 1、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；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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項定有明文。
- 2、依原處分機關 110 年 11 月 2 日訪談訴願人之受託人○君所製作之會談

紀錄略以，訴願人未舉辦勞資會議，亦未取得工會同意延長工作時間，該會談紀錄經○君簽名確認在案。次依勞工○君 110 年 9 月出勤紀錄所載，其於 9 月 11 日 8 時 9 分至 19 時 13 分出勤工作，是○君該日有延長工作時間之情事；勞工○君於同日亦有延長工時之情事，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○君等人簽署延長工時同意書或謂勞工○君等人非工會會員為由，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 xxx 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 110 年 11 月 2 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，尚非屬訴願審議範圍。再查訴願人係分別違反勞動基準法第 24 條第 2 項、第 32 條第 1 項規定等 2 種違規態樣，本應各別處罰，尚無一事二罰之情事。訴願主張各節，均不足採。

- 3、未按裁處罰鍰，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；又有違反勞動基準法第 32 條規定之行為，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額 2 分之 1；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 79 條第 4 項、第 80 條之 1 第 2 項所明定。另依法辦理公司登記，實收資本額超過 1 億元之事業單位，違反勞動基準法第 32 條規定，主管機關應審酌其資力，依同法第 79 條第 1 項規定，處 5 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依同條第 4 項規定，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額 2 分之 1；為共通性原則第 4 點所明定。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○君等人有延長工作時間之情事，且考量訴願人為實收資本額高達 1 千 3 百億元以上之甲類事業單位，前因相同違規

行為，經原處分機關 11 次裁處仍未改善在案；是原處分機關依前揭規定，已考量違法情節之輕重、應受責難程度、所生影響、所得利益及資力等情狀，並以本件訴願人係 5 年內第 12 次違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項、第 80 條之 1 第 1 項、第 2 項、共通性原則第 4 點及裁罰基準第 3 點、第 4 點項次 29 及第 5 點等規定，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額（100 萬元）2 分之 1，處訴願人 150 萬元罰鍰，其裁量於法尚無違背。訴願主張，核不足採。

（三）從而，原處分機關依前揭規定，各處訴願人 5 萬元及 150 萬元罰鍰，合計處 155 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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

委員 張 慕 貞

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

委員 邱 駿 彥

委員 郭 介 恒

中華民國 111 年 5 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）