

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反勞動基準法事件，不服原處分機關民國 110 年 12 月 23 日北市勞動字第 11061190841 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

- 一、訴願人經營管理顧問業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）110 年 10 月 28 日實施勞動檢查，發現訴願人與勞工約定平日上、下班時間為 9 時至 18 時（扣除休息時間 1 小時，每日正常工時 8 小時）；並查得訴願人未經勞資會議同意使勞工於正常工作時間以外延長工作時間，如勞工○○○（下稱○君）於 110 年 9 月 23 日、27 日在正常工時以外時間出勤工作，其他勞工亦有相同情形，違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定。
- 二、原處分機關乃以 110 年 11 月 15 日北市勞動字第 1106125225 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知訴願人陳述意見，經訴願人以 110 年 11 月 22 日書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違規事證明確，且為甲類事業單位，違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項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 點項次 29 規定，以 110 年 12 月 23 日北市勞動字第 11061190841 號裁處書（下稱原處分），處訴願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 110 年 12 月 27 日送達，訴願人不服，於 111 年 1 月 25 日經由原處分機關向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

- 一、按勞動基準法第 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……。」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 項規定：「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 79 條第 1 項第 1 款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反……第三十二條……規定。」第 80 條之 1 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、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。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。」

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如下：一、每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 3 點規定：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：（一）甲類，有下列情形之一者屬之：1. 股票上市公司或上櫃公司。2. 資本額達新臺幣 8 千萬元以上之公司。3. 僱用人數達 100 人以上之事業單位（含分支機構）。……」第 4 點規定：「臺北市政府處理違反勞動基準法（以下簡稱勞基法）事件統一裁罰基準如下表：（節錄）

項次	29
違規事件	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(勞基法)	第 32 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	1.處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，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 2 分之 1。 2.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。
統一裁罰基準（新臺幣：元）	一、違反者，除依雇主或事業單位規模、性質及違規次數處罰如下外，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： 1.甲類： (1) 第 1 次：2 萬元至 20 萬元。(違規事業單位為股票上市或上櫃公司，第 1 次違反裁罰金額為 5 萬元至 20 萬元。) ……

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限，自中華民國 104 年 11 月 15 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。」

附表（節錄）

項次	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

- 二、本件訴願理由略以：訴願人曾就延長勞工工作時間乙事召開勞資會議，而非原處分機關所指未召開勞資會議，縱使系爭勞資會議紀錄及勞方、資方代表名單疏未送原處分機關備查，此亦與訴願人未召開勞資會議具有本質上之不同，且當時出席勞資會議之員工共 6 位，已超過訴願人公司員工總人數半數之多，堪認系爭勞資會議決議內容合法有效，請撤銷原處分。
- 三、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 110 年 10 月 28 日訪談訴願人之受任人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、勞動檢查結果通知書及勞工○君等人 110 年 9 月出勤紀錄、加班時數登記表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。
- 四、至訴願人主張其曾就延長勞工工作時間乙事召開勞資會議，縱使勞資會議紀錄及勞方、資方代表名單疏未送原處分機關備查，此與未召開勞資會議不同云云。查本件：
- （一）按雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，應經工會或勞資會議同意；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並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；勞動基準法第 32 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項定有明文。
- （二）查本件依原處分機關 110 年 10 月 28 日訪談訴願人之受任人○君之會談紀錄影本記載略以：「……問：貴公司排班模式及休假制度為何？答：出勤比照政府機關行事曆，每日出勤時間 9：00~18：00，午間休息表訂 12：30~13：30，時間可自由調配，每日正常工時 8 小時。……問：貴公司是否有召開勞資會議？是否有同意延長工時之相關事項？答：公司未召開勞資會議。問：貴公司申請加班流程為何

？答：員工皆以紙本方式申請，因公司皆為年資達五年以上的資深員工，故員工填寫完加班申請單後，公司都會採計，同時備註加班費或補休。……」並經○君簽名確認在案。次依勞工○君 110 年 9 月出勤紀錄所載，其於 9 月 23 日 8 時 26 分至 20 時 39 分及 9 月 27 日 7 時 24 分至 18 時 6 分出勤工作；復依原處分機關上開 110 年 10 月 28 日會談紀錄記載，○君自承訴願人並無召開勞資會議，是訴願人有未經勞資會議同意，使勞工於正常工時外延長工作時間，違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定之情事，洵堪認定。

(三) 雖訴願人於 110 年 11 月 22 日陳述意見書檢附 108 年 5 月 13 日之會議記錄，主張其曾就勞工延長工作時間乙事召開勞資會議等語。惟此與原處分機關實施檢查時之陳述內容前後不一致，該會議紀錄係事後出具，尚難逕予採認，況訴願人於訴願理由亦自承該次會議出席者為○○○共 6 位勞工，依勞資會議實施辦法第 3 條第 1 項規定：「勞資會議由勞資雙方同數代表組成，其代表人數視事業單位人數多寡各為二人至十五人……」，該等出席人員非屬依勞資會議實施辦法規定選出之勞方代表，亦未有資方代表，原處分機關審認該次勞資會議之組成並不合法，並審認訴願人未經勞資會議同意，使勞工在正常工時以外工作，違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定，並無違誤。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並無不合，應予維持。

五、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第 79 條第 1 項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員	袁	秀	慧
委員	張	慕	貞
委員	王	韻	茹
委員	吳	秦	雯
委員	王	曼	萍
委員	陳	愛	娥
委員	盛	子	龍
委員	洪	偉	勝
委員	范	秀	羽
委員	邱	駿	彥

中華民國 111 年 4 月 25 日

如只對本決定罰鍰部分不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺灣臺北地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟。（臺灣臺北地方法院行政訴訟庭地址：新北市新店區中興路 1 段 248 號）如對本決定不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺北高等行政法院提起行政訴訟。（臺北高等行政法院地址：臺北市士林區福國路 101 號）