

臺中高等行政法院判決

地方行政訴訟庭

113年度地訴字第30號

115年1月29日辯論終結

原告 中華電信股份有限公司

代表人 簡志誠

訴訟代理人 林世民律師

複代理人 羅偉甄律師

被告 臺中市政府

代表人 盧秀燕

訴訟代理人 劉玟毓

賴秋帆

巫豐哲

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服被告民國112年8月10日府授勞動字第1120226115號行政處分書(序號：00000000)、勞動部113年3月6日勞動法訴二字第1120018918號訴願決定，提起行政訴訟，本院裁定如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告代表人原為郭水義，訴訟中變更為簡志誠，業據其具狀聲明承受訴訟(見本院卷第255頁)，核無不合，應予准許。

二、事實概要：原告從事電信工程業，為適用勞動基準法(下稱勞基法)之行業。被告所屬勞工局(下稱勞工局)於民國112年6月28日對原告所屬網路技術分公司行動中區營運處實施勞動檢查時發現原告未經中華電信工會(原為中華電信股份有限公司產業工會，下稱工會)同意：(一)使所僱月薪制勞工張

永昌(下稱A君)及李信良(下稱B君)於112年2月4日之休息日出勤延長工作時間8小時，惟未給付延長工時工資；(二)使所僱月薪制勞工王瑞益(下稱C君)於112年4月14日延長工時2小時、勞工張俊毅(下稱D君)於112年4月7日、4月12日及4月26日皆有延長工時2小時之情形。被告於審查後認原告違反勞基法第24條第2項、第32條第1項規定，於112年8月10日依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項、行政罰法第18條第1項，及違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第4點規定，以府授勞動字第1120226115號行政處分書(序號：00000000)，各處罰鍰新臺幣(下同)5萬元及6萬元(合計11萬元)，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額(下稱原處分)。原告不服，提起訴願，經勞動部以113年3月6日勞動法訴字第1120018918號訴願決定駁回(下稱訴願決定)，原告仍不服，於法定期間內提起本訴。

三、原告之主張及聲明：

(一)主張要旨：

- 1.112年2月4日應為正常工作時間，原告使A君、B君於當日出勤，無涉延長工作時間，原告無須給付延長工時工資：
- (1)原告前已於95年1月6日和工會簽訂團體協約(下稱系爭協約)，並經改制前行政院勞工委員會認可自同年3月3日起生效。由於原告與工會迄未修訂該協約，則按團體協約法第21條規定，系爭協約之約款至今仍為有效。依系爭協約第18條第1項中段約定：「(第1項)乙方(即工會)會員在甲方(即原告)工作之正常工作時間，每日不得超過8小時，每二週工作總時數不得超過84小時。但配合公務機關國定假日調勻，每週以不超過40小時為原則。…」工會早已同意原告得使其會員即原告所屬勞工之工作時間配合公務機關公告的國定假日進行調整。且工會歷年發送之行事曆上所載紀念日與假日，亦均與行政院人事行政總處頒布之調整放假、補上班日等相同，足證工會已同意原告得將勞工之工作時間配合公務機關

01 公告的國定假日調勻。

02 (2)依112年政府行政機關辦公日曆表，當年1月21日至1月
03 24日為農曆春節而放假，然因有兩日為例假日，從而1
04 月25日、26日補假，1月27日則調整放假，並於同年2月
05 4日補行上班。據此，原告使A君、B君於當日出勤，並
06 非延長工作時間，自無須給付延長工時工資，被告認原
07 告違反勞基法第24條規定，應有違誤。

08 2.原告使C君、D君延長工時應無違規：

09 (1)依系爭協約第18條第1項後段、第2、3項約定：「…超
10 時工作之加班須依甲方規定辦理。(第2項)前項工作時
11 間為應事業持續業務特性需要，甲方得依法調整或延長
12 之，其調整或延長範圍在與乙方協商同意後另定之。
13 (第3項)每週實際工作超過第1項規定之每週工作時數，
14 應依勞動基準法規定辦理。」可知，工會同意其所屬會
15 員超過正常工作時間工作之加班，須依原告之規定辦
16 理。倘為因應事業所需，原告亦得調整或延長正常工作
17 時間(如：彈性工時、變形工時等)，調整或延長之範
18 圍，則係在與工會協商、獲得同意後定訂之。

19 (2)C君、D君於前揭時間係依原告之從業人員加班實施要點
20 規定申請加班，並經單位主管認有業務需要而予同意、
21 核准。則原告可使其等於正常工作時間外延長工時，應
22 符合系爭協約第18條規定，而無庸經工會同意後始得為
23 之，被告認原告違反勞基法第32條第1項規定，亦屬有
24 誤。

25 3.原告無需另經工會同意，即可彈性調整勞工之正常工作時
26 間或延長工作時間：

27 (1)觀之於系爭協約第18條規定可知，原告係就勞工之「約
28 定工時」、「彈性工時」、「變形工時」、「延長工
29 時」等與工會達成共識。第1項約定除就約定工時之約
30 定總時數進行限制外，工會亦同意原告得配合公務機關
31 公告之國定假日調勻勞工之工作時間，且原告得實施延

01 長工時制度(即超過約定工時以外工作之加班)。第2項
02 約定則係針對第1項之約定工時為進一步之規範，使原
03 告得因應業務特性而調整或延長工時，即變更約定工時
04 (如勞基法第30條第2、3項、第30條之1第1項規定之彈
05 性工時、變形工時等)。由此可證，原告確實已獲得工
06 會同意調整約定工時(即配合公務機關國定假日調勻)、
07 延長工時，僅在涉及「變更約定工時」(即涉及全體員
08 工適用之約定工時制度調整變動)之情形，其變動(調整
09 或延長)範圍須依系爭協約第18條第2項約定，經與工會
10 協商、取得同意後另定之，而非個別勞工每遇行政院人
11 事行政總處頒布之調整放假後補行上班出勤，或每次發
12 生延長工時之情形，原告均須先與工會協商、取得同
13 意，否則原告根本無庸另和工會約定系爭協約第18條規
14 定，而逕以勞基法第30、32條規定辦理即可。被告謂系
15 爭協約第18條規定僅係在重申勞基法相關條文關於「經
16 工會同意」之內容云云，不啻使該約定淪為具文，而與
17 一般社會之理性客觀認知、經驗法則不合，亦難認合乎
18 誠信原則。

19 (2)何況原告肩負保持國家通訊順暢、關鍵電信基礎設施維
20 護之重大任務，原告為能正常營運業務、穩定提供大眾
21 電信服務，難免有延長工時之需求，原告使勞工於休息
22 日出勤或延長工作時間，歷有年所，工會對所屬會員有
23 於正常工作時間外延長工時之情形，知之甚詳，然未曾
24 表示反對之意思，堪認工會係默示同意原告如此作為。
25 雖工會遽然於112年1月9日以電工八(112)第0028號函
26 (下稱工會112年函)表示不同意原告彈性調整工時、變
27 形工時、延長工時，並收回加班同意權，且認為系爭協
28 約第18條規定之同意性質上屬併附條件或期限，惟此係
29 工會之片面解釋，尚不生變更或推翻該約款之效力。被
30 告依工會112年函文之內容，認定原告需經工會同意始
31 可彈性調整勞工之正常工作時間或延長工作時間，係屬

不當。

(3)被告固以原告曾函請工會行使同意權為由，認定原告亦明知需經工會同意始得調整、延長勞工工時。然原告之所以發函予工會，係為顧及勞資雙方之和諧、基於勞資雙方長期合作之善意，按照慣例於形式上所為，目的在與表達對工會之重視與尊重，尚不得依此即謂原告在調整、延長勞工工時應先經過工會同意。

4.被告未審酌原告對該等違規有無主觀上之故意或過失，即以原處分裁罰原告，應與法有違：

退步言之，即便原告有違反勞基法第24條第2項、第32條第1項規定之情形，被告未審酌原告信賴系爭協約第18條之約定，認為正常工作時間配合公務機關國定假日調勻、於正常工作時間以外之延長工作等節，業經工會同意，而於112年2月4日使A君及B君出勤工作時間8小時，於112年4月14日使C君延長工時2小時，於112年4月7日、4月12日及4月26日使D君各延長工時2小時，主觀上並無故意或過失，是被告原處分裁罰原告，已違反行政罰法第7條第1項規定。

(二)聲明：1.訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。2.確認原處分關於公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額部分為違法。3.訴訟費用由被告負擔。

四、被告之答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

1.系爭協約第18條第2項規定僅為勞基法第32條第1項規定之重申，原告並未概括取得延長或調整勞工工時之權：

(1)系爭協約第18條第2項條約定：「前項工作時間為應事業持續性業務需求，甲方(即原告)得依法調整或延長之。其調整或延長範圍在(應係再字之誤)與乙方(即工會)協商同意後另定之。」由此可知，系爭協約第18條第1項約定僅係重申勞基法第32條規定意旨，故原告若有應業務需要而延長勞工工作時間之需要，自應先取

得工會同意。

(2)若依原告所述，其已概括取得延長或調整勞工工時之權，不但與系爭協約第18條規定之文義不合，且與勞基法第32條規定不合，無異架空其應與工會透過磋商以釐清其得調整或延長工作時間之範圍。事實上若工會未就原告得調整或延長工作時間之範圍予以同意，勢必將掏空延長工作時間之內容，原告仍無從調整勞工工時或延長工作時間。

2.原告使案內勞工於112年2月4日出勤、112年4月延長工作時間，與勞基法第30條第3項、第32條第1項所定「經工會同意」之程序不合：

(1)據勞動部106年3月13日勞動條3字第1060049558號函意旨，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，適用於勞基法之事業單位，仍應依勞基法相關規定辦理，然勞雇雙方得自行協商決定是否有參酌之必要。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，經勞動部指定依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業為勞基法第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。觀之簽訂系爭協約時之勞基法規定，系爭協約第18條第1項有關國定假日調勻之規定，係指國定假日移調即國定假日4小時與工作日4小時對調，比照公務員週休2日，每週工作40小時而言，而非工會同意依勞基法第30條第2、3項規定實施彈性工時，且此亦與前述勞動部函示所稱1日換1日之性質不同。

(2)何況勞基法第30條第2、3項規定所定彈性調整勞工正常工時之方式不同，而系爭協約並未明確約定工作時間之彈性調整方式(如所調整者為2週內或8週內之正常工作時間；實施調整之對象、區間、週期，更未指明實施8

週彈性工時比照辦公日曆表出勤)及延長工作時間之範圍，從而原告主張系爭協約符合勞基法第30條第3項、第32條第1項規定，並非可採。退步言之，即便認為系爭協約第18條第1、2項規定之用語係有比照辦理日曆表出勤、延長工作時間之意思，因調整及延長之範圍未明，原告仍應依同條第2項後段規定，與工會協商並取得同意後始得為之，然原告未取得工會同意即使案內勞工於112年2月4日出勤、112年4月延長工作時間，自屬違規。

3.原告使A君、B君於112年2月4日出勤而未給付加班費，違反勞基法第24條規定：

(1)依勞動部107年1月15日勞動條3字第1070130018號函意旨，事業單位擬實施彈性工時等制度者，仍應依勞基法第30條、第32條經會員或會員代表大會決議後始生效力，至於工會或勞資會議縱已同意實施彈性工時等制度，惟工會或勞資會議代表認為有再次討論之需要時，仍可隨時提出與雇主協商最適勞雇需求之勞動條件。原告固以工會歷年發送之行事曆上所載紀念日與假日，均與行政院人事行政總處頒布之調整放假、補上班日等相同為由，主張工會已同意原告得將勞工之工作時間配合公務機關公告的國定假日調勻。然工會發放歷年卡與同意原告實施彈性工時等制度係屬二事，原告所為主張尚屬速斷，況且工會已在112年函文中明確指出「本會就貴公司及所轄各機構針對有關勞基法第30條、第30條之1暨第32條規定包括彈性調整工時變形工時及使員工得在正常工作時間外延長工作時間等項均不同意，同時本會、本會所屬各分會對貴公司及相應事業單位之加班同意權均由本會收回統籌辦理」。是原告主張工會對所屬會員有於正常工作時間外延長工時之情形，未曾表示反對之意思，堪認工會係默示同意原告如此作為，並非可採。

01 (2)又勞動力具有「不可儲存」之特性，勞工並無先休息，
02 事後再補服勞務之義務，故當原告按照辦公日曆表調整
03 工作日及休息日、使勞工於補班日出勤時，即應依勞基
04 法第30條第3項規定，與工會協商並取得同意後為之。
05 原告未取得工會同意即使A君、B君於112年2月4日(星期
06 六)之休息日工作，自應依勞基法第24條規定給付延長
07 工時工資，原告漏未為之，自屬違規。

08 4.原告使C君、D君延長工作時間，違反勞基法第32條第1項
09 規定：

10 (1)依勞動部107年6月21日勞動條3字第1070130884號函意
11 旨，工會同意原告延長工作時間，並非不得並附條件或
12 期限，故當原告同意期限屆滿後，原告若有再延長勞工工
13 作時間者，即應再次取得工會同意。

14 (2)本件原告在收受工會112年函後，並未取得工會同意得
15 延長勞工之工作時間，則原告使C君、D君延長工作時
16 間，仍屬違反勞基法第32條第1項規定，尚不得因C君、
17 D君係主動提出加班申請，而得免除其責任。

18 5.原告明知其未經工會同意實施變形工時及延長工時，卻仍
19 堅持往例，恣意解釋系爭協約第18條規定，使案內勞工於
20 112年2月4日出勤、112年4月延長工作時間，核其情節，
21 縱無違規之故意，亦難認主觀上無過失：

22 原告自85年設立至今，營業場所遍布全國各地，所雇勞工
23 人數眾多，為我國指標型之電信業者。原告對於勞工之管
24 理，自具有高度之專業能力，且應有設置專責人員辦理遵
25 行勞基法令規範之業務，足認其對法規之適用有相當程度
26 之認知。原告在收受工會112年函後仍堅持往例，未與工
27 會協商、取得同意即恣意使案內勞工於112年2月4日出
28 勤、112年4月延長工作時間，縱無違規之故意，亦難認無
29 過失。何況原告前已因違反勞基法第32條第1項規定，而
30 經被告於112年3月28日府授勞動字第1120077903號處分裁
31 罰在案，原告不為改善而仍持續違規，主觀上至少有過

01 失。

02 (二)聲明：1.原告之訴駁回。2.訴訟費用由原告負擔。

03 五、本件爭點：被告依系爭協約第18條約定，認原告就本件員工
04 延長工時未經工會同意，違反勞基法第24條第2項（A君及B
05 君）、第32條第1項（C君及D君）規定，有無理由？

06 六、本院判斷：

07 (一)事實概要欄所載各情，除上揭爭點外，為兩造所不爭執，並
08 有原處分及訴願決定、勞工局112年6月28日勞動條件檢查談
09 話紀錄、A君與B君於112年2月之出勤紀錄暨工資清冊、C君
10 與D君於112年4月之出勤紀錄、勞工局勞動檢查結果通知書
11 等件在卷可稽，堪認為真實。

12 (二)本件應適用法規：

13 1.勞基法：

14 (1)第1條第2項：「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本
15 法所定之最低標準。」

16 (2)第24條：「(第1項)雇主延長勞工工作時間者，其延長
17 工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間
18 在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以
19 上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小
20 時工資額加給3分之2以上。三、依第32條第4項規定，
21 延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。(第2
22 項)雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2
23 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3
24 分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時
25 工資額另再加給1又3分之2以上。」

26 (3)第30條第1、2、3項：「(第1項)勞工正常工作時間，每
27 日不得超過8小時，每週不得超過40小時。(第2項)前項
28 正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會
29 者，經勞資會議同意後，得將其2週內2日之正常工作時
30 數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，
31 每日不得超過2小時。但每週工作總時數不得超過48小

01 時。(第3項)第1項正常工作時間，雇主經工會同意，如
02 事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之
03 正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過
04 8小時，每週工作總時數不得超過48小時。」

05 (4)第32條第1、2項：「(第1項)雇主有使勞工在正常工作
06 時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位
07 無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。
08 (第2項)前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時
09 間，1日不得超過12小時；延長之工作時間，1個月不得
10 超過46小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會
11 者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，1個月不得
12 超過54小時，每3個月不得超過138小時。」

13 (5)第36條第1項：「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日
14 為例假，1日為休息日。」

15 (6)第79條第1項第1款：「有下列各款規定行為之一者，處
16 新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反…第22條
17 至第25條…第32條…規定。」

18 (7)第80條之1第1項：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，
19 主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓
20 名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改
21 善；屆期未改善者，應按次處罰。」

22 2.團體協約法：

23 (1)第3條：「團體協約違反法律強制或禁止之規定者，無
24 效。但其規定並不以之為無效者，不在此限。」

25 (2)第12條第1項第1款：「團體協約得約定下列事項：一、
26 工資、工時、津貼、獎金、調動、資遣、退休、職業災
27 害補償、撫卹等勞動條件。」

28 (3)第21條：「團體協約期間屆滿，新團體協約尚未簽訂
29 時，於勞動契約另為約定前，原團體協約關於勞動條件
30 之約定，仍繼續為該團體協約關係人間勞動契約之內
31 容。」

01 3.違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第4點：「四、下列
02 違反本法第24條、第32條、第34條、第36條或第39條規定
03 者，主管機關應審酌其資力及3年內再次違反同條規定之
04 次數，依本法第79條第1項規定，處新臺幣5萬元以上100
05 萬元以下罰鍰，並得依同條第4項規定，加重其罰鍰至法
06 定罰鍰最高額2分之1：（一）上市或上櫃之事業單位。
07 （二）依法辦理公司登記或商業登記，且實收資本額或在
08 中華民國境內營運資金超過新臺幣一億元之事業單位。
09 （三）依信用合作社法設立之信用合作社。（四）經衛生
10 福利部辦理醫院評鑑評定為『醫學中心』或『區域醫院』
11 之醫院。」

12 (三)系爭協約第18條第2項約定，係勞基法第32條第1項規範意旨
13 之重申，並未使原告基於該約定而概括取得延長或調整勞工
14 工時之權能：

15 1.按現行勞基法第32條第1項於91年12月25日修正之立法理
16 由略以：「一、企業內勞工工時制度形成與變更，攸關企
17 業競爭力與生產秩序，勞雇雙方宜透過協商方式，協定妥
18 適方案。為使勞工充分參與延長工時之安排，加強勞資會
19 議功能，乃將第1項雇主經工會或勞工同意之規定，修正
20 為『雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議
21 同意後』。二、原條文有關延長工作時間之規定較為繁
22 瑣，各方反應不符實際需要，爰將延長工時之要件及程序
23 予以修正，明定經工會或勞資會議同意，即可延長工時。
24 ……」可知雇主如欲延長勞工之工時，應經工會之同意，
25 如事業單位無工會者，則需經勞資會議同意後，始得為
26 之，此亦為雇主或事業單位欲調整或延長勞工工作時間
27 時，必須遵循之基本原則。至於依行政院公告之政府行政
28 機關辦公日曆表實施彈性放假與補班，實質上乃將休息日
29 與工作日對調，性質上屬於「8週變形工時」，是大型企
30 業如欲比照辦理，仍必須依勞基法第30條第3項規定，經
31 工會同意；若無工會者，則須經勞資會議同意，始得為

之。如未經勞資會議或工會同意於法定休息日直接補班，仍應認定為休息日，勞工當天出勤，雇主依法即應給付延長工時工資。

2.系爭協約第18條第1項規定：「乙方會員在甲方工作之正常工作時間，每日不得超過8小時，每二週工作總時數不得超過84小時。但配合公務機關國定假日調勻，每週以不超過40小時為原則。超時工作之加班須依甲方規定辦理。」第2項規定：「前項工作時間為應事業持續特性業務需要，甲方得依法調整或延長之。其調整或延長範圍再與乙方協商同意後另定之。」原告據此主張，該第1項規定係原告得配合公務機關國定假日調勻勞工之工作時間，此項約定工時，已獲得工會之概括同意，至於第2項規定，涉及「變更約定工時」之調整或延長，始應經過工會之同意云云。然查，依系爭協約第18條第1項文義內容，與勞基法第30條第1項及第2項規定之意旨並無不同，尚難認工會有概括授權原告得實施延長工時之意涵，此參照同條第2項明訂「『前項工作時間』…甲方得依法調整或延長…。其調整或延長範圍與乙方協商同意後另定之。」即可明瞭。換言之，無論「配合公務機關國定假日調勻」之變形工時，或「超時工作加班」之延長工時，均屬第1項所規定正常工時以外之調整或延長，其調整及延長之範圍，均應依第2項規定經與工會協商獲得同意後始得為之。如若原告所主張依該第1項規定工會業已同意原告調整約定工時即延長工時，僅該「約定工時」有調整變動時始應依第2項規定取得工會同意云云，則該工時調整及延長之內容及範圍為何，顯無從認定，此無異空白授權原告得逕自決定勞工延長工時之內容及範圍，而架空第2項規定之適用可能，亦與勞基法第30條第2項使勞工充分參與延長工時之安排，加強工會及勞資會議功能之規範本旨不合，自無可採。

3.原告雖強調依系爭協約第18條規定，認已獲得工會同意得

實施彈性工時或使員工延長工時，是縱有違章，主觀上亦無可歸責性，並無故意或過失云云。然查，系爭協約於95年1月6日簽訂，至今仍屬有效。其後原告對於所屬員工在正常工作時間以外及休息日有延長工作時間之必要時，迄至111年為止，每年均函請工會同意，此為原告所不爭執，並有原告網路技術分公司行動中區營運處111年1月5日網中人駐字第1110000002號函在卷可憑（見本院卷第209頁）。及至原告於112年1月6日再次函請工會就延長工時之事予以同意時，工會於112年1月9日函復：「……本會就貴公司及所轄各機構針對有關勞動基準法第30條、第30條之1暨第32條之規定包括彈性調整工時變形工時即使員工得在正常工作時間外延長工作時間等項均不同意……」有112年函在卷可佐（見本院卷第193頁）。由此足見，原告對於系爭協約第18條並非工會概括授權原告得實施延長工時之條款，係知之甚明。原告辯稱歷年函請工會同意係基於對工會之重視與尊重，本件主觀上並無可歸責性，無故意或過失云云，難認可採。

4.原告雖另提出工會112年發送之行事曆，其上所載紀念日與假日均與行政院人事行政總處公布之調整放假、補上班日等相同（見本院卷第55至63頁），主張工會係同意原告得將勞工之工作時間配合公務機關公告之國定假日調勻。然審視工會快訊發送行事曆之說明，係於111年12月1日寄達各分會，乃在上開工會112年函決定不同意原告實施延長工時之前，是無從以行事曆之發送而推認工會同意原告112年實施延長工時，或遽認系爭協約第18條業已概括授權同意原告實施，原告此部分主張，亦無可採。

(四)本件原告使A君、B君於112年2月4日各出勤工作8小時而未給付延長工時工資，有A君及B君之員工出勤紀錄及薪給清單在卷可按（見本院卷第99至102頁、111至113頁）。雖依行政院公告之政府行政機關辦公日曆表，當日乃將休息日與工作日調整後之補班日，但如前所述，此項性質屬8週變形工時

01 之調整仍應經工會同意，如未經工會同意使勞工於法定休息
02 日直接補班，仍應認定為休息日，勞工當天出勤，即應依法
03 給付延長工時工資。然本件原告並未給付，其違反勞基法第
04 24條第2項規定，要屬明確。又原告另於112年4月14日使C君
05 延長工時2小時，於112年4月7日、4月12日及4月26日使D君
06 各延長工時2小時，亦有其等之員工出勤紀錄附卷為憑（見
07 本院卷第103至109頁），但未經工會同意，其違反勞基法第
08 32條第1項規定，亦屬明確。

09 (五)原告違反勞基法第24條第2項、第32條第1項規定，被告依同
10 法第79條第1項第1款及勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第4
11 點規定，參酌原告為上市公司，近3年第2次違反勞基法第32
12 條第1項規定，有被告112年3月28日府授勞動字第
13 1120077903號行政處分書在卷可參（見本院卷第155頁），
14 分別裁處原告罰鍰5萬元、6萬元，並依同法第80條之1第1項
15 規定，公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及
16 罰鍰金額，於法並無違誤。

17 七、結論：

18 (一)原告違規事實明確，被告依法作成原處分，訴願決定予以維
19 持，均無違誤。原告就訴願決定及原處分關於罰鍰部分訴請
20 撤銷，並請求確認原處分關於公布原告名稱、負責人姓名、
21 處分期日、違反條文及罰鍰金額部分為違法，俱屬無理由，
22 應予駁回。

23 (二)兩造其餘攻防及舉證，於判決結果不生影響，無庸逐一論
24 述，附此敘明。

25 (三)原告之訴無理由，訴訟費用應由原告負擔。

26 中 華 民 國 115 年 3 月 12 日

27 審判長法官 黃司熒

28 法官 李婉玉

29 法官 李嘉益

30 以上正本證明與原本無異。

31 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表

明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

得不委任律師為 訴訟代理人之情 形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授。 2. 稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格。 3. 專利行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人。
(二)非律師具有右列情形之一，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。	1. 當事人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 當事人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、或與訴訟事件相關業務者。

01 | 是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外， |
02 | 當事人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(一)、(二)所 |
03 | 示關係之釋明文書影本及委任書。 |
04 |

05 中 華 民 國 115 年 3 月 12 日
06 書記官 葉郁庭