

臺北市政府 109.01.22. 府訴二字第 1096100189 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 108 年 10 月 8 日北市勞動字第 108609746 51 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營管理顧問業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同） 108 年 2 月 25 日、3 月 5 日實施勞動檢查發現，訴願人未實施變形工時，故 1 日超過 8 小時之工

時即應發給加班費，並查得：（一）訴願人之勞工○○○（下稱○君） 107 年 12 月平日延長工時合計為 7 小時，惟訴願人短少給付○君平日延長工時之工資新臺幣（下同）74 0 元，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定；（二）勞工○君於 107 年 12 月 22 日休息日出勤

4 小時，訴願人未給付○君休息日延長工時之工資 750 元，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定；（三）勞工○○○（下稱○君）於 107 年 5 月 23 日上午 8 時 7 分至 23 時 39 分出勤工作

，該日總工時合計達 14 小時，訴願人使勞工○君延長工時連同正常工時逾 1 日法定工時 12 小時上限，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定；（四）勞工○君 107 年 3 月 1 日至 3 月 16

日連續出勤 16 日，107 年 3 月 19 日至 3 月 27 日連續出勤 9 日，未給予勞工每 7 日中 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 5 月 7 日北市勞動字第 1086048759 號函檢送勞動檢查結果通知書等

予訴願人，命其立即改善，並請訴願人陳述意見。經訴願人以 108 年 5 月 13 日函陳述意見表示，訴願人誤以為只需與勞工協商同意，即可採用雙週變形工時，因原處分機關實施勞動檢查後，方知需勞資會議紀錄，已辦理完成，另訴願人未要求○君、○君加班，其等係自行加班等語。原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 2 項、第

32 條第 2 項及第 36 條第 1 項規定，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、第 4 點項次 13

、

14、26、35 等規定，以 108 年 10 月 8 日北市勞動字第 10860974651 號裁處書（下稱原處分

分）各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 8 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 108 年 10 月 9 日送達，訴願人不服原處分，於 108 年 10 月 29 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、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 項及第 2 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。……。」「雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」第 32 條第 1 項及第 2 項規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」「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；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。」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 39 條規定：「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」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、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。」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。……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：「……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：「……說明：一、查雇主延長勞

工工作時間者，其延長工作時間工資應依勞動基準法第 24 條所列標準加給之，此項延長工時工資，並應於勞工延長工時之事實發生後最近之工資給付日或當月份發給。……

三、……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..  
...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 8 千萬元以上之公司。3. 僱用人數達 100 人以上之事業單位（含分支機構）。（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）事件統一裁罰基準如下表：（節錄）

項次	13	14	26	35
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。	雇主使勞工於勞基法第 36 條所定休息日工作，未依法給付休息日工資。	雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間或雇主使勞工在正常工作時間以外延長工作之時間，違反勞基法第 32 條第 2 項規定之時數。	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。
法條依據(勞動基準法)	第 24 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款.....及第 80 條之 1 第 1 項。	第 24 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。	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。	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。

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： (1)第 1 次：2 萬元至 20 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、本件訴願理由略以：訴願人因人力有限，致公司作業上有遺漏，未能確實清楚應支付金額，但短付金額僅為 740 元和 750 元，訴願人與○君皆未發現，且班表係員工自己排定，勞資雙方都無爭議，發現後也已立即清查並改善。訴願人因週末、週日沒有上班，不知○君週末都到公司打卡，事後發現只好給○君補休、薪資等，反遭○君不斷騷擾與恐嚇，不得已將其辭退。原處分機關處罰過重，訴願人無法承受，請撤銷原處分。

三、查訴願人有如事實欄所述未給付勞工○君平日及休息日延長工時之工資，並使勞工○君延長工時連同正常工時逾 1 日法定工時 12 小時上限，又未給予勞工○君每 7 日中 2 日之休

息，其中 1 日為例假，1 日為休息日等違規事實，有 107 年 3 月、5 月、12 月出勤紀錄、107

年 12 月出勤時數班表、107 年 12 月薪資明細表、○○銀行薪資轉帳明細列印資料、原處分機關 108 年 2 月 25 日訪談訴願人之受委任人○○○之會談紀錄、委任書及 108 年 3 月 5 日

訪談訴願人之代表人○○○之會談紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其短付金額僅為 740 元和 750 元，已清查並改善；另訴願人不知○君週末都

到公司打卡，事後發現只好給○君補休、薪資，本件處罰過重云云。經查：

(一) 按雇主延長勞工工作時間在 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；次按雇主使勞工於勞動基準法第 36 條所定休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作 2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上；所謂延長工作時間，係指勞工每日工作超過 8 小時或勞工於同法第 36 條所定休息日工作之時間；再按雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之；違者，各處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；揆諸勞動基準法第 24 條第 1 項及第 2 項、第 32 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 等規定自明

。

(二) 查本件依原處分機關 108 年 3 月 5 日訪談訴願人之代表人○○○之會談紀錄影本記載，訴願人門市營業時間為上午 9 時至 21 時，上下班時間分別為 A 班上午 9 時至 18 時（中

間

休息 1 小時），B 班 13 時至 17 時，C 班 17 時至 21 時，正職每日正常工時 8 小時，未採

任何

變形工時，每週起迄自週一至週日，週日為例假日（店休），週六為休息日；另勞工

○君月薪為 3 萬元；該會談紀錄並經代表人○○○簽名確認在案。復據訴願人勞工○

君之 107 年 12 月出勤紀錄及出勤時數班表影本所示，○君 107 年 12 月 3 日及 12 月 13

日均

延長工時 2 小時、12 月 17 日延長工時 3 小時，107 年 12 月 22 日（星期六）休息日出勤

4 小

時；是訴願人應依勞動基準法第 24 條第 1 項規定，給付勞工○君 107 年 12 月平日 6 小

時

延長工時及 1 小時再延長工時工資共計 1,208 元（ $[3 \text{ 萬元月薪} \div 30 \text{ 天} \div 8 \text{ 小時} \times 6 \text{ 小時}$

X4/

$3] + [3 \text{ 萬元月薪} \div 30 \text{ 天} \div 8 \text{ 小時} \times 1 \text{ 小時} \times 5/3]$ ），並應依勞動基準法第 24 條第 2 項規定

，

給付勞工○君 107 年 12 月 22 日休息日出勤 4 小時之延時工資 750 元（ $[3 \text{ 萬元月薪} \div 30$

天

代

÷ 8 小時 X2 小時 X4/3]+[3 萬元月薪÷30 天÷8 小時 X2 小時 X5/3])；惟依上開訴願人

間

表人○○○之會談紀錄影本記載，訴願人僅給付○君 107 年 12 月平日延長工作時間之工資 468 元，短付 740 元，且未給付○君於 107 年 12 月 22 日休息日加班之延長工作時間

之工資 750 元，並有○君 107 年 12 月薪資明細表及○○銀行薪資轉帳明細列印資料等影本在卷可憑；且依上開訴願人代表人○○○之會談紀錄影本記載，其表示訴願人未採任何變形工時。則訴願人未依勞動基準法第 24 條第 1 項及第 2 項規定，給付○君平日及休息日延長工作時間工資之違規事實，堪予認定。至訴願人主張其就上述情形已清查並改善一節，因屬事後行為，尚不影響本件違規事實之成立。

- (三) 另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，勞動基準法第 32 條第 2 項定有明文。復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；亦有前勞委會 81 年 4 月 6 日 (81) 台勞動二字第 09906 號、101 年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129 號及勞動部 103 年 5 月 8 日

勞動條

2 字第 1030061187 號等函釋意旨可資參照。查本件依訴願人勞工○君 107 年 5 月之出勤紀錄影本所載，○君於 107 年 5 月 23 日上午 8 時 7 分至 23 時 39 分出勤工作，扣除中間

休息

時間 1 小時，該日總工時合計達 14 小時，並經原處分機關 108 年 2 月 25 日訪談訴願人

之

受委任人○○○於會談紀錄自承在案。是訴願人使勞工○君延長工時連同正常工時逾 1 日法定工時 12 小時上限，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。

- (四) 再按勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，勞動基準法第 36 條

3 月

第 1 項定有明文。本件依○君 107 年 3 月出勤紀錄影本顯示，○君於 107 年 3 月 1 日至

7 日

16 日連續出勤 16 日，107 年 3 月 19 日至 3 月 27 日連續出勤 9 日，訴願人未給予勞工每

事

中 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 項規定之

實，亦堪認定。又依上開前勞委會、勞動部函釋意旨，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；是本件訴願人明知勞工○君有上述延時工作及連續工作之情形，卻未制止或為反對之意思而予以受領，應認勞工提供勞務時間即屬延長工作時間，則訴願人主張其不知○君週末都到公司打卡等語，不足採據。未按不得因不知法規而免除行政處罰責任，但按其情節，得減輕或免除其處罰，為行政罰法第 8 條所明定。上開規定所稱之按其情節，係指行為人之不知法規是否有不可歸責之情事，而得減輕或免除行政處罰責任而言。本件訴願人既為雇主，就勞動基準法相關規範有知悉之義務，卻以其對法規不熟悉，主張減免罰鍰，與上開規定不合，且本件原處分機關就訴願人上述違規行為均處以法定最低額罰鍰，並無過重情事，此部分主張自難採據。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，就訴願人第 1 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 2 項、第 32 條第 2 項及第 36 條第 1 項規定，各處 2 萬元罰

鍰，合計處 8 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。

五、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 王 韻 茹  
委員 吳 秦 雯  
委員 王 曼 萍  
委員 陳 愛 娥  
委員 盛 子 龍  
委員 劉 昌 坪

中華民國 109 年 1 月 22 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）