

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 4 月 21 日北市勞動字第 11160042271 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 12 月 28 日實施勞動檢查，查得訴願人未實施彈性工時制度，與勞工約定週間起訖為週一至週日，得由勞工自行選擇每日工作時段為 8 時 30 分至 17 時、9 時至 17 時 30 分或 9 時 30 分至 18 時，中間休息 1 小時，每日正常工作時間為 7.5 小時，於正常工作時間結束並休息 30 分鐘後，以 0.5 小時為單位計算延長工時；訴願人未能提供工會成立前，業經勞資會議同意使勞工於正常工作時間以外時間延長工作；雖訴願人之企業工會於 106 年 1 月 13 日成立，並於 108 年 1 月 29 日召開 108 年第 1 次臨時會員大會決議通過同意使勞工延長工時（下稱系爭 108 年 1 月 29 日工會決議），惟該決議迭經民事法院裁判無效確定在案；另查得訴願人使勞工○○○（下稱○君）於 110 年 10 月有延長工時情事，是訴願人未經工會或勞資會議同意使勞工於正常工作時間以外時間延長工作，乃涉違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定。

二、原處分機關爰以 111 年 3 月 4 日北市勞動字第 11160381471 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。經訴願人以書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人第 1 次違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定，且為依法辦理公司登記或商業登記，實收資本額超過新臺幣（下同）1 億元之甲類事業單位，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則行為時第 4 點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 等規定，以 111 年 4 月 21 日北市勞動字第 11160042271 號裁處書（下稱原處分），處訴願人 5 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 4 月 26 日送達，訴願人不服，於 111 年 5 月 25 日經由原處分機關向本府提起訴願，6 月 14 日補正訴願程式，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。」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、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。」
- 勞動基準法施行細則第 20 條之 1 第 1 款規定：「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。……。」
- 違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第 1 點規定：「勞動部為使直轄市、縣（市）政府（以下簡稱主管機關）依勞動基準法（以下簡稱本法）規定裁處罰鍰之案件，有一致性之處理規範，特訂定本原則。」
- 行為時第 4 點規定：「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：（一）上市或上櫃之事業單位。（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。」
- 臺北市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(勞基法)	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）
29	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 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。	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。……

臺北市府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告……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	法規名稱	委任事項
16	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：

- （一）訴願人公司勞資會議分別於 103 年 3 月 5 日第 3 屆第 9 次、104 年 9 月 21 日第 4 屆第 3 次及 105 年 12 月 26 日第 4 屆第 8 次勞資會議（下合稱工會成立前之 3 次勞資會議），就延長工時內容進行討論，並據以修訂工作規則，解釋上即係同意訴願人實施延長工時制度，故於 106 年 1 月 13 日企業工會成立前，業經多次勞資會議明確同意施行延長工時制度。
- （二）企業工會不同派系間之民事訴訟，訴願人並非該訴訟之當事人，訴願人於 110 年 12 月間之行政訴訟案件審理時，始透過訴訟代理人知悉該民事訴訟已確定，故訴願人無法事先預知系爭 108 年 1 月 29 日工會決議業經法院認定無效，僅得信賴該決議之效力，訴願人主觀上對違規情事欠缺故意或過失，依行政罰法第 7 條規定，不具可罰性，原處分應予撤銷。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關於 110 年 12 月 28 日訪談訴願人之受任人業務規劃行政處副理○○○（下稱○君）及人資處經理○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄表（下稱 110 年 12 月 28 日會談紀錄）、勞動檢查結果通知書、○君 110 年 10 月加班單明細、出勤明細、工會成立前之 3 次勞資會議記錄等資料影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其於 106 年 1 月 13 日企業工會成立前，業經 3 次勞資會議明確同意施行延長工時制度；另其事先未預知系爭 108 年 1 月 29 日工會決議經法院認定無效，主觀上對違規情事無故意或過失云云。本件查：

（一）按基於保障勞工權益，勞動基準法就延長工時等特定事項，以公權力介入私法自治，不容許勞資雙方自行議定勞動條件，旨在避免經濟弱勢之個別勞工屈從於資方，而議定不利於己的勞動條件，以致危害勞工生命安全與身體健康；但衡酌經濟活動愈趨複雜多樣，僵化的勞動條件可能過度限定勞資關係模式，並有妨礙經濟發展的可能，故勞動基準法第 32 條第 1 項規定，容許勞雇雙方基於特殊工作需要，就延長工時事項，可以透過勞資協議機制同意而為不同之約定；且明文以工會同意為優先，無工會時始例外由勞資會議行之；蓋勞工團結權為工會法所保障，較諸以多數決決議的勞資會議，更有與資方談判之實力外，亦在於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，降低勞工的自主性後各個擊破，達到不利勞工之勞動條件，甚至弱化工會之功能；違反上開規定者，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、第 80 條之 1 第 1 項定有明文。

（二）依卷附原處分機關 110 年 12 月 28 日會談紀錄影本記載略以：「……問 請問貴公司與勞工約定每日正常工作時間？單週每 7 日週期起訖？……答 本公司與勞工約定每日正常工時 7.5 小時，有區分三個班別 8：30-17：00、9：00-17：30、9：30-18：00 由勞工自行選擇，中間均休息 1 小時，每週一至週五為工作日，週六、週日休假，採週休二日，每 7 日週期為週一至週日，未採用任何變形工時制度……。問 請問貴公司是否有加班申請制度？……加班最小單位

？……答 本公司採加班申請制度，以下班後休息半小時後計算，最小單位 0.5 小時……。問 請問貴公司工作規則是否經主管機關核備？答 本公司工作規則最近一次經本局於 110 年 3 月 17 日核備，另再提供歷次加班制度討論過後之同意內容，歷次有經勞資會議同意加班制度有 103 年 5 月第 3 屆第 9 次、104 年 9 月第 4 屆第 3 次、105 年 12 月第 4 屆第 8 次之相關同意加班制度之工作規則修訂核備函。……。」上開會談紀錄並經○君及○君簽名確認在案。

- (三) 查依卷附○君 110 年 10 月加班單明細及出勤明細影本可知，以勞動基準法第 30 條第 1 項所定每日正常工時上限（8 小時）為標準，○君於該月 1 日、4 日、6 日至 8 日、12 日至 15 日、19 日、20 日、22 日、26 日至 29 日等 16 日之正常工時後，均有出勤情事，訴願人有使○君於 110 年 10 月延長工時之事實，堪予認定。
- (四) 次查卷附訴願人工會成立前之 3 次勞資會議記錄影本，雖有討論修改訴願人公司同仁手冊有關加班之相關內容，惟上開 3 次勞資會議記錄中均未見依勞動基準法規範要求而提案討論延長工時議案，難認上開勞資會議已具體討論實施延長工時之事項；蓋前開勞資會議僅以「修訂同仁手冊」之方式提案，加以該同仁手冊係由資方印製，使勞方陷於被動接受之情況，再審酌該同仁手冊內容係有關訴願人公司內部加班如何申請、加班工時上限、加班費如何計算等相關內容，分別經本府及原處分機關將訴願人所稱之同仁手冊，以「工作規則」審核同意核備，而工作規則係資方用以約束所屬勞工之相關規定，與勞動基準法第 32 條第 1 項規定「雇主經工會或勞資會議同意」之要件，截然不同。是前開工會成立前之 3 次勞資會議記錄，均未能證明訴願人於 106 年 1 月 13 日企業工會成立前，已經由勞資會議同意使勞工延長工時。
- (五) 再查訴願人之企業工會於 106 年 1 月 13 日成立後，雖以系爭 108 年 1 月 29 日工會決議通過同意使勞工延長工時議案，然該決議經臺灣臺北地方法院 109 年 4 月 8 日 108 年度訴字第 945 號、臺灣高等法院 109 年 12 月 2 日 109 年度上字第 743 號、最高法院 110 年 9 月 15 日 110 年度台上字第 2111 號等判決裁判無效確定在案，是訴願人即屬未依勞動基準法第 32 條第 1 項規定所稱雇主經工會同意之情形。另訴願人主張其對系爭 108 年 1 月 29 日工會決議無效一事無從知悉，未有主觀上可責性等語；惟查卷附訴願人 110 年 9 月 30 日第 5 屆第 11 次勞資會議記錄記

載略以：「……報告：一、有關全國金融業工會聯合總會於 2021/08/09 發佈金融業違反勞基法遭裁罰次數排序新聞稿指出，本公司近 2 年遭裁罰……主要缺失樣態有……未經工會同意實施延長工時……等。二、公司因企業工會組織存在事實……惟於取得工會同意實施延長工時事項，是公司未來面對工會需積極處理的議題。決議：本案洽悉。……。」是訴願人於該次會議召開時，倘對系爭 108 年 1 月 29 日工會決議業經法院裁判無效確定一節並未知悉，仍信賴該次工會決議為有效，則訴願人何以於 110 年 9 月 30 日舉行之勞資會議表示未來實施延長工時仍要取得工會同意之決議；揆諸上情，即與事理未合，尚難認訴願人於 110 年 9 月 30 日勞資會議召開時，主觀上仍未知悉系爭 108 年 1 月 29 日工會決議業經法院判決無效，是訴願人使○君於 110 年 10 月有延長工時情事，即難認主觀上無故意或過失，依法自應受罰。

- (六) 綜上，訴願人違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定之情事，洵堪認定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以訴願人係實收資本額超過 1 億元之甲類事業單位，第 1 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 80 條之 1 第 1 項、違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則行為時第 4 點及裁罰基準等規定，處訴願人 5 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，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	王	韻	茹
委員	吳	秦	雯
委員	王	曼	萍
委員	洪	偉	勝
委員	邱	駿	彥
委員	郭	介	恒

中華民國 111 年 9 月 8 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）