

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭

111年度訴字第1396號

113年12月19日辯論終結

原告 全球人壽保險股份有限公司

代表人 林文惠

訴訟代理人 劉志鵬律師

劉素吟律師

戴丞偉律師

被告 臺北市政府勞動局

代表人 高寶華

訴訟代理人 劉師婷律師

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9月8日府訴一字第1116084015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：本件原告起訴後，原告代表人由彭騰德變更為林文惠，茲據變更後之代表人林文惠具狀聲明承受訴訟（本院卷二第345頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：原告經營人身保險業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。被告於民國110年12月28日實施勞動檢查，經檢視原告提供之出勤紀錄，查得原告未經全球人壽保險股份有限公司企業工會（下稱企業工會）或勞資會議同意，使勞工廖秀莉於110年10月1日、4日、6日至8日、12日至15日、19日、20日、22日、26日至29日於正常工作時間外有延長工時之情事，涉違反勞基法第32條第1項規定。被告爰以1

01 11年3月4日北市勞動字第11160381471號函檢送勞動檢查結
02 果通知書予原告，命其立即改善，並通知原告陳述意見。經
03 原告以書面陳述意見後，被告審認原告第1次違反勞基法第3
04 2條第1項規定，且為依法辦理公司登記或商業登記，實收資
05 本額超過新臺幣（下同）1億元之甲類事業單位，乃依同法
06 第79條第1項第1款、第80條之1第1項、行為時違反勞動基準
07 法裁處罰鍰共通性原則第4點及臺北市政府處理違反勞動基
08 準法事件統一裁罰基準第3點、第4點項次29等規定，以111
09 年4月21日北市勞動字第11160042271號裁處書（下稱原處
10 分），處原告5萬元罰鍰，並公布原告名稱、負責人姓名、
11 處分期日、違反條文及罰鍰金額。原告不服，提起訴願，經
12 訴願決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

13 三、原告主張：

14 (一)原告於91年前即已取得員工同意實施延長工時：

15 原告公司之同仁手冊，係原告就各種工作條件所制訂共通適
16 用之規範，俾全體員工一體遵循，其性質上自屬工作規則，
17 原告於87年前之同仁手冊中，即已訂有延長工時(加班)制度
18 ，內容包括原告因業務需要得要求員工加班、加班適用對象
19 、加班時間、加班費計算方式及相關津貼等；嗣於87年間原
20 告增修同仁手冊時，亦對原訂加班起算時間、加班時薪計算
21 倍數、申請加班程序、加班時數上限等規定進行修訂；原告
22 經主管機關於89年1月3日核備之工作規則第23條亦有延長工
23 時之約定。而原告員工於任職時均有收受同仁手冊，於87年
24 同仁手冊增修時，亦有收受同仁手冊增修條款。原告公司當
25 時全體員工既均收受該同仁手冊，員工不僅明確以書面表示
26 同意確實遵守該同仁手冊，且員工亦在仔細閱讀同仁手冊並
27 了解其內容後，無異議繼續於原告公司提供勞務，並且依照
28 同仁手冊所訂延長工時制度配合加班，參照最高行政法院10
29 6年度判字第300號判決見解，足認當時原告公司員工對於原
30 告實施延長工時制度具有明示或默示同意。原告既於勞基法
31 第32條第1項規定91年修訂前，即已依法完備實施延長工時

01 制度之程序，則於修法後，縱令未再徵得工會或勞資會議之
02 同意，原告實施延長工時制度，仍屬適法。

03 (二)勞基法於91年12月25日修法後，原告在95年全球人壽保險股
04 份有限公司產業工會（下稱產業工會）成立前，即已取得勞
05 資會議決議同意延長工時，應無庸再取得產業工會之同意：
06 勞基法於91年12月25日修法後，原告特成立勞資會議，並於
07 94年11月29日召開第1屆第1次勞資會議，該次勞資會議即決
08 議同意實施延長工時，以便符合修正後勞基法規定之要求，
09 此經臺北市政府以95年1月5日府勞二字第09460453000號函
10 （下稱95年1月5日函）同意備查在案。原告於產業工會（於
11 95年1月17日成立）及企業工會（於106年1月13日成立）均
12 尚未成立前，既已取得勞資會議同意實施延長工時，依行政
13 院勞工委員會（於103年2月17日改制升格為勞動部，下同）
14 101年11月27日勞動2字第1010088029號函釋（下稱101年11
15 月27日函釋）及勞動部107年6月21日勞動條3字第107013088
16 4號函釋（下稱107年6月21日函釋）意旨，原告即無庸另再
17 取得工會同意。原處分之認定顯與上開函釋之意旨有違，違
18 反行政自我拘束原則、誠信原則之禁反言原則與信賴保護原
19 則，原處分顯屬違法，應予撤銷。

20 (三)原告產業工會成立後，企業工會成立前，原告即已取得勞資
21 會議決議、產業工會同意延長工時：

22 原告產業工會實際上並無運作、無財產、會員僅剩1人，無
23 依章程運作之可能，並不具備工會之實質要件，而非具有法
24 律上意義之工會，已無法依法運作，陷於名存實亡狀態。此
25 際原告事業單位內仍屬於「無工會」之狀態，有關員工延長
26 工時部分，應適用勞基法第32條第1項規定，以取得勞資會
27 議同意為準，於此期間內，勞資會議已多次同意延長工時並
28 反覆確認在案；況原告亦已於勞資會議中反覆多次取得產業
29 工會同意延長工時，而完備勞基法第32條第1項所定程序。
30 該同意並未附期限，故原告得繼續合法實施延長工時，並不

01 受嗣後企業工會於106年1月13日成立之影響，亦無須再另行
02 取得企業工會對於延長工時之同意。

03 (四)原告企業工會於106年1月13日成立後，會員人數僅佔原告員
04 工人數約1%，不具代表性，非勞基法第32條第1項所稱之「
05 工會」，原告經勞資會議同意後，即得合法實施延長工時：
06 原告企業工會之工會會員人數最高36人，僅佔原告所僱員工
07 人數(2,856人)之比例約1%，依大法官之見解，不具代表性
08 ，則原告企業工會顯然欠缺代替全體員工決定是否同意延長
09 工時之代表性，原告企業工會並不該當勞基法第32條第1項
10 所稱「工會」。是縱令在原告企業工會成立後，在勞基法第
11 32條第1項規定之解釋適用上，應屬於「無工會」狀態，原
12 告依勞基法第32條第1項後段，經勞資會議同意後即得合法
13 實施延長工時。

14 (五)被告曾於107年12月21日以原告涉違反勞基法第32條第1項為
15 由，於作成裁罰處分前，依法通知原告陳述意見，原告提出
16 勞動部101年11月27日函釋敘明原告應係合法實施延長工時
17 ，並無違反勞基法第32條第1項規定，被告在經原告書面陳
18 述意見後，即肯認原告確無違反勞基法第32條第1項之情事
19 ，而未予裁罰。被告更於109年間主動、明確表示：依據實
20 務見解，原告係合法實施延長工時、符合勞基法第32條第1
21 項規定。原告因信賴被告前揭行為，認知自己應符合勞基法
22 第32條第1項規定，始繼續實施延長工時。嗣被告因工會不
23 斷提出檢舉，始遽然變更見解、改為認定原告違反勞基法第
24 32條第1項，已違反誠信原則、信賴保護原則等語。

25 (六)並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

26 四、被告則以：

27 (一)原告製作之同仁手冊內容僅說明公司當時之加班制度；且在
28 同仁手冊之簽收記錄上亦僅有「我已收到全球人壽『同仁手
29 冊』乙冊。」、「同仁於全球人壽任職期間之權利與義務，
30 請詳加閱讀，並確實遵守」等語，難以證明原告已徵得「個
31 別勞工」之同意延長工時；加以同仁手冊係由資方印製，易

01 使勞方陷於被動接受資方所提同仁手冊之情境，原告自不得
02 援引勞動部92年7月16日勞動二字第0920040600號令之內容
03 ，逕自解釋原告員工對於延長工時制度具有明示或默示同意
04 。又觀之原告89年之工作規則第23條規定：「因季節關係或
05 因換班、準備或補充性工作，有在正常工作時間以外工作之
06 必要者，雇主經工會或勞工同意，並報當地主管機關核備後
07 ，得將本規則第21條第1項所定之工作時間延長之。……」
08 可知，原告僅係將91年修正前之勞基法第32條第1項規定訂
09 入工作規則當中，但仍不否認延長工時仍應取得工會或勞工
10 同意，始為適法。然而，原告雖已訂有上開工作規則，但始
11 終並「未」取得個別勞工同意延長工時。是以，原告主張顯
12 無理由。

13 (二)原告產業工會於95年1月17日成立，迄至經臺灣臺北地方法
14 院（下稱臺北地院）106年4月11日106年度法字第39號裁定
15 解散前，該產業工會仍存續中，原告自應依勞基法第32條第
16 2項規定取得產業工會之同意，方能實施延長工時之制度。
17 縱認為原告已取得勞資會議之同意實施延長工時制度，然原
18 告於101年11月27日標售取得國華人壽保險股份有限公司（
19 下稱國華人壽公司），並於102年3月概括承受該公司全體保
20 戶及業務，繼續聘用2,300名員工、該員工人數占國華人壽
21 公司總員工數87%，足證原告在合併國華人壽公司前後，員
22 工人數有顯著變動與增加，依勞動部107年6月21日函釋，原
23 告欲採行彈性工時或延長工作時間時，即有重行徵得工會或
24 勞資會議同意之必要。惟原告提出之103年3月5日第3屆第9
25 次勞資會議記錄、104年9月21日第4屆第3次勞資會議記錄、
26 105年12月26日第4屆第8次會議記錄，內容均未見有針對延
27 長工作時間之立案，顯「未」能證明原告已經由勞資會議同
28 意通過原告得使勞工延長工作時間。足見原告並「未」取得
29 產業工會之同意，泛言已取得勞資會議同意等語，顯屬無據
30 。

01 (三)原告企業工會成立後，企業工會曾於108年1月29日召開108
02 年第1次臨時會員大會提案並同意延長工作時間相關議案，
03 該議案經民事判決認定該次會員大會決議無效確定在案。是
04 以，原告在未取得企業工會之同意下，在勞工逾正常工作時
05 間後，仍使勞工繼續工作而有延長勞工工作時間之事實，即
06 屬違反勞基法第32條第1項規定。況縱如原告所稱企業工會
07 屬於無工會狀態，僅須取得勞資會議同意延長工時即為已足
08 ，然被告提出之106年3月20日第4屆第9次勞資會議記錄、10
09 7年3月19日第4屆第13次勞資會議記錄，以及107年6月19日
10 第4屆第14次勞資會議記錄中，均未見有針對延長工作時間
11 之立案，未能證明原告已經由勞資會議同意通過原告得使勞
12 工延長工作時間。是以，原處分認定事實並無違誤等語，資
13 為抗辯。

14 (四)並聲明：原告之訴駁回。

15 五、前揭事實概要欄所載之事實，業經兩造各自陳述在卷，並有
16 原告員工110年7月1日至10月31日出勤明細、原處分及訴願
17 決定(原處分可閱卷第1-8、372-377、987-1004頁)等件附卷
18 可稽，洵堪認定。

19 六、本院之判斷：

20 (一)按勞基法第1條第1項規定：「為規定勞動條件最低標準，保
21 障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定
22 本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。」第30條第1
23 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週
24 不得超過40小時。」第32條第1項規定：「雇主有使勞工在
25 正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業
26 單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。
27 」第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，
28 處新臺幣2萬元以上1百萬元以下罰鍰：一、違反第21條第1
29 項、……第32條、……規定。」第80條之1規定：「（第1項
30 ）違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業
31 單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及

01 罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

02 （第2項）主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞
03 工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之
04 標準。」可知，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必
05 要者，須經工會同意，無工會時，始例外委由勞資會議行之
06 。揆諸立法者之所以採取工會同意優先之規制，除因勞工團
07 結權為工會法所保障，較諸以多數決決議的勞資會議，更有
08 與資方談判之實力外，亦在於避免雇主利用其經濟優勢，藉
09 私法自治及契約自由之名，影響個別勞工，降低勞工的自主
10 性後各個擊破，達到不利勞工之勞動條件，甚至弱化工會之
11 功能。

12 (二)又勞動部107年6月21日函釋：「……二、復查本法91年12月
13 25日修正條文公布施行前，無工會組織之事業單位欲依本法
14 第30條之1規定辦理者，應徵得全體事業單位受僱勞工半數
15 以上同意；無工會組織之事業單位分支機構欲分別實施者，
16 應徵得該分支機構之受僱勞工半數以上同意。本法91年12月
17 25日修正條文公布施行後，事業單位原已依上開修正前規定
18 辦理者，仍屬適法。惟事業單位嗣後如因勞工到、離職或事
19 業單位擴充而變動，致原同意人數未足半數以上，應自未有
20 勞工半數以上同意之日起，依上開條文修正後之規定，重行
21 徵得工會或勞資會議同意。……三、本部104年6月26日勞動
22 條3字第1040131200號函及本部改制前行政院勞工委員會101
23 年11月27日勞動2字第1010088029號函（如附），自即日停
24 止適用。」勞動部上述函釋係基於勞動主管機關職權為下級
25 機關在執行職務時所為之解釋，性質上屬行政規則，其內容
26 係闡明法規之原意，核與勞基法第32條第1項規定意旨相
27 符，被告自得予以援用。

28 (三)原告未取得勞資會議或企業工會之同意，使員工於延長工時
29 內提供勞務，違反勞基法第32條之規定：

30 1.經查，原告經營人身保險業，為勞基法之行業。被告於110
31 年12月28日實施勞動檢查，查得原告有未經企業工會或勞資

會議同意，使勞工廖秀莉於110年10月1日、4日、6日至8日、12日至15日、19日、20日、22日、26日至29日於正常工作時間外延長工時之情事，違反勞基法第32條第1項規定，乃以原處分處原告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等情，有前揭證據資料可稽，為可確認之事實。

2.原告雖主張其於91年前即已取得員工同意實施延長工時云云，並提出公司之同仁手冊、部分員工簽收同仁手冊之收據、工作規則等件（甲證1至甲證5）為憑。惟觀諸原告所提出之同仁手冊，其內容僅說明公司當時之加班制度；而同仁手冊之簽收記錄上亦僅有「我已收到全球人壽『同仁手冊』乙冊。」、「同仁於全球人壽任職期間之權利與義務，請詳加閱讀，並確實遵守」等語；且該等同仁手冊係由原告單方所印製，勞方僅係被動收受，要難據此認為業經勞工同意延長工時。又依原告經主管機關於89年1月3日核備之工作規則第23條：「本公司因季節關係或因換班、準備或補充性工作，有在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會或勞工同意，並報當地主管機關核備後，得將本規則第21條第1項所定之工作時間延長之。……」（本院卷一第264頁）之規定可知，原告僅係將91年修正前之勞基法第32條第1項規定訂入工作規則內，且明文約定原告如需要勞工延長工時，應經工會或勞工同意，尚難僅憑原告工作規則有此規定，遽謂原告之勞工已同意延長工時。準此，原告主張其於91年前即已取得員工同意實施延長工時云云，自不足採。另原告前開工作規則固經主管機關以89年1月3日府勞一字第8809516000號核備在案（本院卷一第259頁），然此與原告使勞工延長工時應經工會或勞工同意無涉。原告稱被告於89年間已核備原告工作規則，現今卻認為原告違反勞基法第32條第1項規定，違反法律不溯及既往、行政自我拘束原則、禁反言原則與信賴保護原則云云，亦不足採。

01 3.原告又主張其於勞基法91年12月25日修法後，在95年原告產
02 業工會成立前，已於94年11月29日召開第1屆第1次勞資會議
03 決議同意實施延長工時，並經臺北市政府以95年1月5日函同
04 意備查在案，依勞動部101年11月27日函及107年6月21日函
05 釋意旨，縱令原告產業工會或企業工會成立，原告實施延長
06 工時仍符合勞基法第32條第1項規定云云，惟查，原告僅提
07 出臺北市政府95年1月5日函就94年11月29日召開第1屆第1次
08 勞資會議同意備查，並未提出該次會議紀錄內容，無從得知
09 延長工時議案是否經該次勞資會議同意。是原告上揭主張，
10 自難憑採。另勞動部101年11月27日函已經該部以107年6月2
11 1日函釋停止適用在案，原告仍執已廢止之函文，為上開之
12 主張，要不足採。

13 4.原告復主張產業工會成立後，企業工會成立前，原告即已取
14 得勞資會議決議、產業工會同意延長工時云云，並提出原告
15 103年3月5日第3屆第9次勞資會議紀錄、104年9月21日第4屆
16 第3次勞資會議紀錄、105年12月26日第4屆第8次勞資會議紀
17 錄（甲證21至甲證27）及106年3月20日第4屆第9次勞資會議
18 紀錄（甲證12）為憑。查觀之上開勞資會議紀錄內容，會議
19 僅以「修訂同仁手冊」之方式提案，而同仁手冊內容亦僅係
20 有關原告內部加班如何申請、加班工時上限、加班費如何計
21 算等相關內容，並由原告人力資源處報告、討論修正原因及
22 修正內容，與會代表均表無其他意見而通過，卻未見有依勞
23 基法規範要求而提案討論延長工時之議案，更未見有任何勞
24 工同意延長工時之討論、表決及決議，遑論同仁手冊係由原
25 告單方印製，勞方僅能被動接受。是原告之前揭勞資會議紀
26 錄，均無法能證明原告已經由勞資會議通過得使勞工於延長
27 工作時間內提供勞務一事。是原告上揭主張，並無可採。又
28 原告主張產業工會理事長張業宇有以工會代表身份參加上開
29 勞資會議，縱令被告認為產業工會成立迄至解散之期間，原
30 告延長工時仍須取得產業工會之同意，原告亦已於勞資會議
31 中反覆多次取得產業工會同意延長工時，完備勞基法第32條

第1項程序云云。惟查，證人張業宇到庭具結證稱，原告公司並沒有和我們討論到延長工時的事情，只是因為法令修正及基本薪資提高，所以同仁手冊有作修正，該等會議（即前開104年、105年及106年之勞資會議，下同）均只是原告向我們說明，並沒有要同仁舉手表決是否同意延長工時這件事。由於同仁手冊之修正係因法令之修正，提出議題的人只是在說明修正的內容，解釋法令而已。身為勞工的我們哪能去挑戰法令，所以就這3次的會議，我沒有提出意見，印象中沒有任何勞方代表對於加班制度有反對意見等語綦詳（本院卷二第458-464頁）。由證人張業宇之前開證述可知，前揭之勞資會議僅係討論同仁手冊之修正，會議中並無要同仁舉手表決是否同意延長工時一事。準此，原告主張已於勞資會議中反覆多次取得產業工會同意延長工時，完備勞基法第32條第1項程序云云，誠難採取。另證人盧憶佳到庭具結證稱：有討論延長工時這件事情，開會時主席會將這些議案以投影片方式呈現在會議中，提出議題之部門或同仁就會向我們解說議題內容，大家都會開始討論，如果有意見都可以提出來。我印象中自我擔任勞方代表以來，有關員工延長工時的議題並不限於這3次會議，蠻多次會議都有討論員工延長工時。印象中沒有人反對員工延長工時的議題。我如果對於議案有不同意見，我會提出反對意見。而我確實也有曾經在勞資會議中對其他議案提出反對意見。對於同仁手冊有關加班的議案，我是同意的。印象中沒有任何勞方代表對於加班制度有反對意見等語（同上頁）；證人李佳蓓到庭具結證稱：我對於這3次勞資會議有討論同仁手冊乙事是有印象的，每次會議並不一定都會有將議題投影在會議中，但是這3次會議因為同仁手冊修正比較多，所以有用投影說明。會議內容是由提議題之部門同仁出面說明修正內容，並詢問大家有沒有意見。我們是針對同仁手冊一條一條討論，印象中討論時沒有人提出反對意見，針對於延長工時我們是因為法令修改有討論加班費如何計算等問題，但是因為我認為大家是同意

01 加班的，只是針對加班費如何計算想要瞭解。如果對於議案
02 有反對的想法，我會提出反對意見。對於修正員工手冊的這
03 個議案，我是沒有提出反對意見。印象中沒有任何勞方代表
04 對於加班制度有反對意見等語（同上頁）。由證人盧憶佳及
05 李佳蓓之上開證述可知，其等個人固然同意加班，然其等亦
06 明確陳述前開104年、105年及106年之勞資會議討論內容均
07 係就議案內容而為討論，而前開104年、105年及106年之勞
08 資會議均無「勞工是否同意延長工時」之議案，則該議案自
09 當未在該等勞資會議中予以討論、表決。是依證人張業宇、
10 盧憶佳及李佳蓓之證述，均無法證明原告使勞工延長工時一
11 事，有經工會或勞資會議同意甚明。是原告上揭主張，並無
12 可採。

- 13 5.原告另主張原告企業工會於106年1月13日成立後，會員人數
14 僅佔原告員工人數約1%，依司法院釋字第807號解釋之大法
15 官黃虹霞、蔡炯燉、蔡明誠協同意見書之見解，不具代表性
16 ，非勞基法第32條第1項所稱之「工會」，原告經勞資會議
17 同意後，即得合法實施延長工時云云。查原告雖以司法院釋
18 字第807號解釋之大法官(黃虹霞大法官提出蔡炯燉大法官、
19 蔡明誠大法官加入)協同意見指出「企業工會」之代表權及
20 代表性疑義，主張勞基法「經工會同意」規定之「工會」，
21 應係指「具有代表多數勞工之工會」為前提，惟該意見書之
22 內容僅係部分大法官之見解，既非最後通過之決議文，已難
23 採為憑據。再者，觀諸勞基法第32條明定雇主延長工時之法
24 定要件及程序，排除私法自治原則之適用，賦予公權力介入
25 管制之規範目的，乃衡酌企業內勞工工時制度形成與變更，
26 攸關企業之競爭力與生產秩序，且經濟活動愈趨複雜多樣，
27 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
28 展，惟為保障勞工生命安全與身體健康之基本權益，避免經
29 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
30 ，故不許雇主得經個別勞工之同意延長工時，而於同條第1
31 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。其將「經勞資會議同意」列為事業單位無工會時之備用方式之緣由，在於考量勞工團結權受工會法保障，工會相較於勞資會議，當更具與資方折衝之實力，且可避免雇主利用經濟優勢，在勞資會議召開之前，藉由不當手段左右個別勞工之自主意願，以弱化工會功能，瓦解勞工團結權，遂取不利於勞工之勞動條件。是以，總公司有成立企業工會，而各分支機構未成立廠場工會者，雇主就其各分支機構員工之工時為延長時，當須經企業工會之同意，不得逕由各分支機構之勞資會議同意為之，以規避工會監督(最高行政法院108年度判字第472號判決意旨參照)。基此以論，原告此部分之主張，核無足採。此外，原告並未提出其業經工會同意勞工延長工時之相關證據，以證明其使勞工於正常時間外延長工時符合勞基法第32條第1項所規定之法定程序，則被告認定原告有未經工會同意，使勞工於正常時間外延長工時之違法行為，違反勞基法第32條第1項規定，於法核無違誤。

- 6.至原告主張被告曾於107年12月21日以原告涉違反勞基法第32條第1項規定，於作成裁罰處分前，通知原告陳述意見，原告陳述意見時提出勞動部101年11月27日函，說明原告應係合法實施延長工時，被告肯認原告未違反勞基法第32條第1項規定，而未予裁罰。今因工會不斷提出檢舉，遽然變更見解，認定原告違反勞基法第32條第1項規定，已違反誠信原則、信賴保護原則云云。按「信賴保護原則」，係指行政處分雖有瑕疵，但相對人或關係人對其存續已有信賴，而行政機關之事後矯正，將因此增加其負擔者，即不得任意為之之謂。如行政機關有怠於行使權限，致使人民因個案違法狀態未排除而獲得利益情形，並非行政機關所為行政處分之存續使人民產生信賴，自無信賴保護原則之適用(最高行政法院92年度判字第275號判決意旨參照)。是以，被告對原告於107年10月份涉有違反勞基法第32條第1項規定之行為未予裁罰，係屬消極不作為，原告因此違法狀態之行為未排除而獲

01 得利益情形，並非被告所為行政處分之存續使人民產生信
02 賴。是以，原告尚不得主張因被告怠為裁罰處分，致其因上
03 開個案違法狀態未排除獲得利益，進而主張先前未予裁罰之
04 錯誤個案引起信賴，要求被告往後均需續予沿用違法方式處
05 理相關案件。

06 (四)行政罰法第7條第1項明定：「違反行政法上義務之行為非出
07 於故意或過失者，不予處罰。」所謂故意係指行為人對於違
08 反行政法上義務之構成要件事實，明知並有意使其發生，或
09 預見其發生而其發生並不違背其本意；所謂「過失」，指行
10 為人對於違反行政法上義務之構成要件事實之發生，雖非故
11 意，但按其情節應注意、能注意而不注意，或雖預見其能發
12 生而確信其不發生。查原告為人身保險業者，經營多年且聘
13 僱大量員工，就勞基法有關延長工時之規定，知之甚詳，此
14 觀諸其曾多次召開勞資會議討論加班制度即明。然其前因未
15 經原告企業工會同意，使勞工劉佩奇、陳彥樺、莊雅玲及戴
16 冠如等人（下稱劉佩奇等4人）於108年6月至7月間於正常工
17 作時間外延長工作時間，違反勞基法第32條第1項規定，經
18 臺中市政府以109年5月1日府授勞動字第1090101195號裁處
19 書裁處罰鍰3萬元在案。嗣原告又使勞工劉佩奇等4人再度於
20 109年6月至8月於正常工作時間外延長工作時間，經臺中市
21 政府審認原告未經企業工會同意，使劉佩奇等4人於正常工
22 作時間外延長工作時間，違反勞基法第32條第1項規定，再
23 以109年12月10日府授勞動字第1090298777號行政裁處書，
24 處原告罰鍰4萬元，並公布原告名稱、負責人姓名。詎原告
25 復未經原告企業工會同意，又使勞工廖秀莉於110年10月間
26 於正常工作時間外延長工作時間，具有違反勞基法第32條第
27 1項規定故意至明。揆諸首揭法文，原處分以原告違反上開
28 條項規定，依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項、行
29 為時違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第4點及臺北市政
30 府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第3點、第4點項次

29等規定，裁處原告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，自屬有據。

七、綜上所述，原告主張均無可採。原處分認事用法均無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告仍執前詞，請求判決如前述之聲明，為無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及證據，均無礙本院前開論斷結果，爰不予一一論述，併予指明。

九、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 114 年 1 月 22 日

審判長法 官 蘇嫻娟

法 官 鄧德倩

法 官 魏式瑜

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，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；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（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、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49條之1第1項第3款）。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3項、第4項）。

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. 上訴人或其代表人、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、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、

	管理人、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者。
(二)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(一)、(二)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(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

02 中 華 民 國 114 年 1 月 22 日

03 書記官 林俞文