臺北高等行政法院判決

111年度訴字第906號
112年4月20日辯論終結

原　　告　南山人壽保險股份有限公司

代　表　人　尹崇堯
訴訟代理人　劉志鵬　律師
　　劉素吟　律師
　　廖福正　律師
被　　告　臺北市政府勞動局

代　表　人　高寶華（局長）
訴訟代理人　劉師婷　律師
　　洪海峰　律師

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服臺北市政府中華民國111年5月23日府訴三字第1116081826號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：本件被告臺北市政府勞動局代表人原為陳信瑜，於訴訟進行中變更為高寶華，茲據新任代表人具狀聲明承受訴訟（本院卷一第484頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：

㈠原告南山人壽保險股份有限公司經營人身保險業，為適用勞動基準法(下稱勞基法)之行業，經被告於民國110年11月2日實施勞動檢查，發現原告未採用彈性工時，採週休二日（週六、週日為休息日或例假日），與勞工約定出勤時間為每週一至週五早上8時30分至17時(AB班，中午休息時間為12時15分至13時30分)，或9時30分至18時(AD班，中午休息時間為1

3時15分至14時30分），勞工於週六、週日加班之休息時間為1小時，平日正常工時為7小時又15分鐘，延長工時自正常工時結束後，再給予勞工30分鐘休息後起算，勞工申報加班，以「分鐘」為單位；另查得：1.原告所僱勞工侯佩伶（下稱侯君）於110年2月20日（星期六）休息日8時3分至17時出勤工作，扣除中間休息時間1小時，延長工時共計7.5小時，原告應依規定給付侯君休息日出勤工作之延長工時工資，惟原告並未給付，且侯君於110年9月份亦同樣情事，違反勞基法第24條第2項規定。2.原告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，然勞工洪婉茹（下稱洪君）於110年9月11日（星期六）休息日8時9分至19時13分出勤，前述勞工侯君亦有相同情形，違反勞基法第32條第1項規定。

㈡嗣被告檢送勞動檢查結果通知書函請原告陳述意見後，審認原告第1次違反勞基法第24條第2項規定，5年內第12次違反同法第32條第1項規定（前11次裁處分別為107年4月23日、7月19日、9月26日、108年2月13日、5月13日、10月18日、109年2月11日、5月26日、10月22日、110年2月18日、7月14日），考量其係實收資本額超過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、裁處時違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則（下稱共通性原則）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點第18項次、第29項次及第5點等規定，以111年1月28臺北市勞動字第11060865782號函所檢附之同臺北市勞動字第11060865781號裁處書（下稱原處分），各處原告新臺幣（下同）5萬元及150萬元罰鍰，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。原告不服，提起訴願，經臺北市政府111年5月23日府訴三字第1116081826號訴願決定書駁回，原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

三、原告起訴主張及聲明：

㈠勞基法第32條第1項部分：

1.休息日工作之本質應屬休假日工作，而非延長工作時間，不適用勞基法第32條第1項工會同意之規定：勞基法就「延長工時」(第32條第1項)、「休假日工作」(第39條)採取不同規範邏輯，前者乃如使勞工於工作日延長工時工作，勞工將更為疲累，應透過集體協商，確認是否同意企業實施延長工時制度。後者則為勞工於休假日原無出勤，是否要利用休假日工作，應由勞工自行決定。休息日最初係為達成「週休二日」之目的，但立法者慮及例假出勤之規定過嚴，始另外創設休息日，並透過將工作時間併入每月延長工時之管制、高於平日延長工時之工資給付標準等措施，以期抑制休息日出勤，達到週休二日之結果，但不因此變更休息日工作之本質應為休假日工作，自不適用勞基法第32條第1項規定之集體協商程序。原告為金融業，須依金融監督管理委員會(下稱金管會)公告之行事曆營業，洪君明示同意於110年9月11日（週六即原定休息日）出勤，並於同月20日（週一即原定工作日）補休；侯君選擇於110年2月20日（週六即原定休息日）出勤、同月10日（週三即原定平日）補休，於同年9月11日出勤、同月20日補休，是兩人已就本件調班為明示或默示同意，原告據以調移休息日及平日，適法有據。

2.縱令被告主張休息日工作仍屬延長工時，勞基法第32條第1項顯有違憲疑義，應限縮解釋為「企業工會不具代表性之情形，無須經過企業工會同意」：司法院釋字第807號解釋指出一律以工會之同意取代勞工針對夜間工作之個別同意，不符合憲法上民主正當性、違反比例原則而有違憲疑義，是本院應參照該號解釋及其協同意見書之意旨，對勞基法第32條第1項規定進行合憲性解釋，限縮其適用範圍為僅限於具有正當代表性之工會。本件臺北市南山人壽保險股份有限公司企業工會（下稱南山企業工會）主要係由外勤承攬制業務員組成及主導，但洪君與侯君均係內勤人員，應於正常工作時間上班，方有延長工時工作之需求

與必要，則南山企業工會代替內勤員工決定是否延長工時之個別勞動條件，顯然欠缺代表性及正當性，且原告長期邀請南山企業工會就同意實施加班、變形工時等制度一事進行協商，卻屢遭工會以不應將內勤同仁加班與其他議題並列為協商意圖等理由拖延，而原告所屬勞工有高達99.7%之比例均明確表達同意延長工時，南山企業工會一再惡意拒絕與原告進行協商，已形成「少數意見綁架多數意見」之特異現象，應認南山企業工會拒絕協商及拒絕同意之行為，顯屬權利濫用，應不受法律之保護。

3.原告於現行勞基法第32條第1項施行前，就延長工時亦已依法取得勞工同意，完備實施延長工時之程序：原告工作規則（其中第42條已明定得經勞工同意後延長工時）早於87年10月2日經臺北市政府同意備查在案，且原告均將員工手冊核發給每位勞工，勞工未反對而繼續提供勞務，係默示同意工作規則之內容，故原告已依91年12月25日修正前勞基法第32條第1項規定，就延長工時取得勞工同意，該同意不因91年12月25日修法而受影響，原處分牴觸前行政院勞工委員會(下稱前勞委會)相關解釋令，違反溯及既往禁止原則。

4.又按於前行政處分「送達前」所發生之違規事實，縱使未載明於該行政處分，後行政處分亦不得就該等違規事實再行裁處，否則即屬違反一行為不二罰原則。本件被告業於110年7月14日以違反勞基法第32條第1項為由作成裁處，原處分復針對發生於上開裁處送達前之調班行為（指侯君110年2月20日、10日之調移）進行裁處，顯有一行為不二罰原則之違法。

5.被告徒以裁處次數、事業規模，逕將裁處金額加重至法定最高額之二分之一，顯屬違法：

⑴勞基法第80條之1第2項、第79條第4項係分別規定「量罰輕重之審酌要素」及「加重處罰至法定罰鍰最高額二分之一之審酌要素」，而「違反情節」與「違反次數」

並不相同，依勞基法第79條加重處罰時，除該條所列之要素以外，仍應逐一審酌共通性原則第3條第1項所列要素。本件原處分所謂「侵害工會同意權甚鉅」，並未載明其認定之依據，不符合裁罰基準第6條所訂「敘明」加重理由之規定，違反行政自我拘束原則，亦有裁量怠惰之瑕疵。又原處分徒憑違反次數，遽謂原告侵害工會同意權甚鉅、違反情節重大等語，亦有違反勞基法第79條及裁量濫用、裁量恣意之瑕疵。

⑵又實務見解咸認如所涉及勞工人數明顯較少，卻裁處法定最高額罰鍰，即有裁量濫用之瑕疵。以本件而言，原處分所涉及勞工人數僅2人而已，占內勤勞工總人數不到0.05%，即便以在臺北地區工作之內勤勞工為範圍，其占比亦約為0.08%，可見本案所涉及勞工人數極低。且被告前於107年至109年間多次依勞基法第32條第1項規定裁處，斯時所涉及勞工人數包含26人、38人、11人等人數，比本件人數多，被告猶維持法定最高裁處金額100萬元，於本件卻在法定罰鍰上限再加重二分之一至150萬元，足證原處分未審酌所涉及勞工人數；再者，原處分僅考量原告之事業規模，對於洪君與侯君均同意加班且因此享有完整之連續假期、工會拖延協商致原告未能取得其同意，原告並無故意或過失等情全未審酌，徒憑違規次數逕認違規情節重大，有未適用勞基法第79條第4項及裁量濫用、怠惰及恣意之違法。

⑶合法裁量權之行使，除裁處罰鍰之額度外，亦及於發動行政檢查或實施裁罰之「頻率」，若行政機關未考量法律授權其進行行政調查之目的、法定之裁量範圍與個案情節之正當合理連結，即恣意頻繁進行調查、裁罰，亦將因裁量恣意及違反比例原則而屬違法。既然所有未取得工會或勞資會議同意之事業單位，均同樣一直處於持續之違規狀態，原告卻是唯一遭被告於5年內連續處罰達12次、多次加重處罰至150萬元之事業單位，核屬對

於原告進行針對性、差別待遇、量身訂做之裁罰。又裁處金額高達150萬元者，除原告以外，僅有遠東航空股份有限公司（下稱遠東航空）。然遠東航空所涉未全額給付工資及不依主管機關限期給付命令之期限給付工資之事實，對於勞工之生活有重大影響；而本件洪君與侯君均同意加班，原告亦依法給付加班費，並無違規情節重大可言。本件裁罰顯然違反行政自我拘束原則、比例原則，並構成裁量濫用之瑕疵。

⑷參諸高雄高等行政法院110年度訴字第359號判決意旨，主管機關雖得加重罰鍰至150萬元，但不表示加重裁處時得逕處150萬元，其仍應審酌共通性原則所揭示之各項要素為妥適裁量。觀諸歷次裁罰，被告於裁處100萬元罰鍰以後，本件在勞工人數、應受責難程度、所生影響及因違反義務所得之利益等違規情節明顯比先前處分來得輕微之情形下，被告逕行加重裁處至150萬元，顯屬裁量怠惰。

6.原告自107年8月以來，不斷要求南山企業工會就加班議題進行協商，卻遭到工會不斷拖延，堪認客觀上顯難期待原告取得工會之同意；且金管會一向要求保險業須持續營運、不得中斷保戶服務，金管會尚且要求保險公司須於連續假期安排處理保戶突發狀況之人力，依舉重明輕法理，原告於補班日（原定休息日，經調移後為工作日）更無中斷保戶服務之餘地。工會遲遲不願告知究竟在何種情況下始同意實施加班制度，實難認原告有何可非難性，自不應加以處罰，原處分顯有違反期待可能性原則之違法。

㈡勞基法第24條第2項部分：

1.休息日工作本質上應為休假日工作，而非延長工作時間，僅須徵得勞工同意即可與平日調移，本件調班既經洪君與侯君同意而為休息日、平日調移，原定休息日已非休息日，洪君與侯君於該日出勤自無依勞基法第24條第2項給付工資之問題。再者，本件屬休息日出勤，勞工除請領加

班費外，依勞基法第32條之1第1項規定，勞工亦得選擇補休，洪君與侯君既選擇於連續假期之調班日未出勤，顯見其已選擇補休，原告自無重複給付休息日加班費之義務。又「休息日、平日之調移」既無庸經工會同意，原告並無應注意、能注意而不注意之情事，原處分實係被告將「休息日、平日之調移」誤解為「延長工時」所致。

2.員工既於補班日出勤、於連續假期之調班日未出勤，顯已同意按照政府公告之行事曆，將休息日與工作日調換。員工之工作日數既未增加，原告顯然欠缺給付休息日工作工資之期待可能性。此外，洪君與侯君已明示或默示同意本件調班，本件調班行為於法有據，勞工亦已取得於調班日補休之相對利益，勞工並無「一方面選擇補休，另一方面卻又要求原告重複發給休息日出勤工資」法律上權利，原告自無「一方面提供補休，另一方面重複發給勞工休息日工資」之可能性。況且，洪君針對9月11日（經同意調班成為平日）工作已申請加班103分鐘，加班費約為302元，原告亦已於110年10月給付加班費。

㈢聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

四、被告答辯及聲明：

㈠勞基法第32條第1項部分：

1.勞基法修正「一例一休」之制度時，目的係為落實勞工週休二日，週休二日有關休息日之規定，以休息為原則，出勤為例外。為使雇主指派勞工於休息日出勤時更為審慎，以確保勞工週休二日之權益，立法者於勞基法第36條第3項明定將休息日之工作時間，計入延長工作時間總數，且主管機關與實務見解均肯認休息日出勤之時數性質上屬延長工作時間，雇主仍應遵守同法第32條第1項取得工會或勞資會議同意之法定程序。

2.依勞動部106年3月13日勞動條3字第1060049558號函釋意旨，事業單位倘欲依政府機關辦公日曆表安排工時及例休假，即應依勞基法第30條第3項規定，經工會同意，如無

工會者，需經勞資會議同意後始得為之。本件原告一週週期為週一至週日，採週休二日（週六、週日為休息日或例假日），且非屬得依政府行政機關辦公日曆表出勤而採行8週彈性工時之行業，原告亦自承未經工會同意採用任何變形工時制度，即不得採1日換1日之方式調整勞工之休息日及工作日，原告主張已與侯君及洪君簽署聲明書同意調移工作日及休息日等語，顯係誤解法令。

3.原告主張原處分違反溯及既往禁止原則等語，然原告之工作規則內容僅是規範加班申請程序、加班時間計算方式和計算加班費的規定等，未見原告有關延長工作時間已徵得個別勞工同意之相關證明文件，與勞基法第32條規定之要件，截然不同；且原告於核發每位員工員工手冊，係由資方印製，易使勞方陷於被動接受資方所提員工手冊之情境，並未徵得個別勞工同意而直接發布傳達延長工時相關規定，是原告引用前勞委會函釋，逕自解釋員工對於延長工時制度具有明示或默示同意，並無可採。

4.原告主張原處分違反一行為不二罰原則等語，然按勞基法第32條第1項延長工作時間制度採取「工會同意優先」，立法目的是為了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，降低勞工自主性後各個擊破，達成不利勞工之勞動條件、弱化工會之功能，是其所欲保護的對象應為「個別勞工」，倘事業單位基於業務需求，分別使不同勞工於不同期日超時工作，侵害不同勞工之個人法益，應屬不同違法行為，此與最高行政法院決議認「營業」、「廣告」之法律概念原具有持續、接續或密接之特性，而屬法律上一行為，得以處分書之「送達」或處分之「裁處」切斷其單一性之行為，並不相同，自難比附援引。

5.原告主張南山企業工會無故拖延協商有權利濫用之情形，原告並無故意或過失，且原處分違反期待可能性等語，然依原告提出107年8月至111年4月間之協商歷程觀之，原告

函請南山企業工會就延長工作時間等議題進行協商時，該工會回覆原告之函文內容，均有正面回應原告不能協商之理由，是工會為更充分完整討論內勤員工延長工作時間、實施彈性工時等議題，而與原告協商以其他時間召開會議或討論團體協約，係為實踐勞基法第32條第1項保障勞工權益之立法目的，足認工會就協商、同意權之行使，並非以損害他人為主要目的。又原處分已載明原告回溯5年違反勞基法第32條第1項規定已達11次，係屬「明知並有意」違反上開規定，由原告提出協商之相關文件內容觀之，益徵原告確實自始知悉其「未」曾完備勞基法第32條第1項經工會同意之程序；且原告對於補班日是否有增加人力維持保戶服務之必要，早已得預見並能夠預先安排，是原告前開主張，自無可採。

6.裁罰基準第4點第18項、第29項係以「雇主或事業單位規模」與「違規次數」作為被告裁罰時之審酌因素，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。裁罰主管機關在典型案例應依裁罰基準之規定作成裁罰；例外地，針對「非典型」案例有必要作特殊裁量時，始應在符合平等原則之裁罰基準外，適用裁量基準第6點規定。本件原處分已敘明原告為資本額達8千萬元以上及僱用人數達100人以上之事業單位，屬裁罰基準第3點之「甲類」事業單位，明知並有意使違法情事發生；且因相同違規行為回溯5年內第12次違反勞基法第32條第1項規定，持續性違反上開規定仍未改善，違規次數已遠超出裁罰基準第4條第29項所定「違反第5次以上」之標準（已累計11次），足認侵害南山企業工會對「雇主使勞工在正常工作時間以外工作」行使同意權甚鉅。又本件並無作特殊裁量之必要，被告即應依「雇主或事業單位規模」與「違規次數」作成原處分，自無違平等原則與行政自我拘束原則。又原告自104年6月12日迄今，因違反勞基法第24條第2項及第32條第1項規定，遭被告裁罰逾數十

次，且原告自107年7月19日起已連續對原告裁處10次法定最高額即100萬元之罰鍰。若依勞基法第79條第4項及第80條之1第2項規定，被告本得自裁罰至100萬元後，即依原告之事業規模、違規次數或違反情節加重處罰，然依此情形將對原告造成較高額之裁罰。惟原告卻拒不改善，被告於原告5年內違反上開規定至第12次後，始加重罰鍰至法定最高額二分之一即150萬元，應無違平等原則、行政自我拘束原則。又被告派員對原告實施數次之勞動檢查，並「無」所謂穩定之頻率，對外「未」產生外部效力，自無行政自我拘束原則之適用。

㈡勞基法第24條第2項部分：

1.原告主張勞工已同意將原定休息日調移後成為工作日，且勞工已取得補休之相對利益等語，然原告非屬得依政府機關辦公日曆表出勤而採行8週彈性工時之行業，且未經工會同意採用任何變形工時制度，即不得採1日換1日之方式調整勞工之休息日及工作日。被告審認原告雖非故意，但有應注意，並能注意，而未注意之過失，且審酌原告資力、第1次違反勞基法第24條第2項規定，乃裁處5萬元罰鍰，業已注意原告之一切有利、不利情形，並無違反行政程序法第9條之情形。

2.又依勞基法第36條、第37條第1項、第38條第1項規定，所謂休假日，並不包含休息日、例假在內。侯君及洪君分別於110年2月20日（週六）、110年9月11日（週六）休息日出勤工作，而休息日工作之時數性質上屬延長工作時間，既為延長工作時間，雇主仍應遵守同法第32條第1項所定程序，取得南山企業工會之同意始得為之，並依同法第24條第2項規定給予勞工休息日工作之加班費，參諸110年11月2日勞動條件檢查會談紀錄，顯見原告確實未給付侯君休息日工作之加班費，違反勞基法第24條第2項規定明甚。

㈢聲明：原告之訴駁回。

五、本院之判斷：

㈠按勞基法第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、第2項規定：「（第1項）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2項）前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，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，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。」第36條第1項、第3項規定：「（第1項）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3項）雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。」第79條第1項第1款、第4項規定：「（第1項）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。…。（第4項）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：「（第1項）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。（第2項）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。」又

按甲類之雇主或事業單位(股臺北市公司或上櫃公司、資本額達8千萬元以上之公司、僱用人數100人以上之事業單位【含分支機構】)，使勞工於休息日工作，未依法給付休息日工資，第1次違反者，處2萬元至20萬元罰鍰；又未經工會同意，無工會者未經勞資會議同意，使勞工延長工作時間，且為本次違規之日起往前回溯5年內，第5次以上違反同條項規定者，處80萬元至100萬元罰鍰。又行為人違反勞基法義務之行為，依其性質得以故意或過失為之，而出於故意違反者，裁處罰鍰時，得按第4點相關項次之統一裁罰基準加重二分之一至一倍，但不得逾勞基法所定之最高罰鍰金額。行為人違反勞基法義務之行為，如因違反法規之情節、所涉勞工人數、未依法給付之金額、應受責難程度、所生影響、所得利益或受處罰者之資力，致有加重或減輕處罰之必要者，得於裁處書內敘明理由，於法定罰鍰額度內裁罰，不受前揭統一裁罰基準之限制。亦為裁罰基準第3點第1款、第4點附表第18項次、第29項次、第5點及第6點所分別明訂（本院卷二第221頁至第266頁）。核此裁罰基準，乃被告為處理違反勞基法事件，建立執法之公平性，減少爭議及提升行政效率與公信力（參見該裁罰基準第1點），在勞基法第79條第1項所定罰鍰額度內，按雇主或事業單位規模大小及性質、違規次數等差異性，所為細節性、技術性之裁罰標準，使行政裁罰之裁量有一客觀之標準，以免專斷或有差別待遇，核無違反法律優位或法律保留原則，被告自得援以為裁罰之依據。

㈡如事實概要欄所載之事實，為兩造所不爭執，並有商工登記公示資料(本院卷一第29頁)、110年11月2日勞動檢查會談紀錄（可閱覽原處分卷【下稱原處分卷】第548頁至第553頁）、被告110年12月21臺北市勞動字第11061307171號函（通知原告陳述意見)及所附勞動檢查結果通知書（原處分卷第431頁至第435頁）、原告111年1月6日陳述意見書（原處分卷第422頁至第430頁）、侯君、洪君出勤紀錄（原處分卷第450頁至第453頁）、侯君薪資明細（原處分卷第646

頁）、原處分及訴願決定書（本院卷一第73頁至第90頁）在卷可考，此部分之事實，可以認定。茲兩造爭議所在，乃原告使侯君、洪君於休息日工作，是否應經工會同意？原告是否負有給付侯君延長工時工資(加班費)之義務？

㈢原告確已違反勞基法第32條第1項規定：

1.使勞工於休息日工作，性質上係使勞工在正常工作時間以外工作，原告自應取得工會同意，始得將工作時間延長之：

⑴按為落實週休二日制度，配合法定正常工作時間自105年1月1日起縮減為每週不得超過40小時，並考量例假僅限因天災、事變或突發事件等特殊原因始得出勤之嚴格規範，105年12月21日修正施行之勞基法第36條第1項乃規定「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。」（即所謂「一例一休」），首次引進「休息日」之概念，並針對「休息日」採取特殊之加成規則來加給工資（勞基法第24條第2項），使「休息日」與例假（修正前勞基法第36條、現行勞基法第36條第1項）、國定假日（包括內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日【勞基法第37條】。以下簡稱國定假日）、特別休假（第38條）、請假（第43條）及休息時間（第35條）等「工作中斷機制」，共同建構勞基法上之休息機制規範體系。

⑵又休息日固與例假（日）、國定假日、特別休假同屬無勞動義務之「非工作日」，然參諸勞基法第32條第2項規定，可知即使是採行變形工時制度，於2週、8週變形工時制下，仍必須維持每七日至少一日之「例假」（所謂「7休1」），僅「休息日」可彈性調整（4週變形工時制雖不受「7休1」之限制，但每二週內仍至少應有2日之「例假」，且如同2週、8週變形工時制一般，必須在「例假」與「休息日」總數不減損之前提下，始得為

彈性調整）；又國定假日乃政府所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他指定應放假日，而特別休假則指勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間，應給予之特別休假日，勞基法第39條中段規定：「雇主經徵得勞工同意於『休假日』工作者，工資應加倍發給。」（雙引號為本院所加），其所稱「休假日」，乃係指同法第37條所定休假（即國定假日）及第38條所定特別休假（勞基法施行細則第24條之3），並不包括第36條第1項所規定之例假（日），是雇主取得勞工同意後，固得使勞工於國定假日或特別休假工作，但仍不得僅徵得勞工同意，而使勞工於例假（日）工作，必須符合勞基法第40條第1項所定「因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要」之要件，方能解除法律就雇主使勞工於例假（日）工作之限制，足見休息日與例假（日）或國定假日、特別休假之法律性質，均有不同。

⑶為使雇主審慎評估是否要求勞工於「休息日」工作，勞基法第36條第3項規定勞工於「休息日」工作之時間，除因天災、事變或突發事件而使勞工於「休息日」工作外，計入同法第32條第2項所定延長工作時間總數。雇主使勞工於「休息日」工作之時間，既然計入第32條第2項所定延長工作時間總數，「休息日」性質上應屬延長工作時間，則以「小時」為單位計算之正常工作時間以外的工作時間，雇主尚且應經工會同意，如事業單位無工會者，應經勞資會議同意後，始得延長之，舉輕以明重，雇主若欲使勞工於以「日」為單位之「休息日」工作，自應同樣依勞基法第32條第1項規定，於取得工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，方得使勞工於「休息日」工作，以強化勞工權益之保障。是原告主張休息日工作之本質應屬休假日工作，而非延長工作時間，不適用勞基法第32條第1項工會同意之規定等語，自非可採。

2.勞基法第32條第1項所定「工會」，不以原告所稱應具有「代表性」之工會為限：

⑴按勞基法第32條明定雇主延長工時之法定要件及程序，排除私法自治原則之適用，賦予公權力介入管制之規範目的，乃衡酌企業內勞工工時制度形成與變更，攸關企業之競爭力與生產秩序，且經濟活動愈趨複雜多樣，倘勞動條件及勞資關係模式過度僵化，將有礙於經濟整體發展，惟為保障勞工生命安全與身體健康之基本權益，避免經濟弱勢之勞工獨自面對及屈從於雇主所提出之不利勞動條件，故不許雇主得經個別勞工之同意延長工時，而於同條第1項但書明定雇主應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得將工作時間延長之（最高行政法院109年度上字第857號判決意旨參照）。經查，南山企業工會早已於87年8月25日成立之情，有該工會登記證書在卷可稽(本院卷二第165頁)，原告自應依勞基法第32條第1項規定，經南山企業工會同意後，方得使勞工在休息日工作，原告既未經該工會同意，逕使侯君、洪君等勞工於休息日工作，被告以原告違反上開規定而予以裁罰，自屬有據。

⑵又勞基法第32條第1項所稱之「工會」，法無明文必須是達雇主所僱用勞工人數一定人數或比例而具有「代表性」之工會，且勞工團結權為勞動三權(團結權、協商權及爭議權)之首，對於勞動條件之確保及提升至為重要，工會法第7條固明定：「依前條第一項第一款組織之企業工會，其勞工應加入工會。」以促進同一廠場或同一事業單位勞工之團結力，然在法無明定勞工未加入企業工會之法律效果，甚或明文勞工為企業工會當然會員的情況下，如認未逾雇主所僱用勞工人數一定人數或比例之企業工會，非屬勞基法第32條第1項所定之「工會」，恐使雇主無視於會員人數不足而力量已形薄弱之工會，逕對勢單力薄之勞工各個擊破，以達成有利於雇

主之勞動條件，致損及勞工權益，是原告主張勞基法第32條第1項顯有違憲疑義，應限縮解釋為企業工會不具代表性之情形，無須經過企業工會同意等語，亦無足採。又原告稱南山企業工會主要係由外勤承攬制業務員組成及主導，但洪君與侯君均係內勤人員，南山企業工會代替內勤員工決定是否延長工時之個別勞動條件，顯然欠缺代表性及正當性等語。然查，本件並無事證證明南山企業工會僅限於外勤業務人員加入工會，縱使侯君、洪君均係內勤人員，亦無南山企業工會不足以代表內勤人員之問題，是原告此部分之主張，亦乏依據而不足採。

3.又原告主張其係依金管會公告之行事曆營業，洪君明示同意於110年9月11日（週六即原定休息日）出勤，並於同月20日（週一即原定工作日）補休；侯君選擇於110年2月20日（週六即原定休息日）出勤、同月10日（週三即原定平日）補休，於同年9月11日出勤、同月20日補休，是兩人已就本件調班為明示或默示同意等語。然而：

⑴按政府機關調整上班日期處理要點第1點規定：「為彈性調整上班日期，以提升行政效率及增進便民服務，配合紀念日及節日實施辦法所定節日之放假，特訂定本要點。」第2點規定：「（第1項）本要點適用於政府機關。但為民服務機關（構）、業務性質特殊機關（構）、學校及軍事單位，其上班日期之調整，得由主管機關視實際需要，依權責處理。（第2項）民間企業之放假，依照勞動基準法及其他法令規定，由勞資雙方協商處理。」可見政府機關彈性調整上班日期之機制，原則上僅適用於政府機關公務人員，其餘人員則依各該主管機關規定辦理；至於民間企業，仍應依照勞基法及其他法令規定，由勞資雙方協商處理，並非當然適用上開處理要點之規定，尤以勞基法上之工時制度，多屬強制規定，非得由勞、雇雙方以契約自由為由規避之。以

前揭勞基法第30條第1項規定為例，勞工正常工作時間，原則上每週不得超過40小時，如適用前開處理要點結果，致勞工於週一至週六工作（每日工作8小時），該週總工時即已逾40小時，而違反勞基法第30條第1項規定，於此情形，自不得執配合政府機關彈性上班機制為由而據以免責，此應先予辨明。

⑵次按勞動部106年3月13日勞動條3字第1060049558號函釋意旨略以：「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『一日換一日』之方式安排出勤。事業單位如訂週六為休息日、週日為例假日，則比照行政機關辦公日曆表安排出勤時，原為休息日之2/18即為工作日，不生休息日工作應給付加班費問題，原為工作日之2/27則為休息日。至2/19仍為例假日，非有天災、事變或突發事件等因素，雇主不得使勞工於例假日出勤。」等語(本院卷一第414頁)，核與勞基法規範勞動條件最低標準，保障勞工權益等立法意旨相符，被告援以為執法依據，於法尚無不合。本件原告自承其並非屬經中央主管機關指定適用8週彈性工時（變形工時）之行業等語（本院卷一第570頁），於本件自無採用「一日換一日」而據以免除行政罰責之餘地。

⑶再按勞基法第32條之1第1項規定：「雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。」是勞工於休息日工作「後」，是否補休，其選擇權在於勞工，於勞工本於自己的意願選擇補休後，經雇主同意，方得為之，雇主並無逕自予以勞工補休（而免除給

付加班費義務）之權利，勞工亦不得於選擇後，未經雇主同意即逕自補休。又補休的目的，既然在於使勞工身心獲得休養以再生勞動力，並維護勞工之身心健康，其實施補休之時間點，自應在「工作後」，而非在工作之前即實施補休。經查，本件110年2月20日工作日（週六），係在原告所稱「補休日」即110年2月10日之後，揆諸前開說明，自不符合法定補休要件；而110年9月11日工作日（週六），雖在原告所稱「補休日」即110年9月20日之前，然依原告前開所述，不論是110年2月10日「補休」、2月20日工作，抑或是110年9月11日工作，9月20日「補休」，均係為了配合金管會公告之行事曆營業，並非有何勞工侯君或洪君於工作後，本於自己的意願而「選擇」補休之情，更不能以兩人於110年2月10日或同年9月20日未到班，即認兩人明示或默示同意「補休」，並進而認為兩人已「選擇」補休，是原告以前開情詞，主張被告依勞基法第32條第1項規定裁罰為違法等語，自無足採。

4.就原告引用前勞委會92年7月16日勞動二字第0920040600號函釋，主張原處分違反溯及既往禁止原則一節：

⑴經查，上開函釋意旨略謂：勞基法91年12月25日修正條文公布施行後，原已依修正前該法第30條第2項、第30條之1第1項、第32條或第49條規定辦理者，仍屬適法。但如事業單位欲變更工作時間，或於原核備期限（日）屆期後延長工作時或實施女工夜間工作者，均應依修正後之規定，重行徵得工會或勞資會議同意等語（本院卷一第107頁），並未敘明所謂「原已依修正前第32條規定辦理」之情，究何所指，難以論斷前述內容是否合乎該次修正後勞基法第32條第1項之規範意旨；縱採上開函釋見解，基於勞基法係國家為保護勞工權益，而規範各項勞動條件最低標準之法律，事業單位依事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定關於工資、工作時間、延長工

作時間之加給、休息、休假、退休、職業災害補償等勞動條件，不得低於勞基法所定之最低標準（司法院釋字第494號、第578號、第726號等解釋意旨參照），上開函釋之適用範圍，至多僅限於91年12月勞基法修法前，雇主或事業單位已取得勞工同意而延長工作時間（加班），而所約定之加班係於修法後實施者，若加班之事實業已於修法後終結，如雇主或事業單位欲再行延長工作時間者，自應依91年12月修正後勞基法第32條第1項規定辦理，始符合勞基法保障勞工權益之意旨。

⑵本件洪君係於108年6月20日到職（本院卷二第385頁至第388頁），已在91年12月修正（甚至是在107年1月修正）勞基法第32條第1項規定之後，自無原告所稱「於現行勞基法第32條第1項施行前，就延長工時亦已依法取得勞工同意」之情，是縱認工作規則屬於勞動契約之一部分，就洪君部分，原告亦無援引其於91年12月勞基法修法前即已報經臺北市政府於87年10月2日備查並於91年3月3日修訂之工作規則（本院卷一第297頁至第311頁）相關規定（詳後述），據為規避適用勞基法第32條第1項規定之餘地。至侯君雖係於85年9月2日到職（本院卷二第383、384頁），然斯時原告之工作規則第42條第1項係規定：「公司因業務需要，有在正常工作時間以外工作之必要時，由部門主管決定並徵得員工本人同意後得將工作時間延長。」（本院卷一第306頁），是其適用之前提乃「公司因業務需要」、「部門主管徵得員工本人同意」，因此，一旦原告因業務需要，經部門主管決定並徵得勞工本人同意後加班（將工作時間延長），充其量亦僅得認原告於91年勞基法修法前徵得勞工同意而延長工作時間，修法後勞工加班之事實始行終結者，就該加班事實，方不受修正後勞基法第32條第1項之規制，若原告再有因業務需要而有將工作時間延長之必要時，即應適用修正後勞基法第32條第1項所定程

序辦理，不得僅取得勞工同意即延長工作時間，否則豈非容認91年12月勞基法修正前原已在職之勞工，全然不受修正後勞基法第32條第1項規定之保障？本件侯君不論於110年2月20日或同年9月11日工作，乃係原告配合金管會公告之行事曆營業始然，顯非原告於91年12月勞基法修法前即取得侯君同意而於修法後實施加班，原告據前揭函釋意旨及工作規則之規定，而主張原處分違反不溯及既往原則等語，顯不足採，至為灼然。

5.原告主張原處分違反一行為不二罰原則等語，然揆諸勞基法第32條第1項規定，可知雇主將工作時間延長，必須是「有使勞工在正常工作時間以外工作之必要」，方得為之；而雇主是否有使勞工加班之必要，端視人力配置、營業狀況、法規遵循等情而定，與出於單一意思而長期持續反覆實施違反同一行政法上義務之行為，或行為本質上即具備反覆、延續之特徵，立法者以該行為為行政法上義務之構成要件，已預設其本身係持續實行之複次行為等得認為一行為之情，有所不同，是原告所指被告業於110年7月14日以違反勞基法第32條第1項為由作成裁處，原處分復針對發生於上開裁處送達前之調班行為（指侯君110年2月20日、10日之調移）進行裁處等情，即令屬實，原告前、後未經南山企業工會同意，而使勞工在正常工作時間以外工作，亦無一行為之可言，是原告主張原處分違反一行為不二罰原則等語，自非可採。

6.就原告主張被告將裁處金額加重至法定最高額之二分之一，顯屬違法一節：

⑴稽諸勞基法於105年12月間修正時，增訂第79條第4項關於「加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一」之規定，其立法意旨乃謂：「雇主違反工資、工作時間、休息、休假、童工、女工、退休、職業災害補償、吹哨者條款等攸關勞工權益之規定，其罰鍰過輕，爰將雇主違反攸關勞工權益規定之罰鍰提高，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。」是立法者顯然係鑑於勞基法相關保護勞工權益之規定，罰則過輕，而立法授權主管機關衡酌事業規模、違反人數或違反情節，予以加重罰鍰，最高並得加重至法定罰鍰最高額二分之一。而勞基法第80條之1第2項所設量罰輕重之標準，則在於誡命主管機關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之情節輕重，得以加重處罰，俾有效督責雇主遵循法令規定（104年2月增訂該條規定之立法說明參照），其性質上核與行政罰法第18條第1項關於裁處罰鍰之審酌因子的規定相當，規範目的係在於要求主管機關之裁罰能在「法定罰鍰額度範圍內」，為合義務性裁量，俾罰當其責。是勞基法第79條第4項與第80條之1第2項之規制內涵不同，不容混淆。

⑵原處分以原告違反勞基法第32條第1項規定，而裁罰該條所定罰鍰最高額（100萬元）二分之一即150萬元，其理由業已敘明略以：原告為資本額達8千萬元以上及僱用人數達100人以上之事業單位（事業規模），明知並有意使違法情事發生，未經工會同意，使其所僱勞工洪君等人有延長工作時間之行為（違反人數），違反勞基法第32條第1項規定，前因相同違規行為經累計裁處11次在案（裁處日期分別為①107年4月23日、②7月19日、③9月26日、④108年2月13日、⑤5月13日、⑥10月18日、⑦109年2月11日、⑧5月26日、⑨10月22日、⑩110年2月18日、⑪110年7月14日。【按：其中①裁罰80萬元、②至⑪均為100萬元】），屬持續性違反上開規定，仍未改善，侵害企業工會對雇主使勞工在正常工作時間以外工作行使同意權甚鉅（違反情節），足認其違反行政法上義務行為應受責難程度重大，爰加重罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一等語（本院卷一第75頁），已分別就事業規模、違反人數及違反情節加以審酌，並說

明其認定之依據（關於前此11次裁處部分，各該裁處書可參見原處分卷第377頁至第405頁），核無違反勞基法第79條第4項規定；又本件前一次之裁罰金額固為100萬元（即前述⑪），本件逕行加重裁罰二分之一即150萬元，而非層升式加重（例如110萬、120萬遞至150萬元），然原告既然在②之違規事件時，即已裁罰至法定罰鍰最高額度（即100萬元），自此以至於⑪之違規事件，均未經被告予以加重裁罰，則被告審酌原告累計多次違規仍未改善，認違規情節重大，而逕行加重裁罰二分之一即150萬元，於法仍屬有據，尚難認為有濫用裁量或其他裁量瑕疵之情。

⑶原告固主張勞基法第79條第4項所定「違反情節」與同法第80條之1第2項所定「違反次數」並不相同，原處分所謂「侵害工會同意權甚鉅」，並未載明其認定之依據，被告徒憑違反次數，遽謂原告侵害工會同意權甚鉅、違反情節重大，違反勞基法第79條及有裁量濫用、裁量恣意之瑕疵等語。然事業單位多次違反行政法上義務，足見其對於前此所經受之裁罰，反應力薄弱，致未能心生警惕並自我控管以避免再犯，卻仍再次違犯，彰顯其主觀上對於法秩序之蔑視或敵視態度，惡性重大，不論主觀上的惡性或客觀上對於法秩序之破壞，均屬本次違規行為之「違反情節」，並不僅限於本次違規行為之違規情節，是被告將原告前此違反勞基法第32條第1項規定之次數，納為本次裁罰之審酌因子（即「違反情節」），於法並無違誤，原告所稱「違反情節」與「違反次數」並不相同等語，並無從為其有利之認定。又原告持續性未經南山企業工會同意，多次使其所屬勞工在正常工作時間以外工作，而侵害工會之同意權甚鉅，業經原處分予以敘明，並無原告所稱未載明其認定之依據之情。是原告主張違反勞基法第79條及有裁量濫用、裁量恣意之瑕疵等語，均無可採。

⑷又原告主張本件涉及勞工人數僅2人，被告前此所為裁罰涉及勞工人數包含26人、38人、11人等人數，比本件人數多，足證原處分未審酌所涉及勞工人數，且對於勞工均同意加班且因此享有完整之連續假期、工會拖延協商致原告未能取得其同意，原告並無故意或過失等情全未審酌等語。然原處分業已敘明「使其所僱勞工洪員等人有延長工作時間之行為」等語，顯已考量本件所涉勞工人數，原告就此部分之指摘，已與事證未符；且雇主使勞工在正常工作時間以外工作，攸關勞工身心健康及正常經營家庭生活、社交活動，於勞動環境之完善建構亦影響重大，雇主常態性未徵得工會同意，逕使勞工加班（即使事前經過勞工同意），其因此造成勞基法第32條第1項擬藉由工會相較於個別勞工更具與資方折衝之實力，以周全維護勞工權益之立法目的，持續受到侵蝕，已非單一個案情節中之違規人數，可以完整呈現雇主違反此項行政法上義務對於勞工權益與勞動環境所造成之損害，是原告執本件僅涉及勞工人數只有2人，而謂原處分有未適用勞基法第79條第4項及裁量濫用、怠惰及恣意之違法等語，失諸偏狹，自無可採。至原告所指本件勞工均同意加班且因此享有完整之連續假期一節，縱然屬實，亦無法卸除原告違反勞基法第32條第1項規定，所造成行政法秩序之破壞；而原告所謂工會拖延協商致原告未能取得其同意，原告並無故意或過失等情，容非實情（詳後述），是原告上開主張，均無從為其有利之認定。

⑸又原告指稱被告對於原告進行針對性、差別待遇、量身訂做之裁罰等語，並未舉出事證供本院審酌，容屬主觀臆測之詞，且原告多次違規在先，被告迭次依法稽查，於法並無不合，是原告上開主張，無可憑信。又原告所舉遠東航空事例（本院卷二第104頁），主張遠東航空經裁罰150萬元，乃因其所涉未全額給付工資及不依主

管機關限期給付命令之期限給付工資之事實，對於勞工之生活有重大影響；而本件洪君與侯君均同意加班，原告亦依法給付加班費，並無違規情節重大可言。本件裁罰顯然違反行政自我拘束原則、比例原則，並構成裁量濫用之瑕疵等語。然遠東航空違反之行政法上義務，乃「工資未全額給付給勞工」、「不依主管機關限期給付命令之期限給付工資」，而分別違反勞基法第22條第2項、第27條規定，與本件涉案事實、違規法條等，均有不同，並無比附援引或為輕重比較之餘地；且如前所述，本件原告違規情節之所以重大，而裁罰至150萬元，乃係因原告多次違反勞基法第32條第1項規定，原告刻意忽視及此，逕引與本件毫無關涉之裁罰事件，據為有利於己之主張，顯不足採至灼。

⑹再者，原告主張主管機關雖得加重罰鍰至150萬元，但不表示加重裁處時得逕處150萬元，其仍應審酌共通性原則第3點第1項所揭示之各項要素為妥適裁量等語。然按共通性原則第3點第1項規定：「主管機關應依本法第八十條之一第二項及行政罰法第十八條第一項規定，於裁處罰鍰時，審酌下列各款情事，為量罰輕重之標準：㈠違反行為有關之勞工人數。㈡累計違法次數。㈢未依法給付之金額。㈣違反本法義務行為應受責難程度、所生影響。㈤因違反本法義務所得之利益。㈥受處罰者之資力。」足見其規定內容，無非重申勞基法第80條之1第2項、行政罰法第18條第1項等規定意旨，而上開規定與勞基法第79條第4項規定之性質不同，被告分別就事業規模、違反人數及違反情節加以審酌後，予以裁罰150萬元，於法並無不合，凡此均已見前述，是原告據前開情詞，主張被告逕行加重裁處至150萬元，顯屬裁量怠惰等語，自屬無據。

7.至原告陳稱自107年8月以來，不斷要求南山企業工會就加班議題進行協商，卻遭到工會不斷拖延，堪認客觀上顯難

期待原告取得工會之同意等語，而據以主張免責一節，經查：①原告於107年8月8日函請南山企業工會，就包括內勤員工延長工時在內之議題進行協商（本院卷一第538頁），南山企業工會於同年月13日函復稱：「近期貴公司（按：即原告，下同）金檢中，不願打擾貴公司繁忙之金檢業務，故待貴公司金檢後與工會另行約定日期，再行協商」、「內勤員工延長工時…等相關議題，本會…得知貴公司修訂工作規則乙事，經勞動局審核後要求需修正條文高達31條，貴公司與本會討論之內勤同仁議題應不只上述三項，且多項議題需取得本會同意函，故內勤同仁所涉工作規則修訂議訂恐需耗費相當多時間討論，建議貴公司準備修訂後的工作規則，再就相關議題單獨與本會約談，勿與其他重要議題一同召開會議，以免延誤。」等語（本院卷一第540、541頁）；②雙方於110年11月16日召開團體協約會議時（本院卷一第546頁至第548頁），原告代表提出「因勞基法第30條第1、3項工會同意的相關事宜，與業務員作業有關，今天希望一併討論，並請工會提出可行之方案進行討論」之意見，南山企業工會代表則回應稱：「公司代表要求勞基法第30條第1、3項工會同意的相關事宜併入團協討論，公司代表之請求非本會原本所發文團體協商之議題，故針對此要求，擬請公司以一般事務性協商發文邀請，本會願意配合協商。」等語；③原告於110年12月20日發函南山企業工會，表達希望將包括內勤員工延長工時在內之事項，納入同年月23日召開之團體協商會議議題內（本院卷二第291、292頁），南山企業工會於年月23日團體協約會議中回應稱：「擔心若兩個議題一起談，容易有互相影響，若公司覺得有必要可以發文團體協約，工會秉持誠信協商原則不會拒絕，會跟公司來談」、「因為雙方對於中途插入加班議題認知差距過大，若公司認為可以用團體協商方式來談，可以由公司發文來談加班議題的團體協約」等語（本院卷一第551頁）；④原告於111年

1月7日發函南山企業工會意旨略以：「本公司110年12月23日團協會議重申之主張，已表達本公司內勤人員延長工時及實施彈性工時等涉及勞動基準法規定應經工會同意事項，納為本次團體協商議題之一。爰於本函文再重申前述意旨，敬請於本次團體協商程序中，就內勤人員延長工時及實施彈性工時等應經工會同意事項之議題，併為討論協商」等語（本院卷二第293頁），南山企業工會則於同年月11日函復稱：「本會自始至終均表示業已展開團體協約協商的績效評量議題，應誠信、依法進行，至若貴公司所提及延長工時等同意權協商一事，則另待貴公司發函而正式開啟協商程序後，本會定將依法協商」等語（本院卷二第295頁）；⑤嗣雙方於111年1月18日召開團體協約會議（本院卷二第297頁至第304頁），原告代表稱：「公司先前有兩次發文且今天表達希望在此次團協會議併入勞基法應經工會同意事項議題，公司認為已經符合可協商的程序…，至於實際進行會議方式可以時間分割進行，分別議題討論，不影響各項議題之獨立性，且能在一次團協中進行溝通，工會代表應可以理解公司希望進行協商之意願」等語，南山企業工會代表則回應稱：「團協議題乃經會員代表大會授權同意進行並發動，故不應在同一次會議中進行，…。本工會非常歡迎公司發動加班問題之團協，可以在同一天不同時間進行，只要公司另外針對加班單獨議題發文，不併入工會發動之團協議題，無論是團協或事務性協商，工會樂於協商。」等語。是由原處分作成前，原告與南山企業工會前開溝通過程，可知原告與工會間就是否開啟包含延長工時、彈性工時等須經工會同意事項在內之協商程序，始終無法達成共識，然工會並未排除就上開事項與原告協商之可能性，本件尚無原告所稱遭到工會不斷拖延，堪認客觀上顯難期待原告取得工會同意之情；更何況，縱使原告認為工會刻意拖延，亦非原告違反勞基法第

32條第1項規定之正當事由，原告前開主張，自無從為其有利之認定。

㈣原告確已違反勞基法第24條第2項規定：本件原告既使侯君於110年2月20日、同年9月11日等休息日工作，自應依勞基法第24條第2項所定標準，給付休息日工資；而原告並未給付上開工資之事實，為原告所不爭執，並有侯君薪資明細在卷可查（原處分卷第646頁），則被告以原告違反勞基法第24條第2項而依同法第79條第1項第1款規定，予以裁罰，自屬於法有據。原告所執休息日工作本質上應為休假日工作，而非延長工作時間，僅須徵得勞工同意即可與平日調移；勞工已選擇補休，原告自無重複給付休息日加班費之義務；員工既於補班日出勤、於連續假期之調班日未出勤，顯已同意按照政府公告之行事曆，將休息日與工作日調換等據以主張免責之情詞，均經本院認為不足採，已詳如前述；又原處分就此部分之裁罰事實僅涉及侯君，無關洪君（本院卷一第74頁），是原告主張洪君針對9月11日工作已申請加班103分鐘，加班費約為302元，原告亦已於110年10月給付加班費等語，並不影響本件判斷。

㈤綜上所述，原告主張均無足採。從而，被告以原告未經工會同意，即使所僱勞工於休息日工作，違反勞基法第32條第1項規定；又未依法給付侯君休息日工資，違反勞基法第24條第2項規定，而依同法第79條第1項第1款、第4項、第80條之1及裁罰基準第3點、第4點第18項次、第29項次及第5點等規定，分別處原告150萬元、5萬元罰鍰，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，認事用法均無違誤，訴願決定予以維持，核無不合。原告訴請本院為如其聲明所示之判決，為無理由，應予駁回。又本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

六、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　5　　月　　18　　日

臺北高等行政法院第二庭

審判長法　官　楊得君

法　官　高維駿

法　官　李明益

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示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（須按他造人數附繕本）。

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所　需　要　件
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其法定代理人具備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、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
㈡非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 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.上訴人為公法人、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、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合㈠、㈡之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　112　　年　　5　　月　　18　　日

書記官　陳德銘