

臺北市政府 105.07.27. 府訴二字第 10509107800 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 105 年 5 月 6 日北市勞動字第 10530412600

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營不動產開發等業務，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）105 年 3 月 11 日實施勞動檢查，發現訴願人就所屬勞工○○○（下稱○員）105 年 2 月 19 日、22

日、23 日、24 日、25 日、26 日及 27 日延長工時部分，未依規定給付延長工時工資，另未能提供所屬勞工○○○、○○○及○○○等人 104 年 12 月份之出勤資料，未依規定置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日覈實記載勞工出勤時間，違反勞動基準法第 24 條及第 30 條第 5 項規定，乃當場對訴願人之受任人○○○（職稱：襄理）製作勞動條件檢查會談紀錄及談話紀錄。嗣原處分機關以 105 年 3 月 24 日北市勞動檢字第 10530371101 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人

通知依限改善，經訴願人以 105 年 4 月 13 日 105 宏泰字第 001 號函向原處分機關提出異議後，原

處分機關以 105 年 4 月 19 日北市勞動檢字第 10530461600 號函復訴願人在案。又原處分機關另

以 105 年 4 月 15 日北市勞動字第 10530412610 號函通知訴願人於 105 年 4 月 26 日前提具陳述意見

書陳述意見，經訴願人以 105 年 4 月 26 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 24 條規定，乃依同法第 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第 3 點等規定，以 105 年 5 月 6 日北市勞動字第 10530412600 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 105 年

5月10日送達，訴願人不服，於105年5月30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5款規定：「本法用辭定義如左：……五、事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。」第4條規定：「本法所稱主管機關：……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……。」第30條第5項及第6項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」「前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」第32條第1項及第2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。」「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時……。」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。」

前行政院勞工委員會（103年2月17日改制為勞動部，下稱前勞委會）81年4月6日台81勞

動2字第09906號函釋：「……勞工於工作場所超過工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間即應認屬工作時間，並依勞動基準法計給延時工資。」

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	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（勞動法第 24 條、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。

基準法)	
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 萬元至 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

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	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) 按勞動基準法第 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.....得將工作時間延長之。」其規範目的在於勞工因應工作負擔，以如期完成雇主交辦事務之需要而加班，此時雇主有依法發給加班費之義務；訴願人員工○員係因個人因素於下班時間屆至仍繼續停留公司，並非完成訴願人所交辦事務而加班，且其滯留時間並非訴願人要求所致，故○員於下班屆至繼續停留之因素並非勞動基準法

第 32 條（第 1 項）之規範目的。

（二）訴願人員○員表示「因為甫進工地，想早點進入狀況.....沒特別想報加班」，原處分機關竟忽略對訴願人有利之陳述，逕而認定○員有延長工時之情形，顯違反行政程序法第 9 條應於當事人有利及不利之情形一律注意之規定。

（三）又依訴願人工作規則第 25 條規定：「本公司員工如因服務單位之需要且符合勞基法第 32 條第 2 項而須加班其規定如下.....。」復參照前勞委會 81 年 4 月 6 日台 81 勞動 2 字

第 09906 號及 96 年 3 月 2 日勞動 2 字第 0960062674 號函釋，倘雇主規定延長工時應事先申

請經同意後始准，其既已採取防止措施，則勞工未經申請同意即於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，即不應認該等時間屬勞動基準法所謂之「延長工時」。是李員未依規定提出延長工時之申請，因訴願人無法掌握員工是否確為職務之需而同意延長工時，該自行逾時停留之時間非屬勞動基準法第 24 條及第 32 條所稱之「雇主延長勞工工作時間」，請撤銷原處分。

三、查原處分機關以訴願人就所屬勞工○員 105 年 2 月 19 日、22 日、23 日、24 日、25 日、26 日

及 27 日延長工作時間，未依規定給付延長工時工資，審認訴願人有違反勞動基準法第 24 條規定之事實，有原處分機關 105 年 3 月 11 日勞動條件檢查會談紀錄、訪談訴願人之受任人○○○所製作之談話紀錄、○員 105 年度 2 月份出勤紙本簽到退表及訴願人 105 年 2 月薪

資明細表等影本附卷可憑，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張○員係因個人因素於下班時間屆至仍繼續停留公司，並非訴願人所要求之交辦事務而加班，非勞動基準法第 32 條所稱之雇主延長工作時間，且○員表示「因為甫進工地，想早點進入狀況.....沒特別想報加班」，依行政程序法第 9 條規定，原處分機關應對訴願人有利部分併予注意；復參照前勞委會 81 年 4 月 6 日台 81 勞動 2 字第 09906 號

及 96 年 3 月 2 日勞動 2 字第 0960062674 號函釋，倘雇主規定延長工時應事先申請經同意後

始准，其既已採取防止措施，則勞工未經申請同意即於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，即不應認該等時間屬勞動基準法所謂之「延長工時」；是○員未依規定提出延長工時之申請，因訴願人無法掌握員工是否確為職務之需而同意延長工時，該自行逾時停留之時間非屬勞動基準法第 24 條及第 32 條所稱之「雇主延長勞工工作時間」云云。按雇主延長勞工工作時間者，應給付勞工延長工作時間之工資；違反者，處 2 萬元以上

30萬元以下罰鍰，並公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名等；揆諸勞動基準法第24條、第79條第1項第1款及第80條之1第1項等規定自明。次按勞動基準法第30條第5

項及第6項規定，雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，逐日記載勞工出勤情形；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。查本件依卷附原處分機關105年3月11日訪談訴願人之受任人○○○所製作之談話紀錄影本記載略以：「……問：請問公司工作時間？休假制度？答：週一到週五，週休2日，休假比照人事行政總局。8：30~12：00，13：30~18：00上班，每日正常工時8小時。……問：請問公司加班制度？答：加班需事先申請，平日自18：30開始加班，員工可事後補休，或經主管同意可請領加班費。問：薪資發放與加班費核給時間？答：本公司員工固定於每月6日發給前月薪資，遇假日會提前；加班費核給因計算、核對需要，於前月25日截止，並連同本薪一起於6日發放；但若員工事後補申請加班費，公司仍會於次月核給。問：員工○○○出勤情形？答：依公司○君之出勤紙本簽到退表，另○君於105.2.17到職。問：○君2/19、2/22、2/23、2/24、2/25、2/26、2/27有延長工時情形，是否有予以補休或加班費？答：未見○君加班申請紀錄，因此並未核給……。」且經○○○簽名確認，並有李員105年度2月份出勤紙本簽到退表及訴願人105年2月薪資明細表等影本附卷可憑；是訴願人未依法給付○員105年2月份延長工作時間工資之事實，洵堪認定。又雇主對工作場所及勞工於工作時間內所為之勞務行為，本有監督管理之權，且訴願人之受任人亦自承係以公司出勤紙本簽到退表作為出勤情形，則原處分機關據以作為○員延長工時之紀錄，即屬有據。另本件訴願人事後雖提出○員105年3月16日之電子郵件略以：「……因為甫進工地，想早點進入狀況。故下班後留下來多花點時間研究圖說資料，沒有特別想要報加班……」惟○員既係因甫進工地，為提早進入狀況，而於下班後留下研究資料，顯見○員延長工時與其工作業務性質有關，依前勞委會81年4月6日台81勞動2字第09906號函釋意旨：「

……勞工於工作場所超過工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間即應認屬工作時間，並依勞動基準法計給延時工資。」訴願人就○員系爭延長工時情形並未有反對之意思或防止之措施，即難以○員未申請加班為由，而規避勞動基準法有關給付延長工時工資之規定。另查前勞委會96年3月2日勞動2字第0960062674號函釋係針對事業單位如於工作規則內規定勞工要求延長工時應事先申請，經同意後其工作時間始准延長，該工作規則如無其他違反禁止規定等情事，應無不可。該函釋內容與本件訴願人未依規定給付○員延長工時工資之違規事實無涉，尚難據此主張免責。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，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

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 楊 芳 玲
委員 張 慕 貞
委員 紀 聰 吉
委員 戴 東 麗
委員 柯 格 鐘
委員 葉 建 廷
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 傅 玲 靜
委員 吳 秦 雯

中華民國 105 年 7 月 27 日

市長 柯文哲

法務局局長 楊芳玲 決行

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）