

訴 願 人 ○○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 108 年 4 月 24 日北市勞動字第 108600987 41 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營化粧品批發業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）108 年 3 月 26 日實施檢查發現：訴願人與勞工約定週一至週五上班，上班時間為 9 時至 18 時

，午休時間 12 時至 13 時 30 分，每日正常工作時間 7.5 小時，自 19 時起算加班，以半小時

為單位，未滿 30 分鐘不列入計算；週休六、日，國定假日依規定給予，未實施變形工時制度。另查得：（一）訴願人勞工○○○（下稱○君）及○○（下稱○君）分別於 108 年 1 月 22 日及 2 月 19 日均有延長工時 1 小時，惟訴願人以○君及○君未申請加班為由，未

給付○君及○君加班費或予以補休，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。（二）訴願人使勞工○○○於 107 年 12 月 10 日至 22 日連續出勤 13 日，勞工○○○（下稱○君）於 107 年

12 月 10 日至 21 日連續出勤 12 日（12 月 17 日至 19 日特別休假，仍計入工作時間），未使勞

工於每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1

項規定。

二、原處分機關乃以 108 年 4 月 8 日北市勞動字第 1086044129 號函檢附勞動檢查結果通知書通

知訴願人，命其立即改善及陳述意見。訴願人於 108 年 4 月 18 日以書面陳述意見，原處分機關仍審認訴願人為甲類事業單位，第 2 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定（第 1 次以

106 年 6 月 23 日北市勞動字第 10632846300 號裁處書裁處) 及第 1 次違反同法第 36 條第 1 項

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(下稱裁罰基準)行為時第 3 點、行為時第 4 點項次 13、34 等規定，以 108 年 4 月 24 日北市勞動字第 10860098742 號函檢附同日期北市勞動字第 10860098741 號裁

處書等，分別處訴願人新臺幣(下同)10 萬元及 2 萬元罰鍰，合計處 12 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。訴願人不服，於 108 年 5 月 20 日經由原處分機關向本府提起訴願，6 月 28 日補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願書雖載明不服原處分機關 108 年 4 月 24 日北市勞動字第 10860098742 號函及同日

期北市勞動字第 10860098741 號裁處書，惟該函僅係原處分機關檢送該裁處書及罰鍰收據等予訴願人之函文，揆其真意，應係不服該裁處書，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 36 條第 1 項規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」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)76 年 9 月 25 日(

76

)台勞動字第 1742 號函釋：「一、勞動基準法第 36 條規定：『勞工每 7 日中至少應有 1

日

之休息，作為例假』，此項例假依該法規定，事業單位如非因同法第 40 條所列天災、事變或突發事件等法定原因，縱使勞工同意，亦不得使勞工在該假日工作。二、事業單位違反上開法令規定，除應依法處理並督責改進外，如勞工已有於例假日出勤之事實，其當日出勤之工資，仍應加倍發給。」

81 年 4 月 6 日 (81) 台勞動 2 字第 09906 號書函釋：「..... 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 5 月 8 日勞動條 2 字第 1030061187 號函釋：「..... 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。又勞動基準法第 30 條第 5 項規定，雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。爰勞工延長工作時間提供勞務，雇主尚不得謂不知情而主張免責。」

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。（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」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，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。	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：
34	雇主未使勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日者。	第 36 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。	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	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。 .....

處罰。

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	法規名稱	委任事項
16	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

三、本件訴願及補充理由略以：

（一）○君於 108 年 1 月 22 日、○君於 108 年 2 月 19 日雖在 19 時後仍逗留於公司，惟均無從事工

作而延長工作時間之情形，訴願人依法無須給予加班費或補休。縱認○君及○君有加班之事實，因○君及○君事前或事後均未申請加班，訴願人並不知情，尚無違反行政法上之故意或過失。且原處分機關於 108 年 3 月 26 日訪談訴願人之受託人○○○時，未指出訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定，就此部分並未給予訴願人陳述意見機會，有違信賴保護原則。另原處分機關僅以訴願人資本額達 1,000 萬元以上，認定訴願人為甲類事業單位而裁處 10 萬元，未考量訴願人員工不到 10 人，且本案爭議之加班費僅 368 元，有違反比例原則之虞。

（二）關於訴願人使○○○及○君連續出勤部分，訴願人就○○○及○君於例假日及休息日出勤部分，已給付○○○及○君加班費，並另外給予補休。

四、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關勞動檢查結果通知書、108 年 3 月 26 日訪談○○○之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、勞工出勤紀錄、薪資單、加班單等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張○君及○君並無加班之事實；縱有，訴願人亦不知情，並無故意或過失；原處分機關就訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分，於 108 年 3 月 26 日會談時並

未給予訴願人陳述意見機會；原處分機關未考量訴願人員工不到 10 人，且本案爭議之加班費僅 368 元，逕以訴願人資本額達 1,000 萬元以上認定訴願人為甲類事業單位而裁處 10

萬元，違反比例原則；訴願人已給付○○○及○君於例假日及休息日出勤之加班費，並另外給予補休，並無違法云云。經查：

(一) 關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

1. 按雇主延長勞工工作時間在 2 小時以內者，應按平日每小時工資額加給三分之一以上延長工時工資；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，且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；勞動基準法第 24 條第 1 項第 1 款、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項定有明文。

次按勞

雇雙方縱有約定延時工作須事先申請，惟勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，因工作場所係雇主指揮監督之範圍，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，雇主不得謂不知情而主張免責；亦有前勞委會 81 年 4 月 6 日 (81) 台勞動 2 字第 09906 號、

10

1 年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129 號、勞動部 103 年 5 月 8 日勞動條 2 字第

1030061187

號等 (書) 函釋意旨可資參照。

2. 本件依卷附原處分機關 108 年 3 月 26 日訪談訴願人之受託人○○○之會談紀錄影本記載略以：「……問 請問公司工時制度？休假制度？有無實施變形工時？答 公司與勞工約定週一至週五上班，上班時間為 9：00~18：00，午休時間 12：00~13：30，每日正常工時 7.5 小時，採週休六、日，國定假日依規定給予，未實施變形工時制度。問 請問公司平時如何管理記錄勞工出勤情形？對於差勤異常勞工有無管控機制？……答 公司分兩種型態勞工，業務人員因皆在外勤是採自行登錄上下班時間提供給公司備查，行政人員則皆以電子門禁卡方式記錄勞工出勤，每位勞工皆有自己的門禁卡號，以每日最早進入辦公室時間作為上班時間，最晚刷離辦公室時間作為下班時間，無再使用紙本打卡。如有請假，則依規定提出請假表。目前未針對有差勤異常情形建立管控機制，只有告知勞工如有加班情事，務必要事先提供申請。問 請說明貴公司加班制度？若有加班情事有無另行約定補休 (相關約定為何)？答 公司加班原則上須事先申請，並經主管同意後填寫加班單，實際工作時間於加班後填寫實際加班時間，由主管簽名後方始確認，以半小時為單位，未滿 30 分鐘不列入計算，於正常工時 18：00 結束後休息 1 小時，於 19：00 起算加班，可選擇加班費或補休……。問 請問勞工……○○○108 年 1 月 22 日出勤時間……為……08：58~20：34……○○○108 年 2 月 19 日出勤時間……為……08：50~20：40，請問上述勞工於上述時段是否有延長工時情形？若有，有無計給加班費或補

休？答……○員 108 年 1 月 22 日那天是兩人有約，所以一起晚下班……另○員與○員 108 年 2 月 19 日出勤部分，○員是當天離職，公司指派○員作為交接者，但原則上都是再 18：00 前就交接完畢，是否為兩位勞工有另行留下來聊天等，我不清楚，真的交接不完可以申請加班，但○員也沒有提出申請，所以未有加班情事。……」該會談紀錄經○○○簽名確認在案。

3. 查卷附勞工出勤紀錄及薪資單影本，○君及○君分別於 108 年 1 月 22 日及 2 月 19 日

均

有延長工時 1 小時，然薪資單並無給付延長工時工資之記載，訴願人亦未主張有給予補休。訴願人僅以○君及○君並未申請加班為由，主張○君及○君並無加班之事實，惟工作場所係訴願人指揮監督範圍，訴願人未於當場為反對之意思表示或防止之措施，復未能舉證○君及○君未實際提供勞務，依上開（書）函釋意旨，仍屬工作時間，訴願人應依勞動基準法相關規定給付平日延長工時工資，尚不得以勞工未依工作規則規範申請延長工作時間為由，拒絕給付延長工時工資。且訴願人既有管理考核勞工出勤紀錄之義務，勞工延長工作時間之情形，乃訴願人明知或可得而知，訴願人尚難謂不知情而主張免責。是訴願人有違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

4. 至訴願人主張其違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分，原處分機關於 108 年 3 月

26

日訪談時並未給予陳述意見機會云云。查上開會談紀錄已載明原處分機關詢問○○○有關○君及○君出勤情形，僅未勾選違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之選項，且原處分機關於裁處前業以 108 年 4 月 8 日北市勞動字第 1086044129 號函通知訴願

人

陳述意見，訴願人亦於 108 年 4 月 18 日以書面陳述意見在案，上開漏寫部分並未影響訴願人權益，其主張顯有誤解。

（二）關於違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定部分：

按勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日；如非因同法第 40 條

所

列天災、事變或突發事件等法定原因，縱使勞工同意，雇主亦不得使勞工在例假日工作；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且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；勞動基準法第 36 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項定有明文，並有前勞委會 76 年 9 月 25

日（76

）台勞動字第 1742 號函釋意旨可資參照。查上開會談紀錄記載略以：「…… 問 請

問勞工○○○(○○)107年12月出勤情形，何以從107年12月10日至12月22日連續出勤13日？答因公司107年12月15日及16日兩天有路跑活動，○員為支援活動故週六日加班，亦於108年1月22日及23日補休完畢，公司以為有給加班費或是補休即可，不知道連續出勤13日之情形已違反法令，日後將會避免有類此情事發生。……」並有○○○107年12月出勤紀錄及加班單影本附卷可稽；另○君於107年12月10日至21日連續出勤12日，亦有○君107年12月出勤紀錄及加班單影本附卷可稽。按上開勞動基準法第36條第1項規定，係為保障勞工依法休假之權益與身心健康之強制規定，如非同法第40條所列天災、事變或突發事件等法定原因，雇主縱經勞工同意，並給予勞工加班費或補休，亦不得違反該強制規定。本件訴願人使○○○107年12月10日至22日連續出勤13日；○君於107年12月10日至21日連續出勤12日；其等2人縱係於107年12月15日(週六)至16日(週日)支援路跑活動，亦非屬因天災、事變或突發事件等法定原因出勤。是訴願人未給予勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日，其違反勞動基準法第36條第1項規定之事實，洵堪認定。

(三)綜上，本件訴願人有違反勞動基準法第24條第1項、第36條第1項規定之事實，業論述

如上。訴願理由，核不足採。又原處分機關為處理違反勞動基準法事件，審酌案件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、受處罰者之資力等，訂有裁罰基準；依該裁罰基準行為時之規定，資本額達1,000萬元以上之公司，為甲類事業單位。是原處分機關依裁罰基準以訴願人為甲類事業單位，且係第2次違反勞動基準法第24條第1項規定及第1次違反同法第36條第1項規定，予以

裁處，並無違誤，亦無不符比例原則。從而，原處分機關依前揭規定、裁罰基準及(書)函釋意旨，各處訴願人10萬元及2萬元罰鍰，合計處12萬元罰鍰，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

委員 張 慕 貞  
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 25 日

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：臺北市士林區福國路 101 號）