

臺北市政府 109.02.27. 府訴一字第 1096100419 號訴願決定書

訴 願 人 ○○有限公司台灣分公司

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 11 月 4 日北市勞動字第 1086031646

1 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營家庭電器批發業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）108 年 8 月 2 日派員實施勞動檢查，查得訴願人與擔任司機之勞工約定採排班制，班別分別為早班 10 時至 19 時、中班 12 時至 21 時、晚班 14 時至 23 時，休息時間均為 1 小時，正

常工時 8 小時及全班 10 時至 23 時，休息時間 1 小時，正常工時 8 小時加上延長工時 4 小時。

並 查

得：

（一）擔任司機之勞工○○○（下稱○君）108 年 6 月 1 日、3 日、4 日、7 日至 9 日、11 日、12

日、25 日至 30 日皆有延長工時之情事。訴願人無工會，未經勞資會議同意，即使○君延長工作時間，違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定。

（二）擔任司機之勞工○○○（下稱○君）於 108 年 6 月 15 日、30 日均排定全班，出勤時間分

別為 9 時 45 分至 23 時 37 分、9 時 57 分至 23 時 35 分，扣除休息時間 1 小時，出勤時間計 12

小時 52 分、12 小時 38 分，延長工時連同正常工時已逾 12 小時，違反勞動基準法第 32

條 第 2 項規定。

（三）勞工○君於 108 年 5 月 14 日至 31 連續出勤 18 日，訴願人未給予○君每 7 日中有 2 日之休息

，1 日為例假日，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。

二、原處分機關爰以 108 年 9 月 6 日北市勞動字第 1086091813 號函檢附勞動檢查結果通知書

通知訴願人，命其即日改善，並以該函及 108 年 10 月 7 日北市勞動字第 1086097718 號函通知

訴願人陳述意見，並經訴願人以 108 年 10 月 1 日及 18 日書面向原處分機關陳述意見在案。

嗣原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 32 條第 1 項、第 2 項、第 36 條第 1 項規定，

且為僱用人數 100 人以上之甲類事業單位，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）第 3 點、第 4 點項次 25、26、35 等規定，以 108 年 11 月 4 日北市勞動字第 10860316461 號裁處書，各處訴

願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰，共計 6 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 11 月 6 日送達，訴願人不服，於 108 年 12 月 6 日經由原處分機關向本府提起

訴願，12 月 20 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……。」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 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……。」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。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。」第 22 條之 3 規定：「本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，以每七日為一週期，依曆計算

。雇主除依同條第四項及第五項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾六日。」  
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 號書函釋：「……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

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。」

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）。」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	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）
25	雇主未經工會同意；無工會者未經勞資會議同意，使勞工延長工作時間者。	第32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20萬元。（違規事業單位為股票上市或上櫃公司，第1次違反裁罰金額為5萬至20萬元。）
26	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。	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。		
35	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。		

臺北市府 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、本件訴願及補充理由略以：

（一）○君係送貨司機並兼任司機主管，其主要業務為替訴願人運送機器產品及安排司機之班表。雖依據上下班打卡紀錄，○君於 108 年 6 月間有延長工時之情事，然訴願人於上開期間並無額外業務需要求司機加班，訴願人亦未要求○君於上開時間加班，○君屬「非必要持續密集提出勞務而屬待命、戒備、留意性質」之值班情形，無從認定為延長工作時間。又依臺北高等行政法院（下稱北高行）105 年度訴字第 1194 號、105 年度訴字第 1027 號判決及 107 年度高等行政法院法律座談會第五號提案研討結果意旨，陳君未經訴願人同意片面延長工時，自不得向訴願人請求給付加班費。訴願人於 108 年 10 月 1 日陳述意見書檢附○君之 108 年 10 月 3 日切結書，可證明○君雖至訴願人公司打卡

，但並未提供勞務，訴願人原依上下班打卡紀錄發給○君延長工時工資，業經○君同意予以扣除。另訴願人對於勞工偶有無故待在公司而利用公司依照上、下班打卡之出勤紀錄發給加班費制度而增加收入之情形已經提出嚴重警告，訴願人應無可非難性及可歸責性，不具故意或過失，應不予處罰。訴願人雖未經勞資會議同意延長工時，然勞工於到職前皆已知悉訴願人偶會有延長工時之情形，於每月發放薪資明細時，皆未對延長工時部分提出異議，亦均受領延長工時工資，訴願人勞工對於延長工時部分均知悉且同意。

（二）○君係送貨司機，其主要業務為替訴願人運送機器產品。雖依據上下班打卡紀錄，○君於 108 年 6 月 15 日、30 日之延長工時連同正常工時已逾 12 小時，然○君之班表係由主管○君排定，○君要求○君於訴願人公司「待命」，屬「非必要持續密集提出勞務而

18

別

○

屬待命、戒備、留意性質」之值班情形，無從認定屬延長工作時間。○君於 108 年 6 月 15 日、30 日實際休息時間為 2 小時，非如裁處書所載 1 小時，有訴願人於 108 年 10 月

日陳述意見書檢附○君加班時數表可資證明。○君 108 年 6 月 15 日、30 日出勤時間分

為 11 小時 52 分、11 小時 38 分，並無延長工時連同正常工時已逾 12 小時。退步言之，

君出勤時間除送貨時間外為待命時間，依最高法院 94 年度台上字第 320 號裁定意旨，勞工待命時間除有出勤可支領加班費外，其餘待命時間因可從事與工作無關之任何休閒活動，難認係延長之工作時間。訴願人就○君安排之司機班表有使個別司機超過正常工時之情形，已提出嚴重警告，並要求立即作出調整。

(三) 雖依據上下班打卡紀錄，○君於 108 年 5 月 14 日至 31 日連續出勤 18 日，然○君 108 年 5 月

18 日、20 日、26 日、27 日應為休假。○君擅自於上開休假期間至訴願人公司打卡，然訴願人於上開期間並無額外業務需要求司機加班，訴願人亦未要求○君於上開時間加班，且○君於 108 年 6 月 10 日切結書自陳，108 年 5 月 18 日、20 日、26 日、27 日為休假，

其未取得訴願人同意下就自己到公司打卡，導致訴願人誤發加班費。上開切結書雖遲於訴願時始提出，然無勞雇關係不對等情形，應可採認。另訴願人對於勞工偶有無故待在公司而利用公司依照上、下班打卡之出勤紀錄發給加班費制度而增加收入之情形已經提出嚴重警告，訴願人應無可非難性及可歸責性，不具故意或過失，應不予處罰。請撤銷原處分。

三、查本件經原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人未經勞資會議同意，使○君於 108 年 6 月間延長工作時間；又使○君於 108 年 6 月 15 日、30 日延長工作時間連同正常工作時間 1 日

超過 12 小時；另使○君於 108 年 5 月 14 日至 31 日連續出勤 18 日，訴願人未給予勞工每 7 日

中應有 2 日之休息，1 日為例假，1 日為休息日等違規情事，有原處分機關 108 年 8 月 2 日勞

動條件檢查會談紀錄、員工名冊、○君及○君 6 月份假表、○君 5 月及 6 月打卡紀錄、○君 6 月打卡紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 32 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；雇主使勞工工作時間每日超過 8 小時之部分

，屬雇主延長勞工工作之時間；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；為勞動基準法第 30 條第 1 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 第 1 款所明定。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；有前勞委會 81 年 4 月 6 日（81）台勞動二字第 09906 號及 101 年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129

號（書）函釋示意旨可資參照。本件查：

（一）依卷附原處分機關 108 年 8 月 2 日訪談訴願人之人事○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄影本略以：「……問 貴公司與員工約定工作時間為何？……答 本次抽查人員中……司機係排班制，約定工作時間如下：早班 10：00-19：00，休息時間 1 小時（由勞工自行安排），正常工時 8 小時。中班 12：00-21：00，休息時間 1 小時（由勞工自行安排），正常工時 8 小時。晚班 14：00-23：00，休息時間 1 小時（由勞工自行安排），正常工時 8 小時。全班 10：00-23：00，休息時間 1 小時（由勞工自行安排），正常工時 8 小時+延長工時 4 小時。問 貴公司如何記錄員工之出缺勤狀況？答 本公司於辦公室入口處置有指紋辨識打卡機，勞工須於上班、下班時打卡記錄出、退勤時間，每日之首、末筆時間紀錄即為勞工該日之出勤、退勤時間。……問 貴公司是否有召開勞資會議並經主管機關備查（請檢附同意備查函）？答 本公司尚未依勞資會議實施辦法公開選舉勞方代表並將勞資雙方代表名冊送臺北市政府勞動局核備，是未召開勞資會議，今日受檢得知召開勞資會議之重要性後，會盡速辦理。問 貴公司是否實施變形工時？……答 本公司未實施變形工時……問 貴公司申請加班的規定為何？答 勞工若有加班不須另外申請，本公司係直接以出勤紀錄判斷是否有加班並直接發給加班費。正常工時結束後即開始計算加班時數……問 加班時數的單位是以分鐘計還是以小時計？答 加班時數首 1 小時以 1 小時計，此後每 0.5 小時計……。」並經○君簽名確認在案。是訴願人於上開會談紀錄已自承未經勞資會議同意，即使勞工延長工時提供勞務。

（二）次依訴願人員工名冊、○君 6 月份假表及打卡紀錄所示，○君為訴願人司機，108 年 6

月 1 日、7 日至 9 日、29 日、30 日排定全班，出勤時間分別為 9 時 48 分至 23 時 3 分、9 時 49

分至 23 時 6 分、9 時 48 分至 23 時 1 分、9 時 38 分至 23 時 13 分、9 時 47 分至 23 時 4 分、9 時 38

分至 23 時 34 分，每日出勤時間扣除休息時間均逾 8 小時；108 年 6 月 4 日、11 日、12 日、

25 日至 28 日排定早班，出勤時間分別為 9 時 54 分至 23 時 31 分、9 時 50 分至 23 時 8 分、9 時

52 分至 23 時 1 分、9 時 47 分至 23 時 5 分、9 時 39 分至 20 時 11 分、9 時 43 分至 23 時 42 分、9 時

42 分至 22 時，每日出勤時間扣除休息時間均逾 8 小時；108 年 6 月 3 日排定為休息日，惟

仍有出勤之記載，出勤時間為 12 時 16 分至 18 時 3 分。是訴願人有未經勞資會議同意

，

即使○君於 108 年 6 月間延長工作時間，違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定之情事，洵

堪認定。

(三) 雖訴願人主張其於 108 年 6 月間無額外業務需要求○君加班，訴願人亦未要求○君於上開時間加班，依北高行 105 年度訴字第 1194 號、105 年度訴字第 1027 號判決及 107 年度

高等行政法院法律座談會第五號提案研討結果意旨，○君係未經訴願人同意片面延長工時；況訴願人於 108 年 10 月 1 日陳述意見書檢附○君之 108 年 10 月 3 日切結書，證明○

君雖至訴願人公司打卡，但並未提供勞務；訴願人對於勞工偶有無故待在公司而利用公司依照上、下班打卡之出勤紀錄發給加班費制度而增加收入之情形已經提出嚴重警告，訴願人不具故意或過失云云。惟查本件依卷附○君之打卡紀錄所載出勤時間，扣除訴願人人事○君於上開會談紀錄所稱休息時間後核算，○君於 108 年 6 月間有於工作場所超過 8 小時正常工作時間提供勞務；訴願人雖主張其就勞工實際未提供勞務，僅利用上下班打卡紀錄，取得加班費之行為，已提出警告一節，縱認訴願人於 108 年 10 月 1 日陳述意見時，另行提出○君親簽之 108 年 10 月 3 日切結書為真，亦僅能證明○

君

於 108 年 6 月 2 日、10 日、24 日等休息日確實未提供勞務，況訴願人亦未能提供其他

反

對勞工延長工時之意思表示或防止之措施之相關具體事證以供調查核認，尚難遽對其為有利之認定。是依上開事證，因工作場所係訴願人之指揮監督範圍，訴願人對於○君於 108 年 6 月 1 日等時段延長工時提供勞務，未為反對之意思表示或防止之措施，按上開函釋意旨，其提供勞務時間仍屬工作時間，訴願人有使○君於 108 年 6 月間延長工時提供勞務之情事，洵堪認定。又訴願人雖援引北高行 105 年度訴字第 1194 號、105 年度訴字第 1027 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。至 107 年度高等行政法院法律座談會第五號提案研討結論，僅係供法院法官辦案參考，亦難逕援引為本件論述依據。另訴願人主張其雖未經勞資會議同意延長工時，然勞工於到職前皆已知悉訴願人會有延長工時之情形，且勞工受領延長工時工資，訴願人勞工對於延長工時部分均知悉且同意等語。縱認訴願人主張確屬為真，惟按勞動基準法第 32 條第 1 項既已明定事業單位如無工會者，雇主須經勞資會議同意始可使勞工延長工時提供勞務，故訴願人仍應於勞資會議協商並取得同意，始符法定程序要件，且勞工如確有延長工時提供勞務，訴願人依勞動基準法第 24 條等規定，本負有給付延長工時工資之義務，不得作為免責之依據。訴願主張各節，均不足採據，此部分原處分應予維持。

五、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 8 月 2 日訪談訴願人之人事○君之勞動條件檢查會談紀錄影本略以：「…… 問 貴公司是否經勞資會議同意延長每月加班上限 54 小時，三個月不得超過 138 小時，並依勞動基準法第 32 條第 3 項規定報主管機關備查（請檢附同意備查函）？答 本公司現行延長工時之上限係依照勞動基準法第 32 條第 2 項規定辦理，勞工延長工作時間連同正常工作時間一日不得超過 12 小時，一個月不得超過 46 小時，是故未有勞資會議同意調整每月加班上限之會議紀錄，亦未有主管機關同意備查函……。」並經○君簽名確認在案。

(二) 次依訴願人員工名冊、○君 6 月份假表及打卡紀錄所示，○君為訴願人司機，108 年 6 月 15 日排定全班，出勤時間為 9 時 45 分至 23 時 37 分、108 年 6 月 30 日排定全班，出勤時

願  
日  
時  
實

間為 9 時 57 分至 23 時 35 分。復依訴願人人事○君於上開會談紀錄陳述內容所載，訴  
人與勞工排定之班別不論出勤時數為何，休息時間均為 1 小時。是○君於 108 年 6 月 15  
日、30 日出勤時間分別扣除休息時間 1 小時，計出勤 12 小時 52 分、12 小時 38 分，當  
延長工時連同正常工時已逾 12 小時。是訴願人延長○君 108 年 6 月 15 日、30 日之工作  
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  
，洵堪認定。

(三) 雖訴願人主張○君 108 年 6 月 15 日、30 日實際休息時間為 2 小時，非如裁處書所載 1  
小時

息

，有訴願人於 108 年 10 月 18 日陳述意見時提供之○君加班時數表可資證明等語。惟查  
上開加班時數表所載○君 108 年 6 月 15 日、30 日實際工作時間 11 小時、據以推算之休  
時間為 2.5 小時，與訴願人人事○君於上開會談紀錄所述擔任司機之勞工採排班制，  
每班休息時間為 1 小時等顯不一致，且屬勞動檢查後提出之事證，尚難採憑。另訴願  
人主張○君出勤時間除送貨時間外為待命時間，依最高法院 94 年度台上字第 320 號裁  
定意旨，○君待命時間因可從事與工作無關之任何休閒活動，非屬延長工作時間一節  
。惟上開最高法院所為裁定係就個案事實所為之判斷，況依前勞委會 101 年 5 月 30 日勞  
動 2 字第 1010066129 號函釋意旨，雇主如主張出勤紀錄所示出勤時間非勞工實際提供  
勞務從事工作時間，應由其負舉證之責。然查訴願人主張○君實際工作時間，與其於  
上開會談紀錄所陳不符，復未能提供其他○君於 108 年 6 月 15 日、30 日實際工作時間

之

相關具體事證以供調查核認，尚難遽對其為有利之認定。訴願主張各節，均不足採據  
，此部分原處分亦應予維持。

六、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定部分：

假

按雇主原則上不得使勞工連續工作逾 6 日；勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例  
，1 日為休息日；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並公布其事業單位或事業主  
之名稱、負責人姓名及限期令其改善；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、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 22 條之 3 定有明文

。本件

查：

(一) 依卷附原處分機關 108 年 8 月 2 日訪談訴願人之人事○君之勞動條件檢查會談紀錄影本略以：「……問 貴公司勞工的例假日、休息日……係如何約定？ 本公司未實施變形工時，除司機及倉管外之勞工係依政府機關行事曆出勤，週六、週日為例休。司機、倉管人員係採排班制，每個月會給予至少 8 天之例假日及休息日……問 貴公司……每週起迄為何（週○~週○為一週）？答 本公司……一週起迄為週一至週日為一週……。」並經○君簽名確認在案。

(二) 次依卷附○君 5 月出勤紀錄所載，○君於 108 年 5 月 14 日至 31 日間，連續出勤達 18 日。

是訴願人未於每 7 日內給予勞工 2 日休息作為例假日及休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定之違規事實，洵堪認定。

(三) 雖訴願人主張○君於 108 年 6 月 10 日切結書自陳，108 年 5 月 18 日、20 日、26 日、27 日為

休假，其未取得訴願人同意下就自行到公司打卡，導致訴願人誤發加班費，訴願人應無可非難性及可歸責性等語。惟查上開切結書所載○君於 108 年 5 月 18 日、20 日、26

日

、27 日休假，雖至公司打卡，但其實際未提供勞務，然與訴願人人事○君於上開會談紀錄所述訴願人勞工出勤狀況依勞工之打卡紀錄為準據，及○君 108 年 5 月打卡紀錄所載等顯不一致，且屬勞動檢查後始提出之事證，尚難採據。訴願主張，不足採據，此部分原處分仍應予維持。

七、綜上，原處分機關審酌訴願人前開違規情節，且為甲類事業單位，依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第 3 點、第 4 點項次 25、26、35 等規定，分別處

訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 6 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，揆諸前揭規定及裁罰基準，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  
委員 張 慕 貞  
委員 范 文 清  
委員 吳 秦 雯  
委員 王 曼 萍  
委員 盛 子 龍  
委員 洪 偉 勝

委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 2 月 27 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）