

臺北市政府 105.03.14. 府訴三字第 10509028700 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 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 104 年 12 月 1 日北市勞動字第 10438088200 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

#### 主文

訴願駁回。

#### 事實

訴願人經營電腦及其週邊設備、軟體零售業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關所屬臺北市勞動檢查處（下稱勞檢處）於民國（下同）104 年 10 月 15 日及 10 月 23 日派員前往本市

內湖區○○路○○號訴願人處所實施勞動檢查，發現訴願人未依法令規定發給勞工○○○、○○○及○○○等 3 人（下稱勞工 3 人）104 年 9 月延長工時工資，認訴願人涉違反勞動基準法

第 24 條規定，乃以 104 年 10 月 30 日北市勞檢條字第 10430501100 號函移請原處分機關辦理。嗣

經原處分機關審認訴願人違規屬實，爰依勞動基準法行為時第 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等規定，以 104 年 12 月 1 日北市勞

動字第 10438088201 號函檢送 104 年 12 月 1 日北市勞動字第 10438088200 號裁處書，處訴願人新

臺幣（下同）2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 104 年 12 月 4 日送達，訴願人不服，於 104 年 12 月 31 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 1 條規定：「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 3 款第 5 款規定：「本法用

辭定義如左：……三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。……五、事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。」行為時第4條前段規定：「本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會（103年2月17日改制為勞動部）；在直轄市為直轄市政府。」第24條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。」行為時第30條第1項、第5項規定：「勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過八十四小時。」「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。」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……第二十二條至第二十五條……第三十條……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。」

行為時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：「本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：」

附表：（節錄）

項次	13
違規事件	延長勞工工作時間，雇主未依法給付其延長工作時間之工資者。
法條依據（勞動基準法）	第24條、第79條第1項第1款及……。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	1. 處2萬元以上30萬元以下罰鍰。 2. 得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。經限期改善屆期未改善者，應按次處罰。
統一裁罰基準（新臺幣：元）	第1次：2萬至16萬元。 第2次：16萬至30萬元。

第 3 次以上：30 萬元。

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

- （一）勞工在正常工作時間以外工作之必要，須經勞雇雙方同意，方得於勞動基準法第 30 條所規定之工作時間延長之，如未經雇主及勞工雙方同意即由勞工片面延長工時，則非合此規定之加班要件，勞工自不得以同法第 24 條規定向雇主請求加給工資。
- （二）訴願人與勞工 3 人之約定上班時間為每日 9 時~18 時共 8 小時（午休 1 小時不計入上班時間），前開 3 人於正常工作時間無法完成工作，自須依訴願人內部規章，主動提出加班申請並經權責主管核實簽准；又前開 3 人僅提到每日超過 21 時刷卡時間中確有部分時間係處理工作，但並未指稱幾時至幾時之間確在工作，檢查人員自行判斷及認定，明顯缺乏計算依據，顯有不當。請撤銷原處分。
- （三）原行政處分之執行將對訴願人造成難以回復之損害且有急迫之情事，訴願人請求就原行政處分之全部停止執行。

三、勞檢處於事實欄所述時、地實施勞動檢查，發現訴願人未依法令規定發給勞工 3 人延長工時工資，有該處 104 年 10 月 15 日、104 年 10 月 23 日勞動條件檢查會談紀錄、104 年 10 月 2

3 日談話紀錄 2 份、勞動檢查結果通知書、辦理勞動檢查檢查結果一覽表等影本附卷可稽。是原處分機關予以處分，自屬有據。

四、至訴願人主張勞工片面延長工時，非加班要件，勞工自不得以勞動基準法第 24 條規定向雇主請求加給工資及請求停止執行云云。按勞動基準法之制定，乃係顧及勞資關係中，勞工處於弱勢地位，是為平衡雙方之斡旋能力及保障勞工勞動條件之最低標準，以落實此項社會政策性之立法，勞雇雙方均有遵守該法之義務；又雇主延長勞工工作時間，其

延長工作時間之工資應依勞動基準法第 24 條規定之標準加給，此為法律明文規定，雇主自當恪遵該條規定；另行為時勞動基準法第 30 條第 5 項規定雇主有置備勞工簽到簿或出勤卡，並逐日記載勞工出勤情形之法定強制義務，揆其立法目的，係為使勞工之工作時間記錄明確化，以作為確實計算勞工工作時間及工資之依據，並以為勞資發生爭議時之佐證。查本件經勞檢處於 104 年 10 月 15 日派員實施勞動檢查，訴願人以人事主辦人員不在或因故無法於第一時間置備受檢資料，勞檢處另於 104 年 10 月 23 日派員實施勞動檢查並作成會談紀錄載以：「..... 檢查種類： 勞動條件檢查..... 一、基本資料：..... .. 會談人 姓名：○○○ 職稱：經理..... 複查 勞工人數..... 合計 1270 人..... .. 三、會談紀錄重要提示事項、應補充資料及相關人員意見..... 事業單位意見.....

意見如下：本次查核對象○、○、○三人，針對超出下班時間刷卡之情形，於當時並未呈報單位主管並申請加班，致單位主管及人事單位無從知悉。上述情形經同仁提出申請並經單位主管核實簽准後，人事單位將依此補發加班費.....。」及對勞工 3 人談話記錄載以：「..... 被詢人 姓名 ○○○ ○○○ ○○○..... 問：您部分工作日超過晚上 21 時刷卡，原因？答：工作日未超過晚上 21 時刷卡可能是處理私事，工作日超過 21 時為配合公司引進新設備，進行研發專案.....。」又依勞工 3 人 104 年 9 月份刷卡紀錄，確實有多日超過正常工時下班之情形，而該刷卡紀錄所記載之下班時間如有不實，依一般通念，主管人事人員自當命勞工 3 人更正，是除非有證據足認勞工並未於出勤紀錄所記載之上下班時間內提供勞務，否則即應認勞工於出勤紀錄所記載之上下班時間內，有提供勞務之事實，則原處分機關據訴願人勞工之出勤紀錄所記載之上下班時間，認定勞工之工作時間，於法自屬有據；又勞工 3 人 104 年 12 月 29 日出具之聲明書，核屬事後

補

具，且不影響其加班事實。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，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

五、另訴願人申請停止執行一節，經審酌並無訴願法第 93 條第 2 項規定得停止執行情事，自無停止執行之必要，併予指明。

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 楊 芳 玲  
委員 張 慕 貞  
委員 劉 宗 德  
委員 紀 聰 吉  
委員 戴 東 麗  
委員 柯 格 鐘  
委員 葉 建 廷

委員 王 韻 茹

委員 傅 玲 靜

委員 吳 秦 雯

14 日

中華民國 105 年 3 月

市長 柯文哲請假

副市長 鄧家基代行

法務局局長 楊芳玲請假

副局長 林淑華代行

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：臺北市士林區文林路 725 號）