

臺北市政府 109.01.13. 府訴二字第 1096100037 號訴願決定書

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 108 年 9 月 11 日北市勞動字第 10860315531 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營語言教育業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）108 年 7 月 18 日及 7 月 29 日實施勞動檢查，查得訴願人未經勞資會議同意，使勞工○○○（下稱○君，女性，英文名○○○）於 108 年 4 月 7 日（週日）、5 月 16 日（週四）延長工作時間及在午後 10 時

至翌晨 6 時之時間內工作，違反勞動基準法第 32 條第 1 項及第 49 條第 1 項規定。原處分機關乃

以 108 年 8 月 12 日北市勞動字第 1086082621 號函檢附勞動檢查結果通知書等予訴願人，命其立

即改善，並通知訴願人陳述意見。經訴願人以 108 年 8 月 22 日書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 32 條第 1 項及第 49 條第 1 項規定，且為乙類事業單位，爰依勞動

基準法第 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 4 點項次 25 及 50 等規定，以 108 年 9 月 11 日北市勞動字第 10860315531

號裁處書（下稱原處分），各處訴願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰，共計 4 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 108 年 9 月 12 日送達，訴願人不服，於 108 年 10 月 14 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、本件原處分於 108 年 9 月 12 日送達，訴願人提起訴願之期間末日為 108 年 10 月 12 日（星期

六），依行政程序法第 48 條第 4 項規定，應以次星期一即 108 年 10 月 14 日代之；是本件訴

願人於 108 年 10 月 14 日提起訴願，尚無訴願逾期問題，合先敘明。

二、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 49 條第 1 項規定：「雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。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，且符合下列各款規定者，不在此限：一、提供必要之安全衛生設施。二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。」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.....第四十九條第一項.....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。」

勞資會議實施辦法第 2 條第 1 項規定：「事業單位應依本辦法規定舉辦勞資會議；其事業場所勞工人數在三十人以上者，亦應分別舉辦之，其運作及勞資會議代表之選舉，準用本辦法所定事業單位之相關規定。」

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。.....（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」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	違規事件	法條依據（勞動基準法）	法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	統一裁罰基準（新臺幣：元）
25	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。	第 32 條第 1 項、第 79 條第 1 項.....及第 80 條之	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	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

50	僱主未經工會同意，若無工會者未經勞資會議同意，或雖經同意但未提供必要之安全衛生設施，且未於無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍，而使女工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作者。	1 第 1 項。 第 49 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款.....及第 80 條之 1 第 1 項。	，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 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。	、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： 2.乙類： (1)第 1 次：2 萬元至 15 萬元。
----	---	--	--	--

」

臺北市府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告.....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」

三、本件訴願理由略以：勞動部官網有關勞資會議成立流程，事業單位達 30 人以上是成立要件，訴願人員工未達 30 人，所以沒有舉辦正式勞資會議；非必要偶有之延長工時情形，皆事先經勞資雙方確認並給予加班費或補休；訴願人尤其注重女性勞工工作環境及安全，除有管理員維護出入、安全外，下班時間若已無大眾運輸工具，員工可搭乘適當交通工具如計程車、公費報銷；在確認有舉辦勞資會議之必要時，訴願人立即成立勞資會議並已於 108 年 10 月 1 日召開；訴願人對於必要之勞資會議或有遺漏，然政令宣導不全，正積極配合之餘，竟受裁處，實在不解。

四、原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人未經勞資會議同意，使○君於 108 年 4 月 7 日、5 月

16 日延長工作時間及在午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作；有原處分機關 108 年 7 月 29 日

勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、○君 2019 年 4 月、5 月班表及出勤資料等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張事業單位達 30 人以上是勞資會議成立要件，訴願人員工未達 30 人，所以沒有舉辦正式勞資會議；女性勞工工作安全維護尤其注重，在確認有舉辦勞資會議之必要時，訴願人即成立勞資會議並召開云云。經查：

（一）按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時；雇主經工會或勞資會議同意後，始得延

長勞工工作時間；雇主不得使女工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作，但雇主經工會或勞資會議同意後，且提供必要之安全衛生設施、且於無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍者，不在此限；事業單位應依規定舉辦勞資會議，其事業場所勞工人數在三十人以上者，亦應分別舉辦之；勞動基準法第 32 條第 1 項、第 49 條第 1 項、勞資會議實施辦法第 2 條第 1 項分別定有明文。

- (二) 依原處分機關 108 年 7 月 29 日訪談訴願人之受任人○○○所製作之會談紀錄略以：「問 請問目前貴公司工時制度？答 ……原則上施行週休二日，以大部份同仁為例一日工作 8 小時，中午休息時間 1 小時，未實施變形工時，而單位 Bridge 同仁會配合配班，其一週起訖時間每人不同……問 請問勞工○○○(○○○) 108 年 4 月 7 日出勤狀況？答 ○員當日排班 09：30-18：30，當日因調班於 18：00-22：00 申請加班並選擇補休 4 小時……問 請問目前是否舉辦勞資會議並有書面紀錄及勞資代表是否報本局備查？答 無，目前尚未舉辦勞資會議。……」該會談紀錄並經○○○簽名確認在案；復依卷附○君 108 年 4 月份出勤資料顯示，其 4 月 7 日(週日) 9 時 5 分上班，22 時

7 分

下班，依其 2019 年 4 月班表週日為 9 時 30 分至 18 時 30 分，扣除 8 小時正常工作時間

及中

午休息 1 小時，延長工作時間約 3 小時；108 年 5 月份出勤資料顯示，其 5 月 16 日(週

四

) 9 時 28 分上班，22 時 50 分下班，依其 2019 年 5 月班表週四為 13 時 30 分至 22 時 30

分，扣

除 8 小時正常工作時間及中午休息 1 小時，延長工作時間約 3 小時；且○君於該 2 日均

有

在午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作之情形；是訴願人未經勞資會議同意使勞工延長工作時間，並使女性勞工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作，違反勞動基準法第 32 條第 1 項及第 49 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

- (三) 次按事業單位應舉辦勞資會議；事業場所勞工人數在 30 人以上者，亦應分別舉辦，為勞資會議實施辦法第 2 條第 1 項所明定；是事業單位不論勞工人數，均應舉辦勞資會議，而勞工人數在 30 人以上者，應分別舉辦之，並非勞工人數在 30 人以上者始應舉辦勞資會議。訴願主張，應係誤解法令，不足採據。至訴願人主張其已召開勞資會議一節，查依訴願人訴願書所附之勞資會議紀錄顯示，該會議於 108 年 10 月 1 日召開，屬事後改善行為，尚不影響本件違規事實之成立。從而，原處分機關各處訴願人 2 萬元，合計處 4 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，揆諸前揭規定及裁罰基準，並無不合，原處分應予維持。

六、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 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 劉 昌 坪
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 1 月 13 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）