

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 113 年 6 月 19 日北市勞動字第 11360064341 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。原處分機關於民國（下同）113 年 4 月 16 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，依照班表出勤，中間休息時間為 12 時 30 分至 13 時 30 分，勞工平日加班逾約定下班時間休息 30 分鐘後起算加班，加班以 0.5 小時為單位計算加班費；另訴願人於 113 年 1 月 31 日與企業工會協商，經其同意其實施延長工時制度至 113 年 12 月 31 日，有該企業工會於 113 年 2 月 5 日以（113）工字第 1130205 號函可證，是其自 113 年 1 月 31 日至 12 月 31 日得使勞工延長工作時間；並查得訴願人勞工○○○（下稱○君）113 年 1 月 2 日班表上班時間為 8 時 30 分至 17 時，其實際出勤時間為 8 時 14 分至 21 時 3 分，○君於 113 年 1 月 2 日有延長工時之情事，是訴願人有未經工會或勞資會議同意即延長勞工工作時間之情形，違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定。

二、原處分機關爰以 113 年 4 月 30 日北市勞動字第 1136067782 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 113 年 5 月 16 日書面陳述意見。原處分機關審認訴願人於 5 年內第 4 次違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定（前 3 次分別經原處分機關以 111 年 4 月 21 日北市勞動字第 11160042271 號、111 年 12 月 19 日北市勞動字第 1116029102 1 號及 112 年 9 月 19 日北市勞動字第 11260347511 號裁處書裁處在案），且為甲類事業單位，爰依同法第 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、第 4 點項次 29 及第 5 點等規定，以 113 年 6 月 19 日北市勞動字第 11360064341 號裁處書（下稱原處分，原處分誤繕部分內容，業經原處分機

關以 113 年 8 月 28 日北市勞動字第 1136088140 號函更正在案），處訴願人新臺幣（下同）60 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 113 年 6 月 24 日送達，訴願人不服，於 113 年 7 月 18 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。……。」

勞動部 105 年 6 月 16 日勞動條 3 字第 1050131185 號函釋（下稱 105 年 6 月 16 日函釋）：「……說明：……二、查勞動基準法第 32 條規定於 91 年 12 月 25 修正公布後，延長工作時間之先行程序，由經『工會或勞工同意，並報當地主管機關核備』修正為『經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意』。依修正前之規定，事業單位勞工未組織工會者，雇主有因季節關係或因換班、準備或補充性工作，有在正常工作時間以外工作之必要，應經『勞工』而非『勞工半數』同意。又，雇主如確經勞工同意，該同意應報請當地主管機關核備，尚不得逕據工作規則代之。原已依修正前規定辦理者，於原核備期限（日）屆期後欲延長工作時間，應依修正後之規定，重行徵得工會或勞資會議同意。三、爰案內事業單位倘稱曾依前開條文修正前規定，經勞工同意並報當地主管機關核備者，應由事業單位負舉證之責。又，前開核備，多併附期限，且原所同意之勞工，殆正大半離退，是否確有仍得依修正前之規定實施之情事，並請查明後本權責核處。」

107 年 6 月 21 日勞動條 3 字第 1070130884 號函釋（下稱 107 年 6 月 21 日函釋）：「主旨：有關勞動基準法……第 32 條……所定『雇主工會同意

，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後』程序疑義，請依說明辦理……說明：一、查勞動基準法（以下簡稱本法）……第 32 條……規定，雇主擬實施……『延長工作時間』……等事項，應徵得工會同意，如事業單位無工會者，始允由勞資會議行使同意權，其處理方式如下：……（二）事業單位無工會者，擬實施前開事項應經勞資會議同意；各事業場所分別舉辦勞資會議者，事業場所勞資會議之決議優先於事業單位勞資會議之決議。另，雇主於徵詢勞資會議同意時，勞資會議就其同意權得併附期限，倘勞資會議同意雇主前開事項附有期限者，嗣於原同意期限屆期前，事業單位勞工組織工會，其原同意期限屆期後，雇主欲續予辦理前開事項，應徵得工會同意；若勞資會議同意雇主前開事項未併附期限者，允認完備前開法定程序。……。」

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	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： …… (4)第 4 次：60 萬元至 80 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 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公告『工會法等 15 項中央法規』所定臺北市政府（以下簡稱本府）有關裁處權限

事項，自中華民國 113 年 1 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 15 項中央法規』所定本府有關裁處權限事項委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附件：工會法等 15 項中央法規裁處權限委任勞動局辦理事項表（節錄）

項次	8
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）訴願人之延長工時制度自其設立時即依當時法令取得同仁同意後實施，並多次、反覆獲勞資會議同意實施延長工時制度；訴願人自 111 年 7 月起連續不間斷就延長工時議題主動邀請工會協商，終於順利於 113 年 1 月 31 日獲得工會再次同意實施延長工時制度，原處分機關逕認勞資會議未同意，與事實不符，亦有未具體說明裁罰理由之違誤。
- （二）訴願人於 90 年 9 月 12 日設立時即取得勞工同意實施延長工時制度，並於 94 年 11 月 29 日召開第 1 屆勞資會議補正應由勞資會議同意延長工時之程序；嗣 95 年 1 月訴願人之產業工會成立，該產業工會自 98 年即未再運作，訴願人處於無工會狀態，故訴願人公司之延長工時制度分別於 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（下稱企業工會成立前之 3 次勞資會議）反覆確認，上開勞資會議同意並通過包含延長工時制度之工作規則，合法性顯無疑義；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 113 年 4 月 16 日訪談訴願人之受任人專案經理○○○（下稱○君）及工會代表○○○（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、○君 113 年 1 月出勤明細等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其自 90 年 9 月 12 日設立時即取得勞工同意實施延長工時制度，並於 94 年 11 月 29 日召開第 1 屆勞資會議補正應由勞資會議同意延長工時之程序；其自 98 年即處於無工會狀態，故其延長工時制度業經勞資會議反覆確認，合法性顯無疑義；其於 113 年 1 月 31 日獲得工會再次同意實施延長工時制度，原處分機關逕認勞資會議未同意其延長工時制度，與事實不符，亦有未具體說明裁罰理由之違誤云云。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。次按雇主擬實施延長工作時間等事項，應徵得工會同意，如事業單位無工會者，始允由勞資會議行使同意權；於勞動基準法第 32 條規定 91 年 12 月 25 日修正前，事業單位勞工未組織工會者，雇主有因季節關係或因換班、準備或補充性工作，有在正常工作時間以外工作之必要，應經「勞工」而非「勞工半數」同意；雇主如確經勞工同意，該同意應報請當地主管機關核備，尚不得逕據工作規則代之；原已依修正前規定辦理者，於原核備期限（日）屆期後欲延長工作時間，應依修正後之規定，重行徵得工會或勞資會議同意；事業單位倘稱曾依前開條文修正前規定，經勞工同意並報當地主管機關核備者，應由事業單位負舉證之責；有前揭勞動部 105 年 6 月 16 日及 107 年 6 月 21 日函釋意旨可資參照。

- (二) 依原處分機關 113 年 4 月 16 日訪談○君、○君所製作之會談紀錄略以：
- 「……問貴公司是否有實施變形工時制度？週期起訖為何？答本公司未實施變形工時制度，並以週一至週日為一週起訖，但勞工例假及休息日不固定。……問貴公司勞工約定出勤起訖時間？休息時間？答本公司勞工係依照班表出勤，中午休息時間為 12：30～13：30。……問勞工○……○（下稱○員）113 年 1 月 2 日加班情形為何？答○員 113 年 1 月 2 日約定出勤起訖時間為 08：30～17：00，實際打卡起訖時間為 08：14～21：03，○員當日有申請平日加班 3.5 小時。問貴公司使勞工延長工作時間是否有經工會或勞資會議同意？答本公司第一屆勞資會議代表於 95 年 1 月 5 日經台北市政府勞動局備查。本公司第一屆第一次（94 年 11 月 29 日）勞資會議同意使勞工延長工作時間，因本公司資料滅失，故無法提供相關書面資料佐證。本公司企業工

會於 113 年 2 月 5 日 (113) 工字第 1130205 號同意本公司使勞工延長工作時間 (同意期間為 113 年 1 月 31 日起至 12 月 31 日止) ……」上開會談紀錄並經○君簽名確認在案。次依卷附訴願人勞工○君 113 年 1 月出勤明細影本所示，其 113 年 1 月 2 日之班表上班時間為 8 時 30 分至 17 時，其刷卡起訖時間分別為 8 時 14 分至 21 時 3 分，則○君於 113 年 1 月 2 日有延長工作時間之情事。復查訴願人企業工會領有北市工字第 xxx 號臺北市工會登記證書 (成立日期：106 年 1 月 13 日)，屬合法組織成立、登記之工會，故訴願人使勞工在正常工作時間以外工作，依法應經其企業工會同意；惟依原處分機關上開 113 年 4 月 16 日會談紀錄記載，訴願人並無法提供其使勞工○君於 113 年 1 月 2 日延長工時業經企業工會同意之書面資料佐證；訴願人雖主張其企業工會嗣於 113 年 1 月 31 日已同意延長工時，並提出 113 年 1 月 31 日協商會議紀錄、其企業工會 113 年 2 月 5 日 (113) 工字第 1130205 號函等影本供核，然由上開資料可知其企業工會同意延長工作時間之期間為 113 年 1 月 31 日至 113 年 12 月 31 日止，是訴願人有未經工會同意即於 113 年 1 月 2 日延長勞工工作時間之事實，洵堪認定。訴願人雖主張其於 94 年 11 月 29 日召開第 1 屆勞資會議同意延長工時，惟未提出該勞資會議紀錄供查，尚難採之而對其為有利之認定。

- (三) 又依卷附訴願人企業工會成立前之 3 次勞資會議紀錄影本，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 次勞資會議紀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，尚難逕認上開勞資會議已具體討論實施延長工時之事項；且上開勞資會議僅以「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」審核同意核備在案，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。是訴願人企業工會成立前之 3 次勞資會議紀錄，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；訴願人前未取得工會同意即有使勞工延長工作時間之違規事實，已為本府 111 年 9 月 8 日府訴一字第 1116084015 號及 112 年 3 月 29 日府訴三字第 1126080436 號訴願決定所肯認，訴願人仍執前詞再事爭執，自不足採。另本件既經原處分機關依勞動基準法第 32 條第 1 項規定，審認訴願

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，並於原處分之「事實」欄載明訴願人違規之時間及事證等，「理由」欄敘明處分之原因及違反法令，並無訴願人所稱未具體說明裁罰理由之情形。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關審酌訴願人為甲類事業單位，5 年內第 4 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 項及裁罰基準等規定，處訴願人 60 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 連 堂 凱
委員 張 慕 貞
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 范 秀 羽
委員 邱 駿 彥
委員 郭 介 恒
委員 宮 文 祥

中 華 民 國 113 年 9 月 30 日

本案依分層負責規定授權人員決行

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）