

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12月19日北市勞動字第11160291021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）111年10月11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；另訴願人之企業工會於106年1月13日成立，雖企業工會成立前訴願人曾舉辦多次勞資會議，惟訴願人所提供之歷次會議紀錄均未見有同意延長工時之決議內容；並查得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，○君分別於 111年6月1日、4日、7日、13日、18日、20日、22日、25日及27日均有延長工時之情事，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，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。
- 二、原處分機關爰以111年11月3日北市勞動字第1116116110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11月17日書面陳述意見。原處分機關審認訴願人5年內第2次違反勞動基準法第32條第1項規定（第1次為原處分機關111年4月21日北市勞動字第 11160042271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及第5點等規定，以111年12月19日北市勞動字第11160291021號裁處書（下稱原處分，原處分理由欄文字誤繕部分，業經原處分機關以 112年3月2日北市勞動字第1126056797號函更正在案），處訴願人新臺幣（下同）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。原處分於111年12月22日送達，訴願人不服，於112年1月17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。……。」

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	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： …… (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……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) 訴願人延長工時制度於企業工會成立前經勞資會議反覆同意，原處分機關以訴願人於受檢時自承有使勞工延長工時卻未經企業工會同意之情形，作為認定本件裁處事實之理由，顯非適法。
- (二) 原處分機關以訴願人提供之勞資會議紀錄均未有針對延長工作時間之議案，認為訴願人未能證明於工會成立前，勞資會議已通過公司得使勞工延長工作時間，不僅與事實不符，亦有未具體說明裁罰理由之違誤。
- (三) 訴願人於94年11月29日召開第1屆勞資會議同意延長工時，並有函報備查，有臺北市政府95年1月5日函影本可稽；95年1月訴願人產業工會成立，訴願人產業工會自98年即未再運作，訴願人處於無工會狀態，嗣訴願人之勞資會議分別於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（下合稱企業工會成立前之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，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111年10月11日訪談訴願人之受任人副理○○○（下稱○君）、經理○○○（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、勞工○君等人111年6月出勤明細及企業工會成立前之3次勞資會議紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張原處分機關以其於受檢時自承有使勞工延長工時卻未經企業工會同意之情形，作為認定本件裁處事實之理由，顯非適法，且原處分機關有未具體說明裁罰理由之違誤；訴願人處於無工會狀態，故訴願人之延長工時制度業經勞資會議反覆確認，合法性顯無疑義云云。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) 依原處分機關 111年10月11日訪談○君、○君所製作之會談紀錄略以：「……問：請問企業工會何時成立？勞資會議何時組成？企業工會或勞資會議是否曾同意加班制度、變形工時制度等勞基法第30條、第30條之1、第32條規定之法定事項？請提供經工會或勞資會議同意之相關資料。答：企業工會是在106年1月份成立，確切時間則由工會理事長再提供，勞資會議是在94年召開，再補充相關資料，加班制度至今尚未經企業工會同意。……。」上開會談紀錄並經○君及○君簽名確認在案。次依勞工○君111年6月出勤明細所載，其分別於 111年6月1日9時12分至21時30分、4日11時至20時、7日9時3分至21時、13日9時4分至21時10分、18日11時至21時30分、20日9時6分至21時30分、22日8時33分至21時30分、25日12時30分至21時30分、27日9時1分至20時30分出勤工作，是○君該月有延長工作時間之情事；又訴願人企業工會係依工會法成立之企業工會，並領有北市工字第xxx號臺北市工會登記證書（成立日期：106年1月13日）在案，該企業工會既屬合法組織成立、登記之企業工會，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。復依原處分機關上開 111年10月11日會談紀錄記載，訴願人企業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。至訴願人主張其於94年11月29日召開第1屆勞資會議同意延長工時一節，惟訴願人所提出本府95年1月5日函之內容僅記載其函報第1屆勞資會議代表名冊暨第1屆第1次勞資會議紀錄1案，同意備查，訴願人並未提出該勞資會議紀錄供核，無法判斷該勞資會議紀錄是否有同意延長工時之決議，是其既未舉證以實其說，訴願主張，核不足採。
- (三) 訴願人雖稱其延長工時制度業經勞資會議反覆確認，合法性顯無疑義等語，惟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，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。是上開工會成立前之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，訴願人工會復未同意

其得使勞工延長工作時間，已為本府 111年9月8日府訴一字第1116084015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，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 洪 偉 勝  
委員 范 秀 羽  
委員 邱 駿 彥  
委員 郭 介 恒  
委員 李 建 良

中華民國 112 年 3 月 29 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）