

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 4 月 30 日北市勞動字第 108600971 61 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營影片製作業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）108 年 3 月 6 日派員實施勞動檢查，查得訴願人經工會同意實施八週彈性工時制度；與內勤人員約定每日正常工作時間為自 9 時至 18 時，上下班各有 30 分鐘彈性時間，中間休息 1 小時；

與新聞部門人員約定採排班制，每班至少有 1 小時休息時間。並查得：

（一）訴願人與勞工（內勤人員）○○○（下稱○君）約定每月工資新臺幣（下同）3 萬 3,000 元。○君於 107 年 11 月至 108 年 1 月間均有延長工時，訴願人未依規定給付○君延長

工時工資，其他勞工○○○等 7 人亦有相同情事，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

（二）勞工（新聞部人員）○○○（下稱○君）於 107 年 11 月 24 日延長工作時間連同正常工作時間 1 日超過 12 小時，其他勞工○○○亦有相同情事，違反勞動基準法第 32 條第 2 項

規定。

二、原處分機關爰以 108 年 3 月 22 日北市勞動字第 1086042325 號函檢附勞動檢查結果通知書通

知訴願人，命其即日改善，並通知訴願人陳述意見。訴願人以 108 年 4 月 9 日書面向原處分機關陳述意見略以，經訴願人與○君確認，○君於 107 年 11 月至 108 年 1 月間出勤超過

8

小時部分，均係其因個人因素提早到班打卡，且因私事延滯下班刷卡，並非其實際工作時間，加諸扣除○君休息時間，○君於 107 年 11 月至 108 年 1 月間實際出勤時間均未超過

8

小時；另○君 107 年 11 月 24 日出勤時間，扣除休息時間 4.5 小時，實際工作時間為 12 小時

等語。原處分機關審認訴願人為甲類事業單位，5 年內第 3 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 5 次違反同法第 32 條第 2 項規定，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（下稱裁罰基準）行為時第 3 點、行為時第 4 點項次 13、27、第 5 點等規定，以 108 年 4 月 30 日北市勞動字第 10860097161 號裁

處書，各處訴願人 30 萬元及 80 萬元罰鍰，共計 110 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 5 月 3 日送達，訴願人不服，於 108 年 6 月 3 日經由原處分機關向

本府提起訴願，7 月 5 日補正訴願程式及補充訴願資料，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、查本件裁處書於 108 年 5 月 3 日送達，其提起訴願期間末日為 108 年 6 月 2 日，惟是日為星期

日，應以次日即 108 年 6 月 3 日代之。是訴願人於 108 年 6 月 3 日提起訴願，並未逾期，合先

敘明。

二、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.....

。」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。三、

依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。」第 30 條第 1 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。」

第 32 條第 2 項規定：「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 32 條之 1 規定：「雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工

延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工

資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。」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。」

勞動基準法施行細則第 20 條之 1 規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：一、每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」

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，其提供勞務之時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資……。」

101 年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129 號函釋：「……說明：……三、……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。勞雇雙方縱有約定延時工作需事先申請者，惟因工作場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責，其稱載具所示到、離職時間非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責。」

勞動部 103 年 3 月 11 日勞動條 2 字第 1030054901 號函釋：「……說明：……三、

……

.. 勞工如確有延長工作時間者，雇主尚不得以勞工延長工作時間未依工作規則規範為由，拒絕給付延長工時工資或促使勞工拋棄該項請求權或延長工時換取補休之權利。」

103 年 5 月 8 日勞動條 2 字第 1030061187 號函釋：「……說明：……三、事業單位如

於

工作規則內規定勞工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強制禁止規定等情事，應無不可。惟勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未於當場為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，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行為時第 3 點第 1 款規定：「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	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	第 24 條第 1 項	1.處 2 萬元以上 100	違反者，除依雇主或事業單位規模

	，僱主未依法給付其延長工作時間之工資者。	、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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。	、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：
27	僱主使勞工延長工作時間連同正常工作時間，1 日超過 12 小時，1 個月超過 46 小時者。	第 32 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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。	1.甲類： (1)第 1 次： 2 萬元至 20 萬元。 (2)第 2 次： 10 萬元至 40 萬元。 (3)第 3 次： 30 萬元至 60 萬元。 (4)第 4 次： 60 萬元至 80 萬元。 (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」

三、本件訴願理由略以：

（一）訴願人業於工作規則規定，勞工有於正常工作時間以外延長工時提供勞務必要，應依相關規範申請加班。○君及○君未於事前徵得主管同意而提出加班申請，亦未於事後補辦申請。且經訴願人與○君及○君確認，○君及○君滯留於訴願人營業場所，實際係處理其等個人事務，並非提供勞務，出勤紀錄所載出勤時間並非其等實際工作時間，故○君及○君並無延長工時之情事。

（二）依最高行政法院 106 年度判字第 715 號、臺北高等行政法院（下稱北高行）105 年度訴字第 1027 號、104 年度簡上字第 5 號、臺中高等行政法院（下稱中高行）99 年度簡字第

134 號判決意旨，雇主無延長勞工工作時間之意，惟勞工依己意，未經雇主核准即逕為延長工作時間之結果，雇主應無給付延長工作時間工資之義務。原處分機關未參酌上開判決意旨，忽略勞雇雙方實際狀況，亦未審究訴願人於 108 年 4 月 9 日陳述意見書所提出相關事證，僅以出勤紀錄記載，逕認○君及○君有延長工時之情形，認定訴願人有未給付○君延長工時工資等違規情事，並據以裁處，認定事實顯有錯誤；且原處分機關未就訴願人有利及不利情形一律注意，亦未詳細述明裁處之具體理由，違反行政程序法第 9 條、第 43 條規定，認事用法均有誤且顯違事理，請撤銷原處分。

四、原處分機關實施勞動檢查，查得○君於 107 年 11 月至 108 年 1 月間延長工作時間提供勞務

，惟訴願人未依規定給付○君延長工時工資；且訴願人使○君於 107 年 11 月 24 日延長工作時間連同正常工作時間 1 日超過 12 小時等違規情事，有原處分機關 108 年 3 月 6 日勞動

條

件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、○君 107 年 11 月至 108 年 1 月出勤紀錄、薪資

明

細表、○君 107 年 11 月出勤紀錄等影本附卷可稽。原處分自屬有據。

五、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時；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；再延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，且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；揆諸勞動基準法第 24 條第 1 項、第 30 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第

20 條之

1 第 1 款等規定自明。又勞工延長工時提供勞務後，經雇主同意得選擇補休而放棄領取延長工時工資；勞動基準法第 32 條之 1 第 1 項亦有明文。另按勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未於當場為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資；勞雇雙方縱有約定延時工作需事先申請者，惟因工作場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責，其稱非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責；雇主尚不得以勞工延長工作時間未依工作規則規範為由，拒絕給付延長工時工資或促使勞工拋棄該項請求權或延長工時換取補休之權利；亦有前勞委會 81 年 4 月 6 日（81）台勞動二字第 09906 號、

年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129 號、勞動部 103 年 3 月 11 日勞動條 2 字第 1030054901 號及 1

03 年 5 月 8 日勞動條 2 字第 1030061187 號函釋意旨可資參照。本件查：

(一) 依卷附原處分機關 108 年 3 月 6 日訪談訴願人經理○○○(下稱○君)之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：1. 貴事業單位(下稱公司)與勞工約定之每 7 日起訖日為何？2. 公司是否有依勞動基準法第 30 條第 2 項、第 3 項或第 30 條之 1 使用彈性工時變

更勞工工作時間？3. 公司是否有經工會……通過使勞工延長工時……4. 公司與勞工約定出勤為何？……8. 公司加班申請制度、加班起算時間、最小申請單位、加班費計發週期？……答：1. 本公司與勞工約定每週定義(即每 7 日)為週一至週日。2. 本公司……經工會同意使用 8 週變形，並自 107 年 1 月 1 日實施。3. 本公司有經工

會

同意使勞工延長工時……4. 本公司與勞工約定出勤依各部門而定，行政內勤人員為 09：00 至 18：00，中午休息 1 小時，上下班時間皆有提前 30 分鐘彈性上下班措施，新聞、工程及業務部門為排班制，每班至少會有 1 小時休息時間。……8. 本公司加班申請制度為勞工加班前後填寫加班申請登記表，最小單位 0.5 小時，勞工可自行選擇加班費或補休，加班費計發週期與薪資相同……。」會談紀錄除經○君簽名外；另會同檢查之工會理事長○○○(下稱○君)亦簽名確認在案。

(二) 次依○君 107 年 11 月至 108 年 1 月間出勤紀錄顯示，○君 107 年 11 月 20 日、12 月 5 日、24

日、108 年 1 月 2 日、7 日、11 日、25 日、29 日各延長工時 1.5 小時；107 年 11 月 9 日、19

日、27 日、12 月 3 日、17 日至 19 日、108 年 1 月 3 日、4 日、8 日、24 日各延長工時 2 小時

；107 年 11 月 22 日延長工時 2.5 小時；107 年 11 月 30 日及 12 月 25 日各延長工時 3 小時，是

○君 107 年 11 月至 108 年 1 月間延長工時計 42.5 小時，其中延長工時在 2 小時以內者，計

40 小時；再延長工時在 2 小時以內者，計 2.5 小時。又訴願人雖於 108 年 4 月 9 日陳述

意見提出○君 107 年 11 月至 108 年 1 月出勤紀錄表載明略以，○君於上開工作日之出勤

時間扣除每日休息 2.5 小時至 4 小時不等，實際並未有延長工時之情事。惟查該出勤紀錄

表所載○君之休息時間，顯與訴願人經理○君於上開會談紀錄所述每日休息時間 1 小時不相符，亦與訴願人於勞動檢查時提出之出勤紀錄記載○君之出勤時間不一致，且屬勞動檢查後提出之事證，尚難採憑。是○君既有延長工時情事，訴願人即應依勞動基準法相關規定計給延長工時工資。

(三) 又依○君 107 年 11 月至 108 年 1 月薪資明細表所示，訴願人與○君約定每月工資為 3 萬 3,000 元（本薪 3 萬 1,200 元+伙食費 1,800 元）。是訴願人應給付○君 107 年 11 月至 108 年 1

月延長工時工資計 7,906 元 $[(33,000/30/8) \times (4/3 \times 40 + 5/3 \times 2.5)]$ ，四捨五入取至整數位。惟依○君 107 年 11 月至 108 年 1 月薪資明細表所載，均無給付加班費記載，此外

亦無○君經訴願人同意選擇補休放棄領取延長工時工資之事證。是訴願人有未依規定給付○君延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

(四) 雖訴願人主張○君 107 年 11 月至 108 年 1 月間出勤紀錄所載出勤時數雖有數日超過正常

工時 8 小時，惟經與○君確認，○君係處理個人事務，未提供勞務，訴願人無給付延長工時工資之義務等語。惟查本件依訴願人於勞動檢查時提出之出勤紀錄所載出勤時間，扣除訴願人經理○君於會談紀錄所稱休息時間後核算，○君於 107 年 11 月至 108 年 1 月間有於工作場所超過 8 小時正常工作時間提供勞務，因工作場所係訴願人之指揮監督範圍，訴願人未於當場為反對之意思表示或防止之措施，依上開函釋意旨，其提供勞務時間仍屬工作時間。訴願人雖於 108 年 4 月 9 日陳述意見時，另行提出○君 107 年

11

月至 108 年 1 月出勤紀錄表，惟該份另行提出之出勤紀錄表所載○君之休息時間，顯與訴願人經理○君於上開會談紀錄及勞動檢查時提出之出勤紀錄記載不相符，且休息時間或為 1 小時至 4.5 小時不等，每日不同，沒有規則性，且核算後之工時每日均恰為 8 小時，其真實性顯有疑義，不足採信。此外訴願人復未能提出○君於延長工時時段未提供勞務之具體事證供核，自難對其為有利之認定。另訴願人雖援引北高行 105 年度訴字第 1027 號、104 年度簡上字第 5 號、中高行 99 年度簡字第 134 號等判決意旨，惟

本

府見解業詳述如前，經查該等判決僅屬高等行政法院基於個案事實所為之法律見解，對本件並無拘束力，自難逕援引為本件論述依據。又查訴願人所援引之最高行政法院 106 年度判字第 715 號亦係以上開前勞委會 81 年 4 月 6 日 (81) 台勞動二字第 09906 號

函

釋意旨為裁判依據，認定勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論係基於雇主明示或可得推知之意思而為雇主提供勞務，或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提供勞務，卻未制止或為反對之意思而予以受領，應認勞工該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主即負有給付延長工作時間工資之義務；其判決意旨非如訴願人片段摘述，謂勞工未經核准加班，雇主不計給加班費，無違反勞動基準法第 24 條規定等語。訴願主張各節，均不足採據。原處分此部分應予維持。

六、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定部分：

按雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1 日不得超過 12 小時；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且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；揆諸勞動基準法第 32 條第 2 項前段、第 79 條第 1 項

第

1 款及第 80 條之 1 第 1 項規定自明。本件查：

(一) 依卷附原處分機關 108 年 3 月 6 日訪談訴願人經理○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：
「……問：勞工○○○（下稱○員）107 年 11 月 24 日出勤紀錄為 11：45 至 11 月 25

日 0

4：28，請問○員當日實際出勤時間為何？答：○員當日出勤有申請加班 12 小時（11 月 24 日 12：00 至 22：00 及 22：00 至 11 月 25 日 02：00），並經○員選擇補休，但 11

月 25

日 02：00 至 04：28 間本公司未查核該段時間當日實際出勤情形，故本公司不清楚○員當日實際下班時間為何……。」會談紀錄除經○君簽名外；另會同檢查之工會理事長○君亦簽名確認在案。

(二) 次依○君 107 年 11 月出勤紀錄顯示，○君於 107 年 11 月 24 日出勤時間為 11 時 55 分至翌日

4 時 28 分。復依○君之員工請（銷）假單、訴願人經理○君於上開會談紀錄陳述內容及訴願人提出之排班表所示，○君任職於新聞部，與訴願人約定採排班制出勤，每班工作時間為 8 小時，至少有 1 小時休息時間，是○君於 107 年 11 月 24 日出勤時間扣除

休

息時間 2 小時（中午 1 小時及晚餐 1 小時），計出勤 14.5 小時，當日延長工時連同正

常

工時已逾 12 小時。是訴願人延長○君 107 年 11 月 24 日之工作時間連同正常工作時間

，

1 日已超過 12 小時，有違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。

(三) 雖訴願人於 108 年 4 月 9 日陳述意見書主張○君於 107 年 11 月 24 日出勤扣除其實際休息時

間，出勤時間未逾 12 小時，並提出之○君之 107 年 11 月出勤紀錄表等語。惟查上開○君之 107 年 11 月出勤紀錄表所載○君實際工作時間 12 小時、休息時間為 4.5 小時，顯與

訴願人經理○君於上開會談紀錄所述不知○君實際出勤時間等顯不一致，且屬勞動檢查後提出之事證，尚難採憑。訴願主張，不足採據。原處分此部分應予維持。

七、另查訴願人前亦因相同違規事由經裁處在案，本件原處分機關審酌訴願人之違規情節、累計違法次數等，審認：

(一) 訴願人訴願人未依規定給付勞工平日延長工時工資，係 5 年內第 3 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定（第 1 次為 103 年 11 月 10 日府勞動字第 10335810700 號裁處書；第 2 次為 1

04 年 4 月 30 日府勞動字第 10431242200 號裁處書）。

(二) 訴願人延長勞工工作時間連同正常工作時間，1 日已超過 12 小時，係 5 年內第 5 次違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定（第 1 次為 103 年 11 月 10 日府勞動字第 10335810700 號裁處

書；第 2 次為 104 年 4 月 30 日府勞動字第 10431242200 號裁處書；第 3 次為 104 年 11 月 6 日

府勞動字第 10435566700 號裁處書；第 4 次為 105 年 11 月 10 日北市勞動字第 10542938200

號裁處書）。

綜上，原處分機關審酌訴願人上開違規情節，且為甲類事業單位，乃依同法第 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、27、第 5 點等

規定，分別處訴願人 30 萬元、80 萬元罰鍰，合計處 110 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無違誤，從而，原處分機關所為處分，揆諸前揭規定及函釋意旨，並無不合，應予維持。

八、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（公假）

委員 張 慕 貞（代行）

委員 范 文 清

委員 吳 秦 雯

委員 王 曼 萍

委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 9 月 9 日

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）