勞動部訴願決定書  
　  
勞動法訴字第1040029934號  
訴願人：○○○○○○股份有限公司  
  
　　代表人：丁○○  
  
  
  
　　訴願人因勞動基準法事件，不服臺北市政府104年10月12日府勞動字  
第10435833400號處分，提起訴願，本部依法決定如下：  
　　　　 主文  
訴願駁回。  
　　　　 事實  
　　緣訴願人經營銀行業，為適用勞動基準法之行業。經臺北市勞動檢查  
處於104年7月24日派員實施勞動檢查發現：（一）訴願人未經工會及勞資  
會議同意即實施變形工時，查勞工童○○104年4月11日1日正常工時為10  
小時，超過1日正常工時8小時，違反行為時勞動基準法第30條第1項之規  
定。（二）訴願人延長勞工工作時間未經勞資會議同意，查勞工陳震輝10  
4年4月1日、2日、16日及22日於正常工時外延長工作時間至22時22分、21  
時52分、22時7分及22時6分；勞工王若于於104年6月10日、11日、17日及  
23日於正常工時外延長工作時間至22時20分、22時41分、23時8分及23時8  
分，違反勞動基準法第32條第1項規定。（三）訴願人未經工會或勞資會  
議同意，使女性員工王若于於104年6月10日、11日、17日及23日工作時間  
至22時20分、22時41分、23時8分及23時8分，違反勞動基準法第49條第1  
項規定。案經原處分機關臺北市政府查證屬實，爰依行為時同法第79條第  
1項第1款及第80條之1第1項及行為時臺北市政府處理違反勞動基準法事件  
統一裁罰基準第3點第18項、第22項、第39項規定，各處罰鍰新臺幣（以  
下同）2萬元、16萬元及2萬元，合計處罰鍰20萬元整，並公布訴願人名稱  
及負責人姓名。訴願人不服，向本部提起訴願。茲摘敘訴辯意旨如次：  
　　訴願意旨略謂：（一）童君104年4月11日所排夜班之工時，係包含正  
常工作時間8小時及申請之延長工時2小時，符合法令規定，訴願人並非採  
取變形工時，而係由員工依班表出勤，超過正常工時8小時部分，即於班  
表安排未出勤或出勤時間僅6小時者，即為補休之行使，若有不足亦得申  
請加班費，並無違法。（二）訴願人於94年間修訂工作規則，延長工時經  
第3屆第1次勞資會議同意，並經臺北市政府95年1月23日府勞一字第09460  
180400號函核備在案，訴願人確實已符合勞動基準法第32條第1項規定，  
經勞資會議同意加班制度。（三）王君於104年4月至6月間之延長工時，  
均依規定申報加班給予加班費或補休，經查104年6月10日、11日、17日及  
23日有退勤紀錄較晚之原因，係於工作場所等待親友接送，而非滯留工作  
場所。訴願人雖不樂見員工滯留場所，但若硬性驅離，恐將延伸不必要爭  
端且不盡人情，員工1人獨留在外，員工安全有危險之疑慮等語。  
　　答辯意旨略謂：（一）本市勞動檢查處於104年7月24日實施勞動條件  
檢查，訴願人已表示變形工時未經勞資會議同意，自不應逕行將勞工4週  
內之正常工作時數分配於其他工作日，而使勞工童君於104年4月11日排夜  
班（20:20至8:20，含休息時間2小時)之1日正常工時為10小時。訴願人違  
反勞動基準法第30條第1項規定之事證明確，基於勞資地位的不對等，所  
附童君補休紀錄應屬事後製作提供，自不足為對其有利之認定。（二）訴  
願人所訂「工作規則」及「員工差勤辦法」為其約束組織內部人員之規範  
，基於法律位階，如有使勞工於正常工作時間以外延長工時之必要，仍不  
得違反法律之強制規定，自應踐行法定程序經勞資會議同意，始符法制。  
又本府前以102年12月25日府勞動字第10237244500號裁處書，處訴願人以  
同條項（第32條第2項）違法行為，本次係第2次違法，顯見訴願人於前次  
裁處後，無積極改善之作為。（三）本市勞動檢查處於104年7月24日實施  
勞動條件檢查當時，訴願人受檢代表蘇君表示：「因近期人力資源部門人  
力短缺，故晚下班之時間為從事公務無誤。」，堪認王君確實依出勤紀錄  
所載時間提供勞務。訴願人所提供之聲明書，應屬事後所為，實難以採認  
，且訴願人為適用勞動基準法之行業，有使女性人員於午後10時後工作，  
自當遵守該法，踐行經勞資會議同意之法定程序，故訴願人違反勞動基準  
法第49條第1項規定之事證明確，且並非不知法律，本府按其違反行政法  
上義務之構成要件依法處分，洵屬正當等語。  
　　　　 理由  
一、按勞動基準法第1條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權  
　　益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定  
　　者，適用其他法律之規定。」「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於  
　　本法所定之最低標準。」行為時第30條第1項：「勞工每日正常工作  
　　時間不得超過8小時，每2週工作總時數不得超過84小時。」第30條之  
　　1第1項第1款規定：「中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，  
　　如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則  
　　變更：一、4週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得  
　　超過2小時，不受前條第2項至第4項規定之限制。」第32條第1項規定  
　　：「雇主有使勞工在正常工作時間外工作之必要者，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49條第1項規定：「雇主不得使女工於午後10時至翌晨6時之時間  
　　內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意  
　　後，且符合下列各款規定者，不在此限：一、提供必要之安全衛生設  
　　施。二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍  
　　。」行為時第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2萬元以上30萬元以下罰鍰：一、違反...第30條、第32條、  
　　...、第49條第1項、...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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」  
　　行為時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，係指每日工作時間超過8小時或每2週工作總時數超過  
　　84小時之部分。但依本法第30條第2項、第3項或第30條之1第1項第1  
　　款變更工作時間者，係指超過變更後工作時間之部分。」  
　　行為時臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（以下稱臺  
　　北市裁罰基準）第3點第18項：「雇主使勞工每日正常工作時間超過8  
　　小時，每2週工作總時數超過84小時者。法條依據：第30條第1項、第  
　　79條第1項第1款及第3項。」第22項：「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：第32條第  
　　1項、第79條第1項第1款及第3項。」第39項：「雇主未經工會同意，  
　　若無工者未經勞資會議同意，或雖經同意但未提供必要之安全衛生設  
　　施、且位於無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿  
　　舍等，而使女工於午後10時至翌晨6時之時間內工作。法條依據：第4  
　　9條第1項、第79條第1項第1款及第3項。」，上開各項次法定罰鍰額  
　　度（新臺幣：元）或其他處罰均為：「1.處2萬元以上30萬元以下罰  
　　鍰。2.得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。經限期改善屆期未改善者，應按次處罰。」；上開各項次統一  
　　裁罰基準（新臺幣：元）均為：「第1次：2萬至16萬元。第2次：16  
　　萬至30萬元。第3次以上：30萬元。」  
二、有關違反行為時勞動基準法第30條第1項規定：  
（一）查勞動基準法之立法目的，係規範勞工勞動條件之最低標準，保障  
　　勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，雇主與勞工所訂之  
　　勞動條件，不得低於該法所定之最低標準。又依行為時勞動基準法第  
　　30條第1項規定，勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每2週工作  
　　總時數不得超過84小時，事業單位如為適用勞動基準法之行業，即有  
　　遵守上開規定之義務，若有違反，自應受罰，合先敘明。  
（二）本案稽之卷附104年7月24日臺北市勞動檢查處談話紀錄，訴願人副  
　　理蘇毓棠陳稱略以：「（問）請問IT部門工作時間為何？（答）分為  
　　一般日，早班8:20至16:10(含休息時間30分鐘)，午班16:00至22:10(  
　　含休息時間30分鐘)，晚班22:00至08:30(含休息時間1小時)；例假日  
　　，日班8:20至20:30(含休息時間2小時)，夜班20:30至8:20(含休息時  
　　間2小時)，班別為4週1循環，合計排早、午、晚各5班，日、夜班各2  
　　班，時數合計168小時。」另稽之童君104年4月份出勤紀錄，其4月11  
　　日班表為夜班，出勤時間為20：13-翌日08：32，出勤時間共10小時  
　　，超過1日正常工作時間8小時，足認訴願人違反行為時勞動基準法第  
　　30條第1項規定之事實，洵堪認定。  
（三）至訴願人訴稱並無實施變形工時制度，平日工時超過8小時部分，  
　　有給付加班費或補休，或於班表安排未出勤或出勤時間僅6小時，即  
　　為補休之行使。又互核童君104年4月薪資明細，訴願人並無就當日工  
　　作8小時後之2小時給付加班費，而童君104年4月份延長工時紀錄表，  
　　其有申請補休者為4月12日、13日、25日、26日，未見4月11日之加班  
　　申請，雖訴願人主張出勤有超過8小時部分，會以其他日以出勤6小時  
　　來替代補休之行使云云，惟查勞動基準法係規範勞工勞動條件之最低  
　　標準，勞工每日正常工作時間不得超過8小時，雖訴願人安排勞工之  
　　出勤班表，有1日正常工作時間低於8小時之情事，惟仍不得任意將勞  
　　工有出勤超過8小時之時數，來作為其他出勤日不足8 小時之工作時  
　　間。且按行為時勞動基準法第30條第2項規定，事業單位無工會者，  
　　應經勞資會議同意後，方得將其2週內2日之正常工作時數，分配於其  
　　他工作日，故訴願人安排勞工每日正常工作時間仍應依行為時勞動基  
　　準法第30條第1項規定辦理。另勞動契約雖可由勞雇雙方自行約定，  
　　惟其約定仍不得違反法令強制規定，故訴願人縱經勞工同意，然其既  
　　未經工會或勞資會議同意之法定程序，仍不得逕行將勞工2週內2日之  
　　正常工作時數，分配於其他工作日。是訴願人所訴，顯係誤解法令規  
　　定，尚難執為本件免責之依據。則原處分機關以訴願人違反行為時勞  
　　動基準法第30條第1項規定，爰依行為時同法第79條第1項第1款及行  
　　為時臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第3點第18項  
　　規定，裁處法定罰鍰最低額2萬元整，並公布訴願人名稱及負責人姓  
　　名，洵屬於法有據。  
三、有關違反勞動基準法第32條第1項規定：  
（一）查勞動基準法第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，應經工會同意，如無工會者，則應經勞資會議同意  
　　後，始得延長勞工之工作時間。上開規定係屬強制規定，則訴願人未  
　　經工會或勞資會議同意，不得逕將勞工之工作時間延長。  
（二）本案稽之上開談話紀錄略以：「（問）請問貴公司最後1次召開勞  
　　資會議時間為何？女性夜間工作、延長工時及變形工時是否經過勞資  
　　會議同意？（答）最近1次召開日期為103年7月31日，女性夜間工作  
　　、延長工時及變形工時尚未經勞資會議同意。勞資會議尚未召開係因  
　　與工會理事長協商在第1季召開，惟工會理事長表示因與資方有不當  
　　勞動裁決案件，故理事長表示待案件結束後再與資方討論召開。」又  
　　本案訴願人對於勞工陳君104年4月1日、2日、16日及22日於正常工時  
　　外延長工作時間至22時22分、21時52分、22時7分及22時6分；勞工王  
　　君於104年6月10日、11日、17日及23日於正常工時外延長工作時間至  
　　22時20分、22時41分、23時8分及23時8分等延長工作之事實並不爭執  
　　，惟其主張於94年11月14日召開第3屆第1次勞資會議，會議中有討論  
　　延長工時制度及工作規則第30條（延長工時）之修正內容云云，惟查  
　　訴願人所檢附之勞資會議紀錄，其討論事項僅就「工作規則」中延長  
　　工時之規定做修正，非能作為勞資會議有同意雇主使勞工延長工時之  
　　證明，是訴願人仍無法證明勞資雙方已就延長工作時間已達成協議，  
　　訴願人所訴，尚難執為本件免責之依據。  
（三) 另查訴願人前曾違反同法條之規定，業經臺北市政府於102年12月2  
　　5日以府勞動字第10237244500號裁處書處分在案，爰原處分機關依行  
　　為時勞動基準法第79條第1項第1款、第3項及行為時臺北市裁罰基準  
　　第3點第22項規定，裁處罰鍰16萬元整，並公布訴願人名稱、負責人  
　　姓名，洵屬有據。  
四、有關違反勞動基準法第49條第1項規定：  
（一） 查勞動基準法基於保護女性勞工身心健康與人身安全為考量，原  
　　則上禁止雇主使女性勞工於午後10時至翌晨6時之時間內工作，惟例  
　　外之情形有二：一是經過工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會  
　　議同意後，且雇主提供必要之安全衛生設施或無大眾運輸工具可資運  
　　用時，雇主必須提供交通工具或安排女工宿舍；另一例外情形係因天  
　　災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後10時至翌晨6時之時間  
　　內工作者，此揆諸勞動基準法第49條第1項及第4項規定自明。  
（二） 本案稽之上開談話紀錄略以：「（問）請問貴公司最後1次召開勞  
　　資會議時間為何？女性夜間工作、延長工時及變形工時是否經過勞資  
　　會議同意？（答）最近1次召開日期為103年7月31日，女性夜間工作  
　　、延長工時及變形工時尚未經勞資會議同意。（問）貴公司勞工王君  
　　104年4月至6月份出勤紀錄，顯示多日皆有延時工作下班之情形，亦  
　　有工作至23：00左右，原因為何？（答）王君為人力資源部門員工，  
　　近期因人手短缺，可能因此工作負荷稍大。刷退時間過晚一節，係因  
　　王君較晚打卡之緣故，工作時間皆有報加班。」據上，訴願人坦承未  
　　經勞資會議同意，即有使女性員工於夜間工作之情形，又稽之王君10  
　　4年6月出勤紀錄，其於6月10日、11日、17日23日工作時間分別至22  
　　時20分、22時41分、23時8分及23時8分，超過午後10時，且上開時間  
　　皆有加班之申請紀錄，是訴願人未經工會或勞資會議同意，使女性勞  
　　工於午後10時工作，違反勞動基準法第49條第1項規定之事實，洵堪  
　　認定。  
（三） 至訴願人主張王君較晚刷退，係因於工作場所等待親友接送，並  
　　檢具王君之聲明書證明，惟依前開談話紀錄，訴願人之副理自承王君  
　　104年6月有多日係因人手短缺，故較晚下班，且查該聲明書為事後補  
　　具，訴願人亦無其他具體事證可供憑核，尚難逕以採信。則原處分機  
　　關審酌訴願人係第1次違反，依行為時勞動基準法第79條第1項第1款  
　　、第80條第1項第1款及行為時臺北市裁罰基準第3點第39項規定，裁  
　　處法定罰鍰最低額2萬元整，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無  
　　違誤。  
五、至訴願人請求到會陳述意見乙節，查本件違法事實已至為明確，經核  
　　並無必要，附此說明。  
六、綜上，訴願人所訴核無理由，從而原處分依首揭規定，並無違法或不  
　　當，應予維持。  
據上論結，本件訴願為無理由，爰依訴願法第79條第1項規定決定如主文  
。  
訴願審議委員會主任委員 郭芳煜(公出)  
　　　　　　　　　委員 劉士豪  
　　　　　　　　　委員 李玉春  
　　　　　　　　　委員 陳清秀  
　　　　　　　　　委員 翁曉玲  
　　　　　　　　　委員 洪文玲  
　　　　　　　　　委員 賴錦豐  
　　　　　　　　　委員 顏冬榮  
　　　　　　　　　委員 黃秋桂  
　　　　　　　　　委員 謝倩蒨  
　　　　　　　　　委員 石發基  
　　　　　　　　　委員 王尚志  
中華民國105年4月29日  
  
  
  
  
部長 陳雄文  
  
  
  
如不服本訴願決定，得以臺北市政府為被告機關，於決定書送達之次日起  
2個月內向機關所在地管轄之地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟。