

臺北市政府 107.03.29. 府訴三字第 10709084300 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 106 年 11 月 21 日北市勞動字第 106389963

00 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

一、訴願人經營銀行業，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）106 年 8 月 28 日及 9 月 5 日派員檢查認定：（一）依訴願人所

屬法令遵循處 106 年 5 月至 8 月值班表，該單位勞工每月均有 1 至 2 日輪值負責法律諮詢事

務，輪值時間為 9 時 50 分至 19 時，休息時間為 12 時 15 分至 13 時 15 分，當日工時 8 小時 10 分

鐘，經對於訴願人員工○○○（下稱○君）等人進行抽查，發現訴願人所排輪值有 1 日工時逾法定 8 小時之情形，以○君為例，分別排定 106 年 5 月 2 日及 9 日輪值，應給予延長

工時工資新臺幣（下同）88 元 $[(45,000+2,400)/240*(4/3/60*20=87.78)]$ ，惟○君工資清冊中並無加班費之紀錄，違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項規定。（二）訴願人所屬法令遵循處勞工於值班日未有覈實記載實際到退勤時間，以 106 年 7 月份為例，7 月 3 日值班勞工為○○○（下稱○君）應出勤時間為 9 時 50 分至 19 時，惟記載之到退勤時

間為 8 時 30 分至 18 時 30 分，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。

二、勞檢處嗣就上開情形以 106 年 9 月 18 日北市勞檢條字第 10631636201 號函檢附勞動檢查結

果通知書等相關資料移請原處分機關處理，原處分機關乃以 106 年 10 月 11 日北市勞動字

第 10638996310 號函通知訴願人陳述意見，訴願人嗣以 106 年 10 月 26 日書面陳述意見，
原
處分機關仍審認訴願人違法情事明確，且訴願人前因違反勞動基準法第 24 條規定，經原
處分機關以 105 年 3 月 21 日北市勞動字第 10508078200 號裁處書處 15 萬元罰鍰，並公布
訴
願人名稱及負責人姓名在案，乃以 106 年 11 月 21 日北市勞動字第 10638996300 號裁處書
，
分別就訴願人第 2 次違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項及第 1 次違反同法第 30 條第 6
項規
定之行為，依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項規定，各處訴願人 20
萬元
及 2 萬元，合計處 22 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 106 年 11
月
24 日送達，訴願人不服，於 106 年 12 月 22 日經由原處分機關向本府提起訴願，107 年 1
月 1
8 日補充訴願理由，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.....
。」行為時第 24 條第 1 項規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依
下列標準加給：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..
.....。」第 30 條第 6 項規定：「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一百萬元以下罰鍰：一、違反....
..第二十二條至第二十五條、第三十條.....第六項.....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。」
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：「三、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 1 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（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）
13	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。	第 24 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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，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：	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、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： 1. 甲類： (1) 第 1 次：2 萬元至 10 萬元。 (2) 第 2 次：10 萬元至 40 萬元。
24	雇主置備之出勤紀錄，未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止者。.....。	第 30 條第 6 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	應按次處罰。	萬元。 (2) 第 2 次：10 萬元至 40 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、本件訴願及補充理由略以：

（一）訴願人依規定得實施彈性工作時間，本案工作時間為 10 時至 19 時，扣除中午休息時

間 1 小時，並無原處分機關所稱工作時間 8 小時 10 分鐘而違反勞動基準法第 24 條第

1

項規定之情形。退萬步而言，縱認員工有提前 10 分鐘上班，依訴願人之出勤規定，員工加班應事前提出申請並經主管同意，此於法並無不合，且依上述規定，加班亦以半小時為單位。

(二) 訴願人已依法備置出勤紀錄表，並逐日記載至分鐘，又員工值班日雖習慣依一般上下班時間填載，惟於勞動檢查後已重新按值班時間更正，且更正前後之員工工作時間均為 8 小時，並無員工工作時間無法確認之情事。

(三) 原處分機關 106 年 9 月 5 日會談紀錄中，訴願人之受託人○○○表示在晨會和同仁提及試辦值班時是說 10 時至 19 時，未要求員工多提供 10 分鐘之勞務；至於陳述意見時提及倘有少數員工誤解值班須 9 時 50 分開始工作，基於勞資和諧，訴願人皆不另行確認員工是否確實有提供勞務之實情，而一律依員工自行登載之時間及選擇給予加班費或補休部分，並非訴願人確認員工確實有提供勞務之情事。

三、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經勞檢處實施勞動檢查，審認訴願人未給付員工○君 106 年 5 月 2 日及 9 日延長工時工資 88 元，未逐日覈實記載所屬員工於值班日實際到退勤

時間，違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項、第 30 條第 6 項規定；有勞檢處 106 年 9 月 5 日

勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、訴願人所屬員工出勤紀錄、工資清冊等影本附卷可稽。

四、惟按行政程序法第 9 條規定：「行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意。」同法第 36 條規定：「行政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意。」是於行政程序上，關於證據調查、事實認定方面，係採職權調查主義，行政機關應依職權調查證據及證明違法事實存在，始能對人民作成負擔處分，亦即行政機關對於人民違法事實之存在負有舉證責任，人民本無須證明自己無違法事實，此觀前揭行政程序法第 36 條規定之意旨亦明。經查：

(一) 本件原處分機關認定訴願人係第 2 次違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項規定，又依訴願人第 1 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之 105 年 3 月 21 日北市勞動字第

105080

78200 號裁處書所示，該裁處書係裁處訴願人 15 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，第 1 次裁處書另敘明該裁處適用裁罰基準行為時第 3 點項次 13 之理由在於審酌訴願人僱用勞工人數眾多，且其員工出勤管理辦法之規定對全體員工均一體適用，違反行政法上義務應受責難程度及所生影響重大，並考量訴願人之資力等情。

惟查，本件裁處書指摘之訴願人輪值制度僅在訴願人所屬法令遵循處有其適用，而該處員工約 10 餘人，是訴願人之輪值規定所適用之員工人數、違反行政法上義務應受責難程度及所生影響應不得與訴願人第 1 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之裁處為相同之評價；又本件裁罰基準第 4 點項次 13 就第 2 次違反勞動基準法行為時第

條第 1 項規定之罰鍰規定係以 10 萬元為罰鍰起算金額，則原處分機關逕就本件違規事實裁處 20 萬元罰鍰，而未就系爭裁處法律效果選擇之裁量理由加以揭示，難謂合法妥當。

- (二) 又本件依原處分機關檢附訴願人提出之員工出勤管理注意事項所定，訴願人員工倘有加班必要時，應事先提出加班申請，並經主管同意後方可憑以加班。是訴願人主張其在制度上已設有加班申報制度，作為勞資雙方合意延長工時之平臺，供員工自行評估有無延長工時之必要，則本件訴願人是否有阻礙員工申報加班費之情事？是否得以訴願人容任勞工停留於辦公處所，即逕予論斷該等員工確係提供勞務，且訴願人並無反對之意思，而應給付延長工時工資？容有斟酌之餘地。
- (三) 復本件裁處書以訴願人員工○君於事實欄所述時日之到勤及退勤時間，分別累加個別日期並扣除各該日中午休息 1 小時後，逾 8 小時工作時間之在勤分鐘，合計延長工時 20 分鐘，惟原處分機關究係依何規定而不採納訴願人以半小時為最低加班計算單位之主張？未見原處分機關為相關之說明；且原處分機關是否就訴願人所述之加班事前申請制度予以斟酌？亦有未明。因上開事項與系爭處分之適法性有所關聯，應有再予釐清確認之必要。
- (四) 另本件裁處書認定訴願人就員工出勤時間至分鐘為止之記載並未覈實。按勞動基準法第 30 條第 6 項規定：「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。」查本件訴願人之員工出勤紀錄係由員工自行填寫。本件裁處書以訴願人員工○君 7 月 3 日值班應出勤時間為 9 時 50 分至 19 時，而記載之到退勤時間為 8 時 30 分至 18 時 30 分，即逕行認定訴願

人未

覈實記載員工出勤情形至分鐘，惟原處分機關並未敘明何以認定該員工出勤紀錄不實之理由，該項記載是否容許以彈性調整輪值時間抑或該輪值機制之相關內容是否容許例外情形發生，原處分機關應依職權調查訴願人所訴理由是否存在後，予以斟酌是否可採。然本件裁處書及原處分機關答辯卷證對之並未為相關之說明或回應，有再為釐清究明之必要。從而，為求原處分之正確適法及維護訴願人權益，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 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 盛 子 龍

中華民國

107

年

3

月

29

日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧 決行