臺中高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5L0;@108年度訴字第

）FKT64W1Z1X5L0;@109年2月12日辯

原　　告　臺西汽車客運股份有限公司
代　表　人　黃冠仁
訴訟代理人　林德昇　律師
　　陳佳駿　律師
被　　告　雲林縣政府
代　表　人　張麗善
訴訟代理人　游淯棋
　　黃梅菁

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國108年8月16日勞動法訴二字第1080001544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：

㈠經查本件原告起訴請求撤銷之原處分關於公布原告公司之名稱及負責人姓名部分，目前仍在執行中，尚未撤除公告，已據被告陳明在卷（見本院卷第250頁），則原告就此部分處分內容一併聲明請求撤銷，於程序上並無不合，先此敘明。

㈡本件判決格式參酌司法院新近推行之高等行政法院裁判簡化方案，僅記載兩造陳述事實之爭點核心要旨，並將判決相關之法令條文附錄於後。

二、爭訟概要：

原告係從事公路汽車客運業，為適用勞動基準法之行業。被告所屬勞工處派員於民國107年9月27日至原告實施勞動條件檢查，發現：⑴原告前自106年起曾有3次違反勞動基準法第22條第2項規定，未將工資全額直接給付勞工而逕行扣款之情形，經裁罰確定在案，復未改善，於應付所僱勞工胡ＯＯ（下稱胡員）107年8月份薪資中先行扣款4,155元，再為給付，觸犯上開相同規定。⑵原告前自106年起曾3次違反勞動基準法第32條第2項規定，使勞工1個月延長工作時間超過法定46小時上限之情形，已經裁罰確定在案，復未改善，使所僱勞工劉ＯＯ（下稱劉員）於107年5月至8月每月均有1個月延長工作時間超過法定46小時上限之情形，違反上開相同規定。⑶原告自106年起已有4次違反勞動基準法第36條第1項規定，使所僱勞工連續工作未有每7日中有1日為例假之情形，經裁罰確定，復未改善，使所僱勞工劉員自107年6月18日至同月27日連續工作10天、自7月10日至同月29日連續工作20天、自107年8月6日至同月15日連續工作10日，皆未有使勞工連續工作每7日中有1日為例假之情形，違反上開相同規定。被告乃作成107年12月10日府勞動一字第1073423100號裁處書（下稱原處分）依勞動基準法第79條第1項第1款、第80條之1暨行政罰法第25條規定，就原告上開3項違規行為，依序各裁處罰鍰新臺幣（下同）8萬元、8萬元及10萬元，合計26萬元，並公布原告公司之名稱及負責人姓名，並命原告於裁處書送達日起立即改善；屆期未改善者，將按次處罰。原告不服，提起訴願，經決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

三、本件原告起訴主張及聲明略以：

㈠原告自所僱勞工胡員107年8月薪資中扣款4,155元係符合勞

動基準法第22條第2項但書規定：

1.胡員於107年8月11日駕駛班車未依公路主管機關核定之路線行駛，遭原告依105年10月14日勞資會議通過之「臺西汽車客運股份有限公司動態車機使用管理辦法」第5條規定記小過一次，依同辦法第10條第2項規定所換算之裁罰金額為2,000元。復於107年8月14日所駕駛三條不同路線之班車均未依「臺西汽車客運股份有限公司動態車機使用管理辦法」第1條規定輸入正確路線編號，原告依該條規定裁罰胡員各500元，三條路線共計1,500元。又於107年8月份所駕駛之班車消耗油量超過原告訂定之標準，依規定須賠償原告655元。

2.依據原告105年10月14日勞資會議所通過之「臺西汽車客運股份有限公司動態車機使用管理辦法」第10條第2項規定及胡員親自簽立之同意書，在胡員未提出申訴或表示不服之情況下，原告自其107年8月薪資中扣款4,155元，應符合勞動基準法第22條第2項但書規定之例外情形。

3.胡員出具之同意書已載明：「立同意書人在公司服務期間，……違反公司規定應受公司記大過、小過、申誡等行政處分換算之金額，違反動態車機使用管理辦法、行車自動紀錄器使用管理辦法等規定換算之金額，……均同意由公司自立同意書人之薪資中全數扣除，絕無異議……」，原告內部公開之規定亦已明示違反之效果，胡員係在知悉若違反原告內部規定將可能被裁罰扣款數額範圍之情況下簽立同意書，並無對於違規時間、次數及扣款數額不明確之情形存在，更無顯對勞工不公之情事。倘若要求同意書須將違規時間、次數及扣款數額訂立明確，而不得於一定範圍之方式為之，無異限縮解釋勞動基準法第22條第2項但

書規定，要求必須每次個別同意，不可概括同意，增加該但書規定所無之限制，有違法律保留原則。

4.本件胡員對於前開懲處均未向原告提出申訴或表示不服，對於原告自其107年8月薪資中扣款4,155元亦無爭議，且已向被告撤銷本件申訴事件，既然胡員對於原告之懲處均無爭議，依改制前行政院勞工委員會82年11月16日臺82勞動二字第062018號函釋意旨，原告自得從胡員107年8月薪資中扣款4,155元，足見原處分及訴願決定認事用法顯有違誤與不當，且違反依法行政原則與一律注意原則。

㈡原告所僱勞工劉員1個月延長工作時間超過46小時上限及連續出勤工作未每7日中有1日為例假日，均係劉員為增加每月收入而自願同意，原告亦按規定發給加班工資，縱有違反勞動基準法第32條第2項及第36條第1項規定，情節亦非重大，何況勞動基準法第80條之1第2項係規定「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」，並非「應」，詎原處分及訴願決定未察原告違法之原因係為因應勞工經濟訴求，幫助勞工增加收入，不得已之情況下所為，竟不分情節一律適用勞動基準法第80條之1第2項僅憑原告過往違規次數作為加重量罰之依據，有違反一律注意原則之違法，且屬不當之行政處分等情。並聲明求為判決撤銷訴願決定及原處分。

四、被告答辯及聲明略謂：

㈠勞動基準法之立法目的在於規範勞動條件之最低標準，以保障勞工權益，加強勞雇關係，並促進社會與經濟發展。又工資係為勞工因工作而獲得之報酬，同為勞工維持經濟生活之主要憑藉，故為保障勞工生活，勞動基準法第22條第2項但

書所謂另有約定，係限於勞雇雙方均無爭議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言，如勞雇雙方對於約定之內容仍有爭執，自非雇主單方面所能認定，應循司法途徑解決，不得逕自扣發薪資或逕為抵銷而不全額給付工資，否則勞工如動輒須就雇主積欠之工資循民事訴訟程序要求給付，勢將嚴重影響勞工生活，此顯與勞動基準法之立法目的有違。

㈡改制前行政院勞工委員會82年1月5日（82）臺勞動一字第50325號函釋略謂：事業單位於工作規則中明定損害賠償之規定應無不可，惟賠償之計算及額度涉及其合理性與相當性，宜循司法途徑或協商處理，不得由資方片面於工作規則中規定；至於賠償之方式，亦應由勞資雙方協商決定，不得逕行扣發工資等語。而82年11月16日臺82勞動二字第062018號函釋略：勞動基準法第22條第2項規定工資應全額直接給付勞工，如勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單方面所能認定而有爭議時，得請求當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，但不得逕自扣發工資等語。原告上開管理辦法僅經勞資會議通過並未明定於工作規則中，且所扣罰金額亦未經勞資雙方協商決定，勞工不僅受原告之扣罰款處分外，尚需負擔後續所有行政單位罰鍰，似有雙重處分之嫌，其所訂規範不符合理性及公平性。又胡員於行駛班車時未於車機正確輸入路線編號及107年8月份行駛班車消耗油量超過該公司訂定之標準，對原告造成之損害程度並不明確，原告僅以上開管理辦法及所訂定行駛班車消耗油量標準認定，難謂所扣罰金額具合理性與相當性，又車輛消耗油量會受車輛使用年限、保養狀況、車輛性能等因素影響，而此因素均非勞工所能控制，若將班車消耗油量超過該公司訂定之標準，歸咎於勞工，顯有失

公平性。另觀諸原告檢附之勞工胡員同意書，係為胡員於106年11月12日簽具，未顯見勞工胡員同意原告自107年8月薪資中扣款4,155元，難謂原告與勞工胡員「另有約定」，其違反勞動基準法第22條第2項事實明確。

㈢雇主延長勞工之工作時間，1個月不得超過46小時，及勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日，分別為勞動基準法第32條第2項及第36條所明定，此為保障勞工身心健康之強制規範，縱使原告徵得勞工劉員同意延長工作時間，仍不得逾越法定規定，執為免責論據，其違反勞動基準法第32條第2項及第36條事實明確。

㈣按勞動基準法第80條之1規定意旨係賦予主管機關得審酌違法事業單位之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額之情節輕重，予以處罰。原告因多次違反勞動基準法第22條第2項、第32條第2項及第36條等規定，經被告調查屬實，並依法處以罰鍰及限於裁處書送達日起立即改善在案，惟原告未依限改善，再次經被告調查屬實，爰依勞動基準法第80條之1及行政罰法第25條規定予以審酌，分別裁處罰鍰，原處分並無逾越裁量權限，亦無不符比例之處等語。並聲明判決駁回原告之訴。

五、本件兩造爭點為：被告審認原告有：1.逕行自應付所僱勞工胡員107年8月份薪資中扣款4,155元，違反勞動基準法第22條第2項規定；2.使所僱勞工劉員於107年5月至8月每月均有1個月延長工作時間超過法定46小時上限之情形，違反同法第32條第2項規定；及3.使所僱勞工劉員自107年6月18日至同月27日連續工作10天、自7月10日至同月29日連續工作20天、自107年8月6日至同月15日連續工作10日，皆未使其連續工作每7日中有1日為例假之情形，違反同法第36條第1項

規定等違規行為，而作成原處分各裁罰8萬元、8萬元及10萬元，並公布原告公司之名稱、負責人姓名，及命立即改善，認事用法有無違誤？

六、本院判斷如下：

㈠前提事實：

被告因依所屬勞工處107年9月27日對原告實施勞動條件檢查結果，據以認定原告自應付所僱勞工胡員107年8月份薪資全額扣取4,155元，再為給付；且使所僱勞工劉員於107年5月至8月每月均有1個月延長工作時間超過法定46小時上限；又使所僱勞工劉員自107年6月18日至同月27日連續工作10天、自7月10日至同月29日連續工作20天、自107年8月6日至同月15日連續工作10日，皆未有使勞工連續工作每7日中有1日為例假，分別違反勞動基準法第22條第2項、第32條第2項及第36條第1項，而原告先前曾有多次違反上開各該規定，經裁罰確定之違規紀錄，乃作成原處分就上開3項違規行為分別裁處8萬元、8萬元及10萬元之罰鍰，並公布原告公司之名稱及負責人姓名，並命立即改善，復經訴願決定予以維持等情，有卷附被告勞工處受理勞工檢舉違反勞動基準法申訴書（見本院卷第107頁）、被告一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表（見本院卷第93至95頁）、原告員工上班時數表（見本院卷第97至105頁）、被告106年8月15日府勞動一字第1063413843號裁處書（見本院卷第127至129頁）、被告106年9月6日府勞動一字第1063415308號裁處書（見本院卷第131至135頁）、106年12月1日府勞動一字第1063420343號裁處書（見本院卷第137至139頁）、被告106年12月6日府勞動一字第1063420549號裁處書（見本院卷第141至143頁）、被告107年1月10日府勞動一字第1073400353號裁處書（見本院卷第

145頁）、被告107年3月30日府勞動一字第1073405449號裁處書（見本院卷第147至149頁）、被告107年6月26日府勞動一字第1073411294號裁處書（見本院卷第151至153頁）、原處分即雲林縣政府107年12月10日府勞動一字第1073423100號裁處書（見本院卷第27至29頁）、勞動部108年8月16日勞動法訴二字第1080001544號訴願決定（見本院卷第35至42頁）等件可稽，堪予認定。

㈡原告雖以上開情詞主張原處分構成違法應予撤銷云云。惟：

1.揆諸勞動基準法第22條第2項及第26條規定，可知鑒於勞工之工資為養家活口所繫，為避免工資被雇主任意扣減、扣押或不直接發給勞工，非因法令另有規定或勞資雙方已自行商定之情形，雇主應將工資全額直接給付勞工，不得直接由勞工工資中扣取一定金額，亦禁止預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。所謂「勞雇雙方另有約定」必須勞雇雙方就扣款之項目、事由及金額及其歸屬效果等事項為具體明確約定始足當之。易言之，因勞工相較於雇主多屬經濟地位之弱者，常在求職之初屈從雇主要求簽署空白授權同意書予雇主，為防免雇主藉故恣意剋扣應付勞工之工資，若當時尚未發生任何具體事故，亦無必須取償或代付之確定金額，雇主於實際事故發生時，自不得未再獲勞工確認同意扣款，即徒憑該空白授權同意書，逕依單方意思扣取應付勞方之工資，方與勞動基準法第22條第2項但書規定意旨相符。否則，即違反勞動基準法第22條第2項之規定，應論以同法第79條第1項第1款及第80條之1規定之行政責任（改制前行政院勞工委員會82年11月16日臺82勞動二字第062018號函釋及89年7月28日（89）臺勞動二字第0031343號函釋意旨參照）。

2.查本件原告係於107年8月21日作成人員懲處令單方認定勞工胡員有未依核定路線行駛記小過乙次，換算扣款2,000元；有三班次未輸入正確路線編號扣罰1,500元；有油不足扣款655元，共計4,155元，而逕行自胡員之該月工資扣取，有卷附原告107年8月21日臺西汽人字第1070000149號令（見本院卷第45頁）、原告107年8月21日臺西汽人字第1070000148號令（見本院卷第47頁）、節耗油扣款明細表（見本院卷第49頁）及胡員薪資明細表（見本院卷第105頁）可憑。而稽之原告提出之同意書所載，勞工胡員簽署日期為106年11月12日，明顯在上開事情發生之前，則原告認定胡員有違反內部管理規則情事應予扣款懲處時，核諸上開說明，未先行通知胡員確認該違規事實及受罰金額不予爭執，或俟爭議確定後，不得憑胡員事先所出具之空白授權扣款同意書，即逕自扣款。是原告於107年8月認定胡員有應扣款事由發生及決定扣款金額後，未獲得胡員確認表示不爭執，即逕行自當月胡員工資扣款，即違反勞動基準法第22條第2項之規定。至於原告提出之和解書乃證明原告與胡員就彼此間之勞資爭議事件遲至108年2月25日始達成和解之文件，殊難資為原告扣款當時已得胡員同意之論據。

3.復按勞動基準法第32條第2項及第36條第1項關於延長工作時間上限及例假日數下限，皆為立法者為保護勞工健康權益，兼提升工作品質之公益目的而設，性質上屬強制規定，非任意規定，勞雇雙方無從依合意方式排除其適用，故雇主違反法定延長工作時間上限或例假日數下限，即使已取得勞工同意仍不能阻卻違法。查原告使勞工劉員於107年5月至8月每月均有1個月延長工作時間超過法定46小時

上限，與使勞工劉員自107年6月18日至同月27日連續工作10天、自7月10日至同月29日連續工作20天、自107年8月6日至同月15日連續工作10日，皆未有使勞工連續工作每7日中有1日為例假等事實，除為原告所不爭執外，復有劉員之出勤紀錄表（見本院卷第97至105頁）可按，足認屬實。原告雖謂：其行為目的在使劉員增加每月收入，且經其自願同意云云，然核諸上開說明，勞動基準法第32條第2項及第36條第1項俱屬強制規定，不得任由勞雇雙方合意排除其適用。故原告使勞工延長工時逾法定上限，及使勞工之例假日數低於法定下限之行為，不得以已徵得勞工同意，資為阻卻違法之正當事由。

4.又按行政機關為行使法定裁量權，應遵循法律授權目的及範圍，實踐具體個案正義，方符合法律適用一致性及實質平等原則。故法律既明定罰鍰額度，授權行政機關依違規之事實情節為專業上判斷，此乃法律授權主管機關行使裁量權時，得視個案違規情節之異同，分別為適切裁罰，尤須依行政罰法第18條規定，考量個案違規行為應受責難之程度、所生影響及因違規行為所得之利益，並考量受處罰者之資力等全般情狀，使罰當其情，方符合比例原則。再者，行政罰法為行政罰之基本法，除勞動基準法別有特別規定外，無論勞動部本於勞動基準法之中央主管機關地位訂定通案裁量基準，或裁罰機關就具體個案行使裁量權，均不得悖離行政罰法第18條規定之立法意旨。且對於雇主違反勞動基準法規定之義務予以處罰，旨在保障弱勢勞工，貫徹社會公平正義原則，營造符合人性尊嚴之國家整體工作環境，甚具維護公共利益目的。而「違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則」係勞動部就違反勞動基準法規定之

違章行為，訂定一致性及共通性原則，俾辦理裁罰主管機關有具體客觀之裁量標準可循，避免造成恣意輕重之情形。觀其第3條第1項明定：「主管機關應依本法第80條之1第2項及行政罰法第18條第1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：（一）違反行為有關之勞工人數。（二）累計違法次數。（三）未依法給付之金額。（四）違反本法義務行為應受責難程度、所生影響。（五）因違反本法義務所得之利益。（六）受處罰者之資力。」為一般性原則，而於第2項規定：「事業單位有本法第79條第1項至第3項規定行為之一者，主管機關裁處罰鍰時，除審酌前項各款情事外，並得依本法第79條第4項規定，衡酌加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。」作為處遇特殊違章情節之例外標準。故主管機關對於非屬違章情節較輕者，本於平等原則，要無恣意不予處罰或減輕罰鍰之餘地。且依行政罰法第18條第1項規定，裁處罰鍰應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及所得之利益及受處罰者之資力，並綜合考量一般情狀。又事物本質不同者，本應為差別待遇，不得只圖機械式之齊頭平等，方符合實質平等原則。

5.查本件原告先前自106年起曾有3次違反勞動基準法第22條第2項規定，未將工資全額直接給付勞工而逕行扣款之情形，與3次違反勞動基準法第32條第2項規定，使勞工1個月延長工作時間超過法定46小時上限之情形，及4次違反勞動基準法第36條第1項規定，使所僱勞工連續工作未有每7日中有1日為例假之違規情事，均分別經原告裁罰確定在案，有前揭被告106年8月15日府勞動一字第1063413843號裁處書、被告106年9月6日府勞動一字第1063415308號

裁處書、被告106年12月1日府勞動一字第1063420343號裁處書、被告106年12月6日府勞動一字第1063420549號裁處書、被告107年1月10日府勞動一字第1073400353號裁處書、被告107年3月30日府勞動一字第1073405449號裁處書、被告107年6月26日府勞動一字第1073411294號裁處書可按。顯見原告上開3件違反勞動基準法第22條第2項、第32條第2項及第36條第1項等強制規定之行為，並非初犯，前已有多次違反上開相同規定，經裁罰確定在案之紀錄。次查：原告始自39年間即設立經營迄今，其資本額共計180,000,000元，有原告公司登記基本資料在卷可稽（見原處分卷第63至64頁），堪認其人力、物力豐厚，經營規模甚巨，依主、客觀條件，履行勞動基準法所規定之強制義務，毫無困難可言，本應善盡企業之社會責任為當，竟怠於自我管控，屢犯違規情事不斷，殊難謂其本次違規行為之非難性輕微，不具裁罰必要性。

6.是故，本件原告與其所僱勞工胡員及劉員間具有勞動基準法第2條第1款及第2款規定之勞雇關係，自應適用同法第22條第2項、第32條及第36條規定之最低勞動條件之標準，其經被告勞工局派員實施勞動檢查發現違反上開各該規定，依行政罰法第25條規定，即分別成立勞動基準法第79條第1項第1款規定之3個違規行為，則被告考量本件個案之全般違規情節，就原告上開3個違規行為，作成原處分各裁處罰鍰8萬元、8萬元及10萬元，並適用同法第80條之1第1項規定公布原告名稱及其負責人姓名，殊難認有裁量濫用或怠惰，致使違反比例原則之違法情事可言，要屬適法允平。原告否認有違反勞動基準法第22條第2項前段規定之情形，並主張其違反勞動基準法第32條第2項及第36

條第1項之行為，非屬情節重大，不具裁罰必要性，被告所為裁罰處分有裁量過當，違反比例原則之情形云云，核與事證情況不符，委無足取。

七、綜上所述，本件原告上開主張各節，均非可取。本件原處分認事用法俱無違誤，訴願決定均予以維持，亦無不合。原告起訴求為判決如前揭聲明所示，均為無理由，應予駁回。

八、本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造其餘陳述及舉證，均核與判決結論不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

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　　109　　年　　2　　月　　26　　日

臺中高等行政法院第二庭

審判長法　官　王　德　麟

法　官　詹　日　賢

法　官　蔡　紹　良

以上正本證明與原本無異。

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.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。
（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。	

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　26　　日

書記官　凌　雲　霄

附錄本判決引用的相關法令：

【勞動基準法】

第1條

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。

第2條第1款及第2款

本法用詞，定義如下：

一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。

二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。

第4條

本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

第22條第2項

工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。

第32條第1項及第2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。

前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日不得超過12小時；延長之工作時間，1個月不得超過46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，1個月不得超過54小時，每3個月不得超過138小時。

第36條第1項

勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：

一、依第30條第2項規定變更正常工作時間者，勞工每7日中至少應有1日之例假，每2週內之例假及休息日至少應有4日。

二、依第30條第3項規定變更正常工作時間者，勞工每7日中至少應有1日之例假，每8週內之例假及休息日至少應有16日。

三、依第30條之1規定變更正常工作時間者，勞工每2週內至少應有2日之例假，每4週內之例假及休息日至少應有8日。

第79條第1項第1款

有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：

一、違反第21條第1項、第22條至第25條、第30條第1項至第3項、第6項、第7項、第32條、第34條至第41條、第49條第1項或第59條規定。

第79條第4項

有前3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

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。

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。

【行政罰法】

第18條第1項

裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。

第25條

數行為違反同一或不同行政法上義務之規定者，分別處罰之。