

訴 願 人 ○○○○○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○ 律師

訴 願 代 理 人 ○○○ 律師

訴 願 代 理 人 ○○○ 律師

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 114 年 1 月 16 日北市勞動字第 11460004281 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）112 年 12 月 21 日及 113 年 1 月 9 日實施勞動檢查，發現訴願人與勞工約定出勤時間為每週一至週五 8 時 30 分至 17 時，中午休息 1 小時 15 分鐘（12 時 15 分至 13 時 30 分），勞工平日正常工作時間為 7 小時 15 分鐘，延長工時自正常工時結束後經 30 分鐘休息時間後，以分鐘計，每月 15 日給付勞工當月工資與前月加班費，一週週期為週一至週日，週六、週日為例假日或休息日，訴願人自承未特別指定哪一日為休息日或例假日，故勞工若於週六或週日任一日出勤，即認定為休息日出勤；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；並查得：（一）訴願人自承未經○○○○○○○○股份有限公司企業工會（下稱臺北市企業工會）同意實施 8 週變形工時制度，使所僱勞工○○○（下稱○君）於休息日 112 年 9 月 23 日（星期六）8 時 26 分至 17 時 16 分出勤工作，訴願人未依規定給付○君休息日出勤工作之延長工時工資，其他勞工亦有於休息日 112 年 9 月 23 日出勤未加給休息日出勤工資之情形，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。（二）訴願人自承未經臺北市企業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，○君分別於 112 年 11 月 9 日、10 日、14 日、15 日、20 日、21 日、23 日、28 日、29 日、30 日均有延長工時之情事，其他勞工亦有於正常工作時間以外延長工作時間之情形，違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃以 113 年 2 月 17 日北市勞動字第 11360558361 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，經訴願人於 113 年 3 月 7 日以書面陳述意見。原處分機關審認訴願人 5 年內第 2 次違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定（第 1 次經原處分機關以 111 年 1 月 28 日北市勞動字第 11060865781 號裁處書裁處在案），5 年內第 13 次違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定（前 12 次經原處分機關以 108 年 5 月 13 日北市勞動字第 10860098081 號、108 年 10 月 18 日北市勞動字第 10860316551 號、109 年 2 月 11 日北市勞動字第 10861114231 號、109 年 5 月 26 日北市勞動字第 10960296391 號、109 年 10 月 22 日北市勞動字第 10960673541 號、110 年 2 月 18 日北市勞動字第 10961229171 號、110 年 7 月 14 日北市勞動字第 11060249721 號、111 年 1 月 28 日北市勞動字第 11060865781 號、111 年 5 月 20 日北市勞動字第 11160044611 號、111 年 9 月 26 日北市勞動字第 11160285561 號裁處書、本府以 112 年 2 月 24 日府勞動字第 11160295351 號、112 年 11 月 3 日府勞動字第 11260350331 號裁處書裁處在案），考量其係實收資本額超過新臺幣（下同）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）行為時第 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 113 年 3 月 19 日北市勞動字第 11360058211 號裁處書，各處訴願人 10 萬元及 150 萬元罰鍰，合計處 160 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。訴願人不服，向本府提起訴願，經本府審認案涉勞動基準法第 24 條第 2 項、第 32 條第 1 項規定及勞動部 112 年 8 月 22 日勞動條 3 字第 1120148318 號書函釋（下稱 112 年 8 月 22 日書函釋）之解釋與適用，影響訴願人實施變形工時及使勞工於正常工作時間以外延長工作時間是否合法之認定；及延長工時訴願人有訂定工作規則及人事規章，有加班的制度，則雇主於工作規則、人事規章訂定延長工時制度，是否已完備勞動基準法施行細則第 20 條第 2 項所定公告周知之規定程序？抑或訴願人應以何種方式將企業工會之同意權事項通知其員工始完備上開規定程序？如未完備程序，效力為何等疑義，應由原處分機關函請中央主管機關釋示，爰以 113 年 8 月 23 日府訴二字第 1136082133 號訴願決定：「原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 90 日內另為處分。」在案。

三、案經原處分機關依本府上開訴願決定意旨報請勞動部核釋，經該部以 113 年 11

月 22 日勞動條 3 字第 1130148789 號函釋（下稱 113 年 11 月 22 日函釋）回復在案。原處分機關重新審查後，審認：（一）訴願人未經工會同意實施 8 週變形工時制度，使所僱勞工○君於休息日 112 年 9 月 23 日（星期六）8 時 26 分至 17 時 16 分出勤工作，訴願人未依規定給付○君休息日出勤工作之延長工時工資，其他勞工亦有於休息日 112 年 9 月 23 日出勤未加給休息日出勤工資之情形，5 年內第 2 次違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。（二）訴願人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○君為例，○君分別於 112 年 11 月 9 日、10 日、14 日、15 日、20 日、21 日、23 日、28 日、29 日、30 日均有延長工時之情事，其他勞工亦有於正常工作時間以外延長工作時間之情形，5 年內第 13 次違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定，並審酌其為資本額 1,800 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、共通性原則行為時第 4 點第 2 款、裁罰基準第 3 點、第 4 點項次 18、29 及第 5 點等規定，以 114 年 1 月 16 日北市勞動字第 11460004281 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 10 萬元及 150 萬元罰鍰，合計處 160 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 114 年 1 月 20 日送達，訴願人不服，於 114 年 2 月 18 日經由原處分機關向本府提起訴願，114 年 4 月 16 日補充訴願理由，114 年 7 月 7 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

- 一、本件訴願書記載：「……臺北市政府勞動局 114 年 1 月 16 日北市勞動字第 11460004282 號行政處分……應予撤銷……」惟查原處分機關 114 年 1 月 16 日北市勞動字第 11460004282 號函僅係原處分機關檢送原處分等予訴願人之函文，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 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，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」「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 36 條第 1 項、第 2 項第 2 款、第 4 項、第 5 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。」「雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：……二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。」「經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。」「前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。」第 70 條規定：「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。二、工資之標準、計算方法及發放日期。三、延長工作時間。四、津貼及獎金。五、應遵守之紀律。六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。八、災害傷病補償及撫卹。九、福利措施。十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。十二、其他。」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。」

工會法第 16 條規定：「工會會員大會為工會之最高權力機關。但工會設有會員代表大會者，由會員代表大會行使會員大會之職權。」第 26 條第 1 項第 10 款規定：「下列事項應經會員大會或會員代表大會之議決：……十、集體勞動條件之維持或變更。」

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 條規定：「雇主有下列情形之一者，應即公告周知：

一、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規定變更勞工正常工作時間。二、依本法第三十條之一第一項第二款或第三十二條第一項、第二項、第四項規定延長勞工工作時間。三、依本法第三十四條第二項但書規定變更勞工更換班次時之休息時間。四、依本法第三十六條第二項或第四項規定調整勞工例假或休息日。」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行為時第 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及三年內再次違反同條規定之次數，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，且實收資本額或在中華民國境內營運資金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（下稱 106 年 3 月 13 日函釋）：「……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。……」

112 年 8 月 22 日勞動條 3 字第 1120148318 號書函釋：「主旨：有關貴會就○○○○保險股份有限公司及其所屬分公司勞動條件之工會同意權應由貴會抑或由○○○○○○○○股份有限公司企業工會行使事宜表示意見一案……說明…二、有關勞動基準法所定工會同意權事項，因貴會及○○○○○○○○股份有限公司企業工會，均經主管機關受理登記在案，爰任一工會如就前開事項為同意，即可認完備法定程序。惟如有一工會表示同意，另一工會表示不同意，其同意之效力不及於表示不同意工會之會員。另，勞工若同時加入二工會，其中一工會表示同意，惟另一工會不同意時，事業單位如徵得該勞工同意，仍符規定。…」

113 年 11 月 22 日勞動條 3 字第 1130148789 號函釋：「主旨：有關貴局針對○○○○股份有限公司因違反勞動基準法規定進行裁處，經貴府訴願決定撤銷，所生法令適用疑義……說明：……二、有關勞動基準法所定工會同意權疑義，仍請依本部 112 年 8 月 22 日勞動條 3 字第 1120148318 號書函辦理（諒悉）。三、查勞動基準法施行細則第 20 條規定，雇主實施『彈性工時』、『延長工作時間』、『輪班換班間距』及『例假七休一調整規定』等事項，應即公告周知。四、另查勞動基準法第 70 條規定略以，雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，應依其事業性質，就工作時間、延長工作時間等事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之。本案事業單位所報工作規則，如經貴府核備在案，且其工作規則已訂立彈性工時、延長工作時間等事項，於符合法定程序及要件時，自發生該法工作規則之效力，得實施相關事項。五、所詢疑義，仍請依個案事實本權責核處。」

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 …… (2)第 2 次：10 萬元至 40 萬元。	1.甲類 …… (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 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」

三、本件訴願及補充理由略以：訴願人已於 112 年 9 月 21 日取得○○○○○○○○○○股份有限公司企業工會（下稱嘉義市企業工會）○○企工字第 1120022 號函，就勞動基準法第 30 條、第 30 條之 1、第 32 條、第 34 條等規定事項之同意，自無違反原處分所述情形；原處分逕認嘉義市企業工會同意函須經會員大會議決之要件，顯係增加法律所無之限制，亦未考量訴願人無從置喙工會同意函之內部程序，自不得以此作為裁罰依據；訴願人已依勞動基準法取得經主管機關受理登記在案之企業工會同意實施 8 週變形工時制度及延長工時制度，已完備相關勞動基準法法定程序，就原處分所憑工會法第 26 條規定並非勞動基準法所訂經工會同意之要件，與認定訴願人是否合法延長工時或變更工時之要件無關，原處分自不應以訴願人違反勞動基準法第 24 條第 2 項及第 32 條第 1 項規定為由裁罰訴願人。

四、查本件前經本府 113 年 8 月 23 日府訴二字第 1136082133 號訴願決定：「原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 90 日內另為處分。……」其撤銷理由略以：「……四、……惟查訴願人分別於 87 年間成立臺北市企業工會及 95 年間成立嘉義市企業工會，訴願人主張其業於 112 年 9 月取得嘉義市企業工會同意勞工加班及變形工時制度，依勞動部 112 年 8 月 22 日書函釋意旨，任一工會如就勞動基準法所定工會同意權事項表示同意，即可認完備法定程序；惟如有一工會表示同意，另一工會表示不同意，其同意之效力不及於表示

不同意工會之會員等。則本案嘉義市企業工會就勞動基準法所定工會同意權事項為同意，惟臺北市企業工會就上開同意權尚未表示意見，而非屬上開勞動部 112 年 8 月 22 日書函釋明示之情形，是否仍可認已完備勞動基準法第 32 條第 1 項所定法定程序？尚非無疑，因涉及勞動基準法第 24 條第 2 項、第 32 條第 1 項規定及勞動部 112 年 8 月 22 日書函釋之解釋與適用，影響訴願人實施變形工時及使勞工於正常工作時間以外延長工作時間是否合法之認定，應由原處分機關就上開疑義函請中央主管機關釋示釐清後憑辦。又關於訴願人取得嘉義市企業工會同意勞動基準法第 32 條第 1 項所定延長工時事宜，是否有踐行同法施行細則第 20 條規定公告周知程序疑義，本件訴願代理人於 113 年 8 月 19 日在本府訴願審議委員會言詞辯論時表示，就延長工時訴願人有訂定工作規則及人事規章，有加班的制度，則雇主於工作規則、人事規章訂定延長工時制度，是否已完備勞動基準法施行細則第 20 條第 2 項所定公告周知之規定程序？抑或訴願人應以何種方式將企業工會之同意權事項通知其員工始完備上開規定程序？如未完備程序，效力為何？亦應由原處分機關一併報請中央主管機關核釋後憑辦。……」

五、嗣原處分機關依本府上開訴願決定意旨報請勞動部釋示，經勞動部以 113 年 11 月 22 日函釋回復略以，有關勞動基準法所定工會同意權疑義，仍請依勞動部 112 年 8 月 22 日書函釋辦理；勞動基準法施行細則第 20 條規定，雇主實施彈性工時、延長工作時間、輪班換班間距及例假七休一調整規定等事項，應即公告周知；另查勞動基準法第 70 條規定略以，雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，應依其事業性質，就工作時間、延長工作時間等事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之，事業單位所報工作規則，如經主管機關核備在案，且其工作規則已訂立彈性工時、延長工作時間等事項，於符合法定程序及要件時，自發生該法工作規則之效力，得實施相關事項。原處分機關依上開函釋意旨，審認訴願人有事實欄所述之違規事項，有原處分機關 112 年 12 月 21 日及 113 年 1 月 9 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）、勞工○君 112 年 9 月出勤紀錄及薪資清冊、○君 112 年 11 月出勤紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

六、至訴願人主張其已取得嘉義市企業工會 112 年 9 月 21 日○○企工字第 112 0022 號函，就勞動基準法第 30 條、第 30 條之 1、第 32 條、第 34 條等規定事項之同意，自無違反原處分所述情形；原處分逕認嘉義市企業工會同意函須經會員大會議決之要件，顯係增加法律所無之限制，亦未考量其無從置喙工會同意函之內部程序，自不得以此作為裁罰依據；其已依勞動基準法取得經主管機關

受理登記在案之企業工會同意實施 8 週變形工時制度及延長工時制度，已完備相關勞動基準法法定程序，就原處分所憑工會法第 26 條規定並非勞動基準法所訂經工會同意之要件，與認定其是否合法延長工時或變更工時之要件無關，原處分自不應以其違反勞動基準法第 24 條第 2 項及第 32 條第 1 項規定為由裁罰云云：

- (一) 按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時；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；為勞動基準法第 30 條第 1 項、第 32 條第 1 項所明定。次按雇主得經工會或勞資會議同意，將其 8 週內之正常工作時數，分配於其他工作日，但每日正常工作時間不得超過 8 小時，每週工作總時數不得超過 48 小時；依上開規定變更正常工作時間者，勞工每 7 日中至少應有 1 日之例假，每 8 週內之例假及休息日至少應有 16 日；雇主除經中央目的事業主管機關同意，且屬經中央主管機關指定之行業，並經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得於每 7 日之週期內調整上開規定所定之例假；勞動基準法第 30 條第 3 項、第 36 條第 2 項第 2 款、第 4 項、第 5 項定有明文。是雇主欲延長勞工工作時間，或採 8 週變形工時並調整勞工例假，均應經工會或勞資會議同意，始符規定。復按集體勞動條件之維持或變更，應經會員大會或會員代表大會之議決，為工會法第 26 條第 1 項第 10 款所明定。是前揭勞動基準法第 30 條第 3 項、第 32 條第 1 項、第 36 條第 5 項「經工會同意」規定，因涉及集體勞動條件之維持或變更，指應經工會會員大會或會員代表大會以法定程序議決同意，始足當之。
- (二) 查臺北市企業工會及嘉義市企業工會，均屬主管機關受理登記在案之訴願人企業工會，訴願人自承本件未經臺北市企業工會同意實施 8 週變形工時制度及勞工於正常工作時間以外延長工作時間；訴願人雖主張其業於 112 年 9 月間取得嘉義市企業工會同意勞工加班及變形工時等制度，惟此部分經原處分機關以 113 年 10 月 8 日北市勞動字第 11360955371 號函詢訴願人，是否已確認嘉義市企業工會同意權之行使，經會員大會或會員代表大會之議決？訴願人於 113 年 10 月 30 日以書面回復略以：「……嘉義企工之內部組織、活動，本公司無從知悉……本公司應不得過問嘉義企工就此部分之相關問題。」原處分機關另函請嘉義市企業工會之主管機關嘉義市政府社會處提供嘉義市企業工會 112 年度通過訴願人適用勞動基準法第 30 條第 2 項、第 3 項、第 30 條之 1 第 1 項、第 32 條第 1 項規定之會員大會會議紀錄供查

。經嘉義市政府以 113 年 10 月 16 日府社勞字第 1131519175 號函復略以：「主旨：有關○○○○○○○○股份有限公司企業工會 112 年 9 月 21 日○○企工字第 1120022 號函勞動基準法工會同意權一案，復如說明…說明：……二、查旨揭工會 112 年會員大會無提案議決有關勞動基準法第 30 條第 2、3 項，第 30 條之 1 第 1 項及第 32 條第 1、2 項之工會同意事項。……」是原處分機關審認依卷證資料尚難證明訴願人使勞工延長工時、採用 8 週變形工時並調整例假等事項有經嘉義市企業工會會員大會議決同意，自非無憑。則本件違規行為發生時，訴願人複數工會之任一工會既均未同意勞工延長工時、採用 8 週變形工時並調整例假等事項，訴願人自不得使勞工於休息日出勤工作及於正常工作時間以外延長工時。訴願主張，不足採據。

(三) 原處分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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；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 項定有明文。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. 依卷附原處分機關 112 年 12 月 21 日、113 年 1 月 9 日訪談○君之會談紀錄影本分別記載略以：「……問依勞動基準法第 36 條規定，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。請說明抽選勞工每 7 日（即每週）之週期起訖為何？答公司以週一至週日為每 7 日週期。……問貴公司和本次抽選勞工約定例假及休息日？答本次抽選勞工每週固定週六及週日休假，但未特別指定哪 1 日為休息日或例假，勞工若於週六或週日任一日出勤，即認定為休息日出勤，惟公司不會讓勞工每週連續工作 7 日。……」「……問請問本次抽選 13 名勞工中，是否有屬於輪班出勤之勞工？答本次抽檢 13 名勞工皆固定 8：30-17：00 出勤，除應勞工要求調

整外，原則上週六及週日休假，無輪班出勤情形。問……此次抽查區間（112 年 8 月份至 11 月份）中，貴公司是否有比照政府辦公行事曆安排抽選勞工出勤及休假之情況？答本公司因比照政府辦公行事曆使勞工出勤及休假，故本次抽選 13 名勞工皆於 112 年 10 月 9 日休假，並於 112 年 9 月 23 日補上班，但本公司使抽查 13 名勞工比照政府辦公行事曆出勤，並未經○○○○○○○○股份有限公司企業工會同意。但○○○○○○○○股份有限公司企業工會曾於 112 年 9 月 21 日以○○企工字第 112 0022 號函同意本公司實施八週變形工時制度。上述 112 年 9 月 23 日依行事曆調換，故以正常工作日方式……無另給加班費或補休。……」會談紀錄並經○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任一日出勤即為休息日出勤。復依卷附○君 112 年 9 月出勤紀錄影本所載，○君於 112 年 9 月 23 日（星期六）出勤工作時間為 8 時 26 分至 17 時 16 分。本件訴願人雖主張有經嘉義市企業工會同意實施 8 週變形工時制度及延長工時制度等，惟查依卷證資料尚難證明訴願人使勞工延長工時、採用 8 週變形工時並調整例假等事項有經嘉義市企業工會會員大會議決同意，業如前述，則訴願人既未經工會同意採用變形工時；其使○君於星期六休息日出勤，自應給付○君休息日出勤工作之延長工時工資；惟依訴願人 112 年 9 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。

（四）原處分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，應經工會同意，企業內無工會者，應經勞資會議同意；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，主管機關並得依事業規模等，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額 2 分之 1，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 4 項及第 80 條之 1 第 1 項定有明文。
2. 依卷附○君 112 年 11 月出勤紀錄影本所載，○君分別於 112 年 11 月 9 日、10 日、14 日、15 日、20 日、21 日、23 日、28 日、29 日、30 日均有延長工時之情事，訴願人未經工會同意其得使勞工延長工作時間，業如前述，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。

(五) 綜上所述，訴願人違規事實明確，原處分機關審認訴願人為甲類事業單位，5 年內第 2 次違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定、第 13 次違反同法第 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、共通性原則行為時第 4 點第 2 款及裁罰基準等規定，各處訴願人 10 萬元、150 萬元罰鍰，合計處 160 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。

七、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 陳 愛 娥

委員 盛 子 龍

委員 邱 駿 彥

委員 陳 衍 任

委員 陳 佩 慶

中 華 民 國 114 年 7 月 11 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）