

訴 願 人 ○○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 105 年 12 月 1 日北市勞動字第 10542796500 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

事實

訴願人經營室內裝修工程業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）105 年 10 月 28 日實施勞動檢查，發現訴願人未經勞資會議同意，使勞工○○○（下稱○君）延長工作時間，違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定，乃以 105 年 11 月 2 日北市勞動檢字第 105389090

00 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命其即日改善。嗣原處分機關通知訴願人陳述意見，經訴願人以 105 年 11 月 16 日書面陳述意見略以，訴願人於面試時，勞工已口頭承諾並與訴願人約定配合加班，內部會議亦會討論是否配合加班事宜，並檢附會議紀錄影本為憑。原處分機關仍審認訴願人未經勞資會議同意，使○君延長工作時間，違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定，乃依同法行為時第 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 點項次 24 等規定，以 105 年 12 月 1 日北市勞動

字第 10542796500 號裁處書，處訴願人新臺幣 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 105 年 12 月 5 日送達，訴願人不服，於 105 年 12 月 28 日向本府提起訴願，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，應勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」行為時第 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三十萬元

以下罰鍰：一、違反第三十二條.....規定。」第 80 條之 1 第 1 項規定：「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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」第 83 條規定：「為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。其辦法由中央主管機關會同經濟部訂定，並報行政院核定。」

勞資會議實施辦法第 1 條規定：「本辦法依勞動基準法第八十三條規定訂定之。」第 2 條規定：「事業單位應依本辦法規定舉辦勞資會議.....事業單位勞工人數在三人以下者，勞雇雙方為勞資會議當然代表，不受第三條、第五條至第十一條及第十九條規定之限制。」第 13 條第 1 項規定：「勞資會議之議事範圍如下：.....二、討論事項.....（二）關於勞動條件事項。.....（七）其他討論事項。三、建議事項」第 18 條規定：「勞資會議至少每三個月舉辦一次，必要時得召開臨時會議。」

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：「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：（節錄）」

項次	24
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（勞動基準法）	第 32 條第 1 項、（行為時）第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。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）	違反者，除依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. 第 1 次：2 萬至 15 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

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	法規名稱	委任事項
16	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：訴願人為配合工程工班需要，已於面試時徵求勞工口頭承諾加班，且到職時亦告知工作規則就工作時間及加班均有規定，亦於內部會議中就勞工能否配合加班部分予以討論，並有內部會議紀錄影本為憑，○君已同意延長工時之事實，並無疑義；另○君 105 年 1 月共計加班 11 小時均有給付加班費。訴願人員僅有 1 至 2 人，有關勞

資會議、選任代表或報請主管機關核備等相關規定，恐增加作業困擾且流於形式，請撤銷原處分。

三、原處分機關於 105 年 10 月 28 日實施勞動檢查，並訪談訴願人負責人○○○（下稱○君），依卷附原處分機關勞動條件檢查會談紀錄影本載以：「問：貴公司是否有成立勞資會議？答：偶爾會開會，公司只有 2 個員工，有事就會直接討論溝通，故未成立。……問：貴公司延長工時是否有經勞資會議同意？答：員工於工作規則都同意加班，到職時也口頭告知員工有需要配合加班。……」該會談紀錄並經會談人○君簽名在案。另依卷附○君出勤打卡資料，○君 105 年 1 月 6 日、7 日、18 日、19 日、20 日及 30 日分別延

長工
作時間各為 2 小時、2 小時、1.5 小時、1 小時、1.5 小時及 3 小時，並有申請加班紀錄之
情
事。有原處分機關 105 年 10 月 28 日勞動條件檢查會談紀錄及○君 105 年 1 月出勤打卡資
料

等影本附卷可稽。原處分機關以訴願人違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定予以裁處，固非無據。

四、惟按，為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應依勞資會議實施辦法規定，舉辦勞資會議，勞工人數在 3 人以下者，勞雇雙方為勞資會議當然代表；議事範圍包括協調勞資關係、促進勞資合作及勞動條件等事項。勞動基準法第 83 條及勞資會議實施辦法第 2 條、第 13 條定有明文。查本件訴願人僅僱用勞工 2 人○君及○○○（下稱

○君)，依卷附訴願人105年1月6日下午5時開會之會議記錄所載，○君於會議上發言：

「……因為提示前述書面資料有時間規定，偶爾會加班完成當天工作，請公司暫不關門。」另○君亦於會上發言：「配合臺銀營業時間部份（分）工項要利用下班或假日加班……也會提出必要的加班以期順利完成。」另依卷附○君105年1月出勤紀錄及原處分機關106年1月17日北市勞動字第10546751000號函檢附答辯書理由三、所載，○君

於

該次會議後105年1月6日、7日、18日、19日、20日及30日有申請加班情事，且經訴願人

核給加班費。是本件訴願人業已召開會議，勞工○君及○君於會中表明為配合業務需要，會自行加班完成工作等語；且○君於上開會議後始有申請加班，並經訴願人核給加班費。則本件訴願人是否仍有未經勞資會議同意，使勞工延長工時之情事？勞工人數在3人以下之事業單位召開之會議需具何種形式，始可被審認為勞資會議？其法令依據為何？不無疑義，容有進一步釐清之必要。從而，為求原處分之正確適法，應將原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起50日內另為處分。

五、綜上論結，本件訴願為有理由，依訴願法第81條，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 柯 格 鐘
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥

中華民國 106 年 3 月 17 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧 決行