

臺北市政府 108.06.10. 府訴三字第 1086102807 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

送達代收人：○○○

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 2 月 23 日北市勞動字第 10860092471 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營銀行業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）107 年 12 月 24 日實施勞動檢查，查得訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）等人均有提供勞務逾 8 小時，訴願人未給付延長工時工資之情事。以○君 107 年 9 月為例，其 9 月 11 日、

18 日、19 日、20 日、25 日、26 日、27 日，分別延長工時 0.5 小時、1 小時、1.5 小時、1 小時、

0.5 小時、0.5 小時、1 小時，共計 6 小時，應給付○君平日延長工時工資新臺幣（下同）1,560 元 [ (41,800+2,600+2,400) /240\*4/3\*6 ]，惟訴願人未給付，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。原處分機關乃以 107 年 12 月 28 日北市勞動檢字第 10761052112 號函檢附勞動檢查結

果通知書通知訴願人即日改善，嗣原處分機關復以 108 年 1 月 11 日北市勞動字第 1086012200 號

函通知訴願人陳述意見。經訴願人於 108 年 1 月 22 日提出書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違規事證明確，且為甲類事業單位，第 7 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定（第 1 次以 103

年 6 月 5 日府勞動字第 10332813100 號、第 2 次以 104 年 5 月 14 日府勞動字第 10433027000 號、第 3

次以 104 年 11 月 3 日府勞動字第 10437305000 號、第 4 次以 105 年 11 月 22 日北市勞動字第 1054312

4800 號、第 5 次以 106 年 3 月 15 日北市勞動字第 10630299600 號、第 6 次以 106 年 7 月 13 日北市勞

動字第 10632853800 號等裁處書裁處訴願人在案），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（下稱裁罰基準）行為時第 3 點、行為時第 4 點項次 13 等規定，以 108 年 2 月 23 日北市勞動字第 10860092471 號裁處書（違反次數

漏列，業經原處分機關以 108 年 4 月 10 日北市勞動字第 10860069562 號函更正在案），處訴願

人 100 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 108 年 3 月 4 日送達，訴願人不

服，於 108 年 3 月 22 日向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按勞動基準法第 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.....。」第 24 條第 1 項第 1 款規定：「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。」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、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條.....第三十四條至第四十一條.....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（81

）

台勞動二字第 09906 號函：「.....二、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.....。」

96 年 3 月 2 日勞動 2 字第 0960062674 號書函釋：「主旨：所詢事業單位於工作規則中明

訂

勞工加班應於事前申請核准，未經核准之加班不列入延長工作時間且不計給加班費是否違反勞動基準法第 24 條規定疑義.....說明：.....二、查勞動基準法第 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該法所列標準加給之。復查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，前經本會 81 年 4 月 6 日臺（81）勞動 2 字第 09906 號函釋在案.....。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準行為時第 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 1 千萬元以上之公司。.....」行為時第 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	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 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	1. 處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事業單位規模、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。
統一裁罰基準（新臺幣：元）	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： ..... (5) 第 5 次以上：80 萬元至 100 萬元。 .....

第 5 點規定：「前點違規次數之計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯五年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。」

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	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：未給付○君及○君加班費，純係因渠等未依內部規定進行申請所致，並非訴願人刻意違規，原處分機關未考量訴願人違規情節甚輕，並非惡意違規，依裁罰基準裁處規定最高罰鍰 100 萬元，自有未依行政罰法第 18 條規定裁量怠惰情事，請撤銷原處分。

三、查訴願人為適用勞動基準法之行業，其有如事實欄所述之違規事項，有○君 107 年 9 月出

勤紀錄、工資清冊及延長工時原因說明書、原處分機關 107 年 12 月 24 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張未給付○君及○君加班費，純係因渠等未依內部規定進行申請所致，並非訴願人刻意違規，原處分機關未考量訴願人違規情節甚輕，並非惡意違規，依裁罰基準裁處規定最高罰鍰 100 萬元，自有未依行政罰法第 18 條規定裁量怠惰情事云云。按勞動基準法第 24 條第 1 項規定，雇主延長勞工工作時間者，應依規定標準給付勞工延長工作時間之工資；延長工作時間在 2 小時以內者，工資應按平日每小時工資額加給三分之一以上。查本件依原處分機關於 107 年 12 月 24 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問 貴公司每日正常出勤時間為何？休假制度為何？加班如何計給？答 每日正常上下班時間為 8：45~17：15（但可前後彈性調整，例：9：00~17：30），午休 1 小時，1 日正常工時 7.5 小時，週休二日，國定假日休，一日工時滿 7.5 小時起可申請加班，最小計算單位為 30 分鐘，可自由選擇加班費或補休。（下班後休息半小時再計算加班）問 貴公司如何記載勞工出勤時間？勞工如何申請加班？答 勞工自行使用電腦上系統登載上下班時間，加班亦自行上系統申請。（勞工可於隔日補打卡並一併修正前 1 日之出勤紀錄）Q（問）以勞工○○○、○○○、○○○107 年 9 月至 11 月之出勤紀錄顯示，有多日下班時間超過 18：15 但未報加班之原因為何？A（答）此三名員工皆為理專人員，其留下之原因會再向員工確認，有可能在處理公務，若確認為工作，將協助員工申請加班，並加強宣導……。」該會談紀錄經○君簽名確認在案。

五、再查○君 107 年 12 月 24 日延長工時原因說明書略以：「……加班主因開關門輪值，須等分行所有同事都離開後才可以關門……或有時候客戶要求要在晚上跟他討論投資事項……」復依前勞委會 96 年 3 月 2 日勞動 2 字第 0960062674 號書函釋示略以：「

……

說明……二……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，前經本會 81 年 4 月 6 日臺（81）勞動 2 字第 09906 號函釋在案……。」是勞工在正

常

工作時間外，延長工作時間，基於雇主明示或可得推知之意思，為雇主提供勞務，以及雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下之工作場所延長工作時間所提供之勞務，卻未制止或為反對之意思而予以受領，則應認勞動契約之雙方當事人業就延長工時達成合致之意思表示，雇主即負有本於勞動契約及勞動基準法規定給付延長工作時間工資之義務；又雇主對工作場所及勞工於工作時間內之出勤紀錄之查證、核實及是否有延長工時加班之事實，本為雇主管理考核之一環，除非有證據足認勞工並未於出勤紀錄所載之簽到、簽退時間內執行職務，否則，即應認定勞工有於出勤紀錄所示簽到、簽退時間內提供

勞務，至加班申請制度係為確認勞工是否有延長工時方法之一。況○君亦自承係因開關門輪值及應客戶要求要在晚上討論投資事項而加班，是以○君於 107 年 9 月份延長工時 6 小時為例，訴願人應計給其延長工時工資 1,560 元，惟訴願人未給付，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定事證明確，洵堪認定。

六、至訴願人主張原處分機關未考量訴願人違規情節甚輕，並非惡意違規，依裁罰基準裁處規定最高罰鍰 100 萬元，自有未依行政罰法第 18 條規定裁量怠惰情事等情。按主管機關裁處罰鍰應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益、並得考量受處罰者之資力，於法律規定之處罰限度內為酌量加重或減輕之處罰，為行政罰法第 18 條第 1 項所明定。查本府為處理違反勞動基準法事件，參酌行政罰法之法理以期依法而妥適及有效之裁處，建立執法之公平性，以減少爭議及行政爭訟之行政成本，提升公權力，特訂定臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準，該裁罰基準行為時第 3 點、行為時第 4 點項次 13 明定，甲類雇主違反勞動基準法第 24 條

第

1 項規定，延長勞工工作時間，而未依法給付其延長工作時間之工資，且係第 5 次以上違規者，處罰鍰 80 萬元至 100 萬元。原處分機關復依勞動基準法第 80 條之 1 第 2 項規定，

審

酌訴願人係第 7 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定且影響之勞工人數達 4 人以上，而

依

同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準行為時第 3 點、行為時第 4 點項次 13

，裁處最高額罰鍰，難謂有裁量怠惰情事。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以訴願人第 7 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定，依前揭規定及裁罰基準，處訴願人 100 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。

七、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（代行）  
委員 范 文 清  
委員 王 韻 茹  
委員 吳 秦 雯  
委員 王 曼 萍  
委員 陳 愛 娥  
委員 洪 偉 勝

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）