

臺北市政府 105.12.30. 府訴一字第 10509203500 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 9 月 9 日北市勞動字第 10535444100

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營船舶運送業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）105 年 7 月 26 日派員實施勞動檢查發現，訴願人與勞工約定工作時間為 9 時至 17 時 30 分，休息時間為 1 小時，每日工時 7.5 小時，延長工時自 18 時 30 分起算，並以 30 分鐘為單位，而勞工○○○於 105 年 5 月延長工作時間 20 小時（按應為 22.5 小時），應給付延長工時工資新臺幣（下同）4,442 元（按應為 4,983 元）；勞工○○○105 年 6 月延長工作時間 14.5 小時，應給付延長工時工資 2,810 元，惟訴願人均未給付延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條規定。原處分機關乃以 105 年 8 月 5 日北市勞動檢字 10535372701 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，命即日改善，並通知如有異議，得於 10 日內以書面敘明理由提出。訴願人以 105 年 8 月 12 日書面提出異議略以，其已於工作規則明訂，如因業務需要加班，應於當日下午下班前填寫申請表經部門主管視需要簽核等語。原處分機關仍審認訴願人有未給付勞工延長工時工資違反勞動基準法第 24 條規定情事，且係第 3 次違規，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第 3 點規定，以 105 年 9 月 9 日北市勞動字第 10535444100 號裁處書，處訴願人新臺幣（下同）10 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名。該裁處書於

105 年 9 月 13 日送達，訴願人不服，於 105 年 10 月 12 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、本件訴願人雖於訴願書中記載不服原處分機關 105 年 9 月 9 日北市勞動字第 10535444101 號函，惟該函僅係原處分機關檢送 105 年 9 月 9 日北市勞動字第 10535444100 號裁處書等予訴願人之函文，揆其真意，應係對該裁處書不服，合先敘明。

二、按勞動基準法第 2 條第 1 款、第 3 款及第 5 款規定：「本法用辭定義如左：一、勞工：謂受

雇主僱用從事工作獲致工資者。……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。」第 4 條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（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。」第 30 條第 1 項、第 5 項及第 6 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。」「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 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……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，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。」

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正常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，其提供勞務時間仍應屬工作時間，並依勞動基準法計給工資。……」

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（勞動基準法）	第 24 條、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。 2. 第 2 次：5 萬元至 20 萬元。 3. 第 3 次：10 萬元至 30 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」

		
--	--	-------	--

三、本件訴願理由略以：

(一) 依勞動基準法第 24 條規定及臺灣高等法院 96 年勞上易字第 58 號、97 年勞上易字第 68 號

判決意旨，受雇人有工作逾約定時間之情形時，須就受雇人於該延長工作時間內是否從事雇用人職務相關之工作、需要延長工作時間原因及是否基於雇用人明示或可得推知之意思為之等要件探究。本件原處分機關顯未依前揭判決意旨檢視要件，且未交代理由即據以裁罰，令人難以信服。

(二) 出勤明細表雖登載員工上下班時間較正常工作時間長，惟無法單憑出勤明細表認定員工延長工作時間是否基於訴願人要求或勞工自行決定所致？員工於延長工作之時間內，是否確實為訴願人提供勞務？員工延後下班之理由為何？員工是否需延長工時始能完成應履行之勞務內容？等，無從據以認定員工已依公司規定之加班申請程序提出申請，並經核准而得請領加班費。

(三) 訴願人早已於 94 年經公司內部勞資會議同意，將相關加班費申請規定登載於工作規則內，除新進同仁報到時逐條詳細解說外，更公告於公司內部網路供同仁平日得以隨時查閱。如員工有加班必要，且實際提供勞務並提出申請，於次月之薪資明細表即可知悉有無如數領得加班費，若有不足，可立即反映申請補發始合常理。惟該等員工在職期間均未曾申請補發。

(四) 訴願人早已公告並執行於工作日 18 時 30 分實施門禁管制，18 時 40 分統一關閉空調系統

等硬性提醒措施。近日更藉由網路連結設定，於工作日 17 時 30 分員工電腦螢幕畫面跳出內含下班時間屆至及有加班需求請依規定提出加班申請等文字之提醒視窗，且該視窗需由員工點擊才會關閉，可見訴願人已確實執行各項防制措施。原處分機關未衡酌前開事證，僅因該 5 名員工可能因不知有前揭規定未提出申請，或因加班時數極少，或雖下班後繼續留在公司內但衡量並無工作之事實等原因而未提出申請等不可歸責訴願人之事由，僅以該等員工有延長工時之事實，即遽認定訴願人未給付延長工時工資而裁罰訴願人，實屬無理由，請撤銷原處分。

四、查原處分機關實施勞動檢查並訪談訴願人管理部主任○○○（下稱○君）後發現，訴願人與勞工約定工作時間為每日工時 7.5 小時，延長工時自 18 時 30 分起算，並以 30 分鐘為

單位，查得勞工○○○於 105 年 5 月延長工作時間 20 小時（按應為 22.5 小時）；勞工陳怡

婷105年6月延長工作時間14.5小時，惟訴願人均未給付延長工時工資，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7月26日勞動條件檢查會談紀錄

、
勞工○○○及○○○105年4月1日至6月30日出勤明細表及薪資清冊等影本附卷可憑，
原
處分自屬有據。

五、至訴願人主張原處分機關未查明事實，僅憑出勤明細表及員工單方自行出具之聲明書，即逕認訴願人員工有延長工作時間，而訴願人未依規定給付延長工時工資情事，實屬不當；且原處分機關未衡酌訴願人已為各項防止之措施，即據以裁罰訴願人，實屬無理由云云。按雇主延長勞工工作時間者，應依規定給付延長工作時間之工資；違反者，處2萬元以上30萬元以下罰鍰及應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；為勞動基準法第24條、第79條第1項第1款及第80條之1第1項所明定；另雇主對於勞工於工作場所

超過正常工作時間所為之提供勞務行為，未為反對之意思表示或防止之措施者，應依勞動基準法計給工資，亦有前勞委會81年4月6日(81)勞動2字第09906號函釋意旨可資

參照。查本件：

(一)原處分機關於105年7月26日訪談○君之會談紀錄略以：「……問：與員工約定之工作時間？答：星期一至五0900~1730，中午1230~1330休息，週休二日，國定假日依人事行政總處放假，自1830後開始計算加班，以30分鐘為加班單位。問：貴公司的加班申請制度？答：手寫加班申請單，並採用加班事前申請，事後補登，由單位主管核可。問：員工○○○4-6月有遲延下班情形？答：因其現為產假，以E-mail表示因生產前請假比較多，為趕上工作進度所以自願加班，依其口頭表示無申請加班費的意思。……」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。

(二)依卷附勞工○○○105年5月之出勤明細表及薪資清冊顯示，5月4日、6日、11日、13日、16日至20日、23日至27日、30日、31日均有逾18：30工作之情事，核計延長工作時間22.5小時，但薪資清冊中應稅加班費及免稅加班費欄位記載為0。

(三)依卷附勞工○○○105年6月之出勤明細表及薪資清冊顯示，其於6月4日、6日、7日、13日至15日、17日、21日及23日均有逾18：30工作之情事，核計延長工作時間

14.5

小時，但薪資清冊中應稅加班費及免稅加班費欄位記載為 0。

(四) 另卷附勞工○○○於 105 年 7 月 25 日以手寫之聲明書表示「本人因暫代離職人員工作，又因晚間適逢用餐時段，會於用餐完畢時，再回工作崗位，因此未申請加班.....。」勞工○○○於 105 年 7 月 23 日以電子郵件回覆○君表示「因妊娠期間，常有產檢、安胎假之需求.....故正常上班時間會因上述緣故而壓縮，但工作進度仍需符合上級要求，所以會在結帳日前幾天有加班之情況，係因請假後須趕上進度的自願性加班。」是勞工○○○、○○○延長工作時間均係為提供勞務所致。惟訴願人並未給付延長工時工資，其有違反勞動基準法第 24 條規定之事實，洵堪認定。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 24 條規定，且查認係第 3 次違反該規定（第 1 次裁處為 103 年 2 月

21

日府勞動字第 10330581800 號函；第 2 次為 104 年 7 月 6 日府勞動字第 10433559900 號函)

而據以處罰，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 10 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。

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 (公出)
委員 張 慕 貞 (代理)
委員 柯 格 鐘
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥

中華民國 105 年 12 月 30 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧 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）