

訴 願 人 ○○有限公司台灣分公司

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 12 日北市勞動字第 11060864521 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

- 一、訴願人經營家用電器批發業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）110 年 11 月 10 日實施勞動檢查，發現訴願人未實施彈性工時制度，每週起訖週期為週一至週日，與內勤人員約定週一至週五為工作日，原則以週六為休息日、週日為例假日，並查得訴願人未經勞資會議同意，使勞工○○○（下稱○君）於正常工作時間以外延長工作時間，其他勞工亦有相同情形，違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定。另查得訴願人使內勤人員勞工○○○（下稱○君）於 110 年 8 月 28 日至 9 月 8 日連續出勤 12 日，未給予○君每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假日，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。
- 二、原處分機關爰以 110 年 12 月 27 日北市勞動字第 1106142470 號函檢附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 111 年 1 月 5 日陳述意見書回復在案。原處分機關仍審認訴願人違規事證明確，其於 5 年內第 2 次違反勞動基準法第 32 條第 1 項及第 36 條第 1 項規定（第 1 次為 108 年 11 月 4 日北市勞動字第 1086031646 1 號裁處書），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、39 及第 5 點等規定，以 111 年 1 月 12 日北市勞動字第 11060864521 號裁處書（下稱原處分，原處分理由一有文字誤繕，業經原處分機關以 111 年 3 月 2 日北市勞動字第 11160084552 號函更正在案），各處訴願人新臺幣（下同）10 萬元罰鍰，共計 20 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 1 月 14 日送達，訴願人不服，於 111 年 2

月 10 日經由原處分機關向本府提起訴願，2 月 11 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：本法所稱主管機關：在中央為勞動部；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 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。」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 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。」第 22 條之 3 規定：「本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，以每七日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第四項及第五項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾六日。」

勞資會議實施辦法第 19 條第 1 項規定：「勞資會議應有勞資雙方代表各過半數之出席，協商達成共識後應做成決議；無法達成共識者，其決議應有出席代表四分之三以上之同意。」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部，下稱前勞委會）81 年 4 月 6 日（81）台勞動二字第 09906 號書函釋：「……勞工於工作場所超過工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務之時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資……。」

101 年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129 號函釋：「……說明：……三、

……勞工於工作場所超過工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間即應認屬工作時間，並依勞動基準法計給延時工資。勞雇雙方縱有約定延時工作需事先申請者，惟因工作場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責，其稱載具所示到、離職時間非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責。」

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）……。」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	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 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。	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： …… (2)第 2 次：10 萬元至 40 萬元。 ……	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： …… (2)第 2 次：10 萬元至 40 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。」

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) 訴願人與○君等人之勞動契約，已約定勞工需要延長工作時間，應經雇主指定之主管書面批准。訴願人前於 108 年間經原處分機關裁處未經勞資會議同意使勞工延長工作時間，即已完善延長工時之核准措施，並再次告知全體勞工如有延長工時需求，應向上級主管匯報並經書面核准始得加班，○君等人並未事先向訴願人申請，訴願人無勞工服勞務之需求，更無要求其等於正常工時以外之時間服勞務，雙方間並未就延長工時達成意思表示合致，原處分機關逕認訴願人違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定，未探究勞工因己意所為延長工時之勞務，並不生延長工時之效力，與是否經勞資會議同意延長工時無涉。
- (二) ○君係擔任高階主管，工作內容為聯絡各商場招商、安排及視察展場場地等，其連續出勤未休息，有時係外出勘查場地或處理私人事務，行程均由○君自行安排，況訴願人並無要求○君延長工作時間或連續出勤，此已由○君於訴願人陳述意見書簽名確認屬實，是訴願人應無違反勞動基準法第 32 條第 1 項及第 36 條第 1 項規定之情事。
- (三) 縱認前開勞工有延長工時，惟 110 年間新冠肺炎疫情蔓延全球，訴願人為外國企業，高級主管均旅居國外，且訴願人新加坡總公司之諸多員工感染新冠肺炎，各項決策及行政事項較慢；110 年 5 月間適逢本市及新北市疫情大爆發，故以視訊會議召開勞資會議，應無期待訴願人以一般程序召開勞資會議，訴願人不具可非難性及可歸責性，應不予處罰。

三、查原處分機關審認訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關 110 年 11 月 10 日訪談訴願人之受任人○君之勞動條件檢查會談紀錄、○君及○君與訴願人簽訂之勞動契約、出勤相關資料等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定部分：

按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時；雇主使勞工工作時間每日超過 8 小時之部分，屬雇主延長勞工工作之時間；雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，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；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並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；為勞動基準法第 30 條第 1 項、第 32 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 20 條之 1 第 1 款所明定。次按勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資；勞雇雙方縱有約定延時工作需事先申請者，惟因工作場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責，其稱非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責；有前勞委會 81 年 4 月 6 日（81）台勞動二字第 09906 號書函釋及 101 年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129 號函釋意旨參照。查本件：

- （一）訴願人未設有工會，原處分機關於 110 年 11 月 10 日實施勞動檢查，經詢問○君有關訴願人之勞工加班是否經勞資會議同意，○君表示未攜帶勞資會議相關資料，嗣訴願人於書面陳述意見時始檢附 110 年 5 月 12 日勞資會議紀錄等資料。經查前開會議紀錄所載勞方代表為○○○、○○○及○○○等 3 人，惟稽之卷附訴願人第一屆勞資會議勞資代表名冊影本所載，共有 5 名勞方代表，任期自 108 年 11 月 1 日起至 112 年 10 月 31 日止，惟前開會議出席者，僅○○○ 1 人係原處分機關同意備查之勞方代表，○○○為勞方候補代表，○○○非備查名冊內之人員；又訴願人自 108 年 10 月 29 日函報上開第一屆勞資會議代表名冊後，即未再向原處分機關函報勞資會議代表遞補、補選或改派事宜。是訴願人 110 年 5 月 12 日勞資會議法定之勞方代表僅出席 1 人，不符勞資會議實施辦法第 19 條第 1 項勞方代表過半數出席之規定，其縱有加班制度之相關決議，亦難認無瑕疵。訴願主張，核不足採。
- （二）次查原處分機關雖於原處分事實欄記載○君 110 年 8 月份延長工作時間 2 小時，並於答辯書陳明係指○君於 110 年 8 月 5 日加班 2 小時，然稽之卷內○君 110 年 8 月出勤相關資料影本所載：「……5-Aug 08：

57-18:07 ……」及○君與訴願人間簽訂之勞動契約所載○君中午休息時間為1小時，則○君110年8月5日之工作時間似為8小時10分，尚難認有2小時之延長工時，原處分事實欄所載雖不無疑義，惟依卷附○君110年7月出勤相關資料影本所示，○君於110年7月16日之上、下班打卡紀錄為「08:59-20:10」，且110年7月及8月之薪資總結處記載加班費各為645元等情，仍堪認○君確有延長工作時間之情事。本件訴願人有未經勞資會議同意，使○君延長工作時間而違反勞動基準法第32條第1項規定之事實，堪予認定。另工作場所係屬訴願人指揮監督範圍，縱○君並未事先向訴願人申請，惟訴願人對於○君於超過正常工作時間仍於工作場所服務未於當場為反對之意思表示或防止之措施，復未能舉證○君未實際提供勞務，依前揭函釋意旨，○君延長工作之時間仍屬工作時間，況訴願人業已給付○君加班費，是訴願人自難以勞雇雙方間未就延長工時達成意思表示合致而邀免責。又訴願人110年5月12日勞資會議之決議，係因該次會議之勞方代表出席未過半數而未符勞資會議實施辦法第19條第1項之法定程序而尚難採認，並非因疫情期間採視訊方式等而有疑義。訴願主張，係屬誤解，亦不足採。

- (三) 綜上，原處分機關審認訴願人為甲類事業單位，第2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10萬元罰鍰，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，此部分原處分應予維持。

五、原處分關於訴願人違反勞動基準法第36條第1項規定部分：

按雇主原則上不得使勞工連續工作逾6日；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，處2萬元以上100萬元以下罰鍰，並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；勞動基準法第36條第1項、第79條第1項第1款、第80條之1第1項及同法施行細則第22條之3定有明文。查本件：

- (一) 依卷附原處分機關110年11月10日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄影本所載：「……問 貴公司如何與勞工約定工時及休假？答 內勤人員每日工時區分9時至18時及9時30分至18時30分，中間皆休息1小時，1日正常工時8小時，以週一至週日為週期，原則以週六、週日為休息日及例假日……未實施變形工時。……問 以貴公司

勞工○○○（下稱○員）為例，110年8月及9月出勤情形為何？答○員110年8月除5日、6日、13日、17日、18日、20日、25日、26日、27日排定休假及例假日，其餘正常出勤；110年9月除9日、12日、21日、22日、23日……排定休假日及例假日，其餘正常出勤。…。」並經○君簽名確認在案。次查○君於110年8月28日至9月8日，連續出勤達12日，亦有○君110年8月及9月出勤相關資料影本附卷可稽。是本件訴願人未於每7日內給予勞工2日休息作為例假日及休息日，違反勞動基準法第36條第1項規定之事實，洵堪認定。

（二）雖訴願人主張○君係高階主管，視察展場場地等行程均由其自行安排，況訴願人未要求○君連續出勤等語；惟訴願人既為雇主，就勞動基準法相關規定即有知悉並遵行之義務，對於勞工之連續出勤有無違反勞動基準法第36條第1項規定，自應予以注意，尚難以未要求勞工連續出勤等為由而邀免責；又縱○君因其業務內容可自行安排視察場地等行程，亦不影響其係為訴願人提供勞務之認定。訴願主張，均不足採。原處分機關審認訴願人為甲類事業單位，第2次違反勞動基準法第36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10萬元罰鍰，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，此部分原處分亦應予維持。

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	王	韻	茹
委員	吳	秦	雯
委員	王	曼	萍
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 9 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）