

臺北市政府 109.02.27. 府訴三字第 1096100456 號訴願決定書

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 11 月 14 日北市勞動字第 108607318

51 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營電子設備及其零組件批發業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）108 年 10 月 7 日派員實施勞動檢查，發現訴願人與所僱勞工約定每日工時為 9 時

至 18 時，中間休息 1.5 小時，1 日正常工時 7.5 小時，以週一至週日為週期，未採行變形工時制度，並查得：勞工○○○（下稱○君）於 108 年 8 月平日延長工時計 35.5 小時，其中延長工時在 2 小時以內者，計 31 小時；再延長工時在 2 小時以內者，計 4.5 小時。訴

願

人依法應給付○君該月份平日延長工時工資新臺幣（下同）1 萬 1,191 元【55,000 元/240x (31 小時 x4/3+4.5 小時 x5/3) =11,191 元】，惟訴願人未有給付○君延長工時工資或補休之紀錄，其他勞工○○○（下稱○君）亦有相同情形；訴願人使勞工延長工作時間而未給付延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃以 108 年 10 月 21 日北市勞動字第 1086099163 號函檢附勞動檢查結果通知書

通知訴願人立即改善，並請訴願人陳述意見，訴願人以 108 年 10 月 30 日書面陳述意見，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定，且為乙類事業單位，乃依勞動基準法第 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 13 等規定，以 108 年 11 月 14 日北市勞動

字第 10860731851 號裁處書（下稱原處分，原處分誤植延長工時之時數及工資部分，經

原處分機關以 109 年 1 月 8 日北市勞動字第 1096020617 號函更正），處訴願人 2 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 19 日送達，訴願人不服，於
108

年 12 月 11 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之：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……。」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……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

）
臺勞動 2 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：（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： …… 2. 乙類： (1) 第 1 次：2 萬元至 15 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	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：依最高行政法院 106 年度判字第 541 號判決意旨，雇主依勞動基準法

第 24 條規定依法應給付延長工時薪資者，應以雇主有使勞工於正常工時外延長工作，且勞工亦於延長工時為提供勞務之事實，雇主方有給付加班費之義務，否則難謂違反該條規定。○君 108 年 8 月出勤紀錄，雖有於正常工時後離去公司之刷卡紀錄，但此僅係訴願人以門禁卡篩選當日員工最後 1 次刷卡離開紀錄，並非員工確實有延長工時之情，訴願人並未要求○君加班，且○君亦無提供勞務事實，勞雇雙方並無延長工時之合意存在，原處分機關僅以最後 1 次刷卡紀錄認定○君有加班之事實，請撤銷原處分。

三、查原處分機關派員實施勞動檢查，發現訴願人有事實欄所述之違規事項，有原處分機關 108 年 10 月 7 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、○君 108 年 8 月出勤紀錄

、
訴願人 108 年 8 月員工薪資條等影本附卷可憑，是原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其以門禁卡篩選當日員工最後 1 次刷卡離開紀錄，並非員工確實有延長工時之情，訴願人並未要求○君加班，且○君亦無提供勞務事實，勞雇雙方並無延長工時之合意存在云云。經查：

(一) 按雇主延長勞工工作時間者，應依勞動基準法之規定計給勞工延長工作時間之工資；所謂延長工作時間，係指勞工每日工作時間超過 8 小時之部分；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；為勞動基準法第 24 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項

、同法

施行細則第 20 條之 1 所明定。

(二) 查本件依原處分機關 108 年 10 月 7 日訪談訴願人之經理○○○之勞動條件檢查會談紀錄影本載以：「……問：請問貴公司之出勤紀錄、班表、上下班時間、休息時間、休息日及例假日、每週工時、加班制度為何？……答：本公司未採變形工時，每週起訖為週一至週日，週六為休息日，週日為例假日，……以門禁卡首末筆為勞工上下班時間。每日正常工作時間為 9：00-18：00，12：00-13：30 為休息時間，每日正常工時 7.5 小時……公司設有加班制度，必須事先申請，填寫加班申請單，18：30 起算加班，以 0.5 小時為最小計算單位。……問：如果員工晚下班，是否有異常管理？答：公司給員工自主權，所以不會過問員工為何晚下班，員工要主動申請。……問：勞工○○○ 8 月及 7 月例如 7/30 是 22：07 下班，8 月 5 日 22：05 下班，8/6-8/8 也都晚下班，是

何因

？○○○ 8 月常也晚下班？答：他是做大陸 PM，處理客訴問題，我們工廠、公司客訴問題及產品問題是由她處理。我不知道她晚下班原因。他的直接主管○○○可能才

知道她晚下班原因。她應該沒申請。……」該會談紀錄經○○○簽名確認在案。次查○君於108年8月16日、19日各延長工時0.5小時；8月26日有延長工時1小時；8月1日、2日、21日、28日、29日、30日各延長工時1.5小時；8月6日、13日、14日、15日、27日各延長工時2小時；8月8日、22日各延長工時2.5小時；8月7日、23日各延長工時3小時；8月5日有延長工時3.5小時，延長工時共計35.5小時，訴願人依法應給付○君108年8月延長工時工資1萬1,191元【55,000元/240x(31小時x4/3+4.5小時x5/3)】=11

,191元】，惟訴願人未有給付○君延長工時工資或補休之紀錄，違反勞動基準法第24條第1項規定之違規事實，洵堪認定。

(三) 又雇主對工作場所及勞工於工作時間內所為之勞務行為，本有監督管理之權，勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論是基於雇主明示的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，卻未制止或為反對的意思而予以受領，則應認勞動契約雙方當事人已就延長工時達成合致的意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主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，此不因雇主採取加班申請制而有所不同。且勞雇雙方縱有約定延長工時須事先申請者，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。準此，依前勞委會81年4月6日(81)臺勞動2字第09906號、101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103年5月8日勞動條2字第1030061187號等函釋意旨，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；是訴願人要難以勞工未申請加班或處理私務為由，規避勞動基準法有關延長工作時間及給付延長工時工資之規定。本案訴願人雖主張勞工並非實際提供勞務從事工作，自應負舉證之責；其於受檢時對勞工上開出勤紀錄所載為勞工上下班時間並不爭執，亦未主張勞工因處理私事等而未提供勞務，且未能提出勞工於延長工時時段未提供勞務之具體事證供核，原處分機關復以108

年 10 月 21 日北市勞動字第 1086099163 號函通知陳述意見，訴願人於陳述意見雖主張○君及○君係處理私事，惟仍未提供相關事證足以推翻出勤紀錄所載工作時間，迄於訴願時始提出○君及○君 108 年 12 月 9 日之書面聲明，表示超時部分純屬其等 2 人私人

活

動未有加班情事，除與前開會談內容不符外，且係事後出具之資料，尚難遽對其為有利之認定。至訴願人援引上開最高行政法院 106 年度判字第 541 號判決為據，主張其並未違法一節，本府就本案所持之法律意見及所為之事實認定，業詳述如前；前開判決既非訴願人與○君、○君間就本案相關事實所涉之爭訟事件；是本件原處分機關認定相關事實時，應不受訴願人所援引其他爭訟個案法院所為判決之拘束。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，揆諸前揭規定、函釋意旨及裁罰基準，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
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 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）