

臺北市政府 109.04.01. 府訴三字第 1096100611 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 12 月 16 日北市勞動字第 108608837

91 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營不動產開發業，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 16 日實施勞動檢查，發現訴願人與所僱勞工約定依輪班表出勤，1 日正常工時 8 小

時，採 4 週變形工時；延長工時自逾正常工時 8 小時起算，計算單位為 0.5 小時（含上班時間前或下班時間後之延長工時），每月 10 日發給上月整月工資及加班費，並查得勞工 ○○○（下稱○君）於 108 年 8 月平日延長工時共計 28 小時，其中延長工時在 2 小時以

內

者，計 27 小時；再延長工時在 2 小時以內者，計 1 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）4,505 元【 $28,700 \text{ 元} / 240 \times (27 \text{ 小時} \times 4/3 + 1 \text{ 小時} \times 5/3) = 4,505 \text{ 元}$ 】，惟○君 108 年 8 月份薪資清冊並無給付紀錄，其他勞工亦有相同情形；訴願人未給付勞工延長工時工資，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 11 月 6 日北市勞動字第 1086104793 號函檢附勞動檢查結果通知書予

訴願人，命其立即改善，並請訴願人陳述意見，訴願人以 108 年 11 月 11 日書面陳述意見，原處分機關審認訴願人係甲類事業單位，第 3 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定（第 1 次為 104 年 12 月 7 日北市勞動字第 10436168100 號裁處書，第 2 次為 107 年 3 月 8 日北

市勞動

字第 10730224100 號裁處書），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 12 月 16 日北市勞動字第 10860883791 號裁處書（下稱原處分，因原處

分誤植○君延長工時之時數及工資，經原處分機關以 109 年 1 月 17 日北市勞動字第 109600

61772 號函更正），處訴願人 30 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 108 年 12 月 18 日送達，訴願人不服，於 109 年 1 月 6 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、本件訴願人於訴願書「訴願請求」欄雖載明「發文日期：中華民國 108 年 12 月 16 日發文字號：北市勞動字第 10860883792 號」，惟原處分機關 108 年 12 月 16 日北市勞動字第 1086

0883792 號函僅係檢送原處分等予訴願人之函文，訴願人並檢附原處分影本，揆其真意，訴願人應係對原處分不服，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。」

公司法第 3 條第 2 項規定：「本法所稱本公司，為公司依法首先設立，以管轄全部組織之總機構；所稱分公司，為受本公司管轄之分支機構。」

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。」

法務部 102 年 12 月 26 日法律字第 10203514540 號函釋：「……公司係依公司法組織、登

記

、成立之社團法人（公司法第 1 條規定參照），而於法令限制內，有享受權利負擔義務之能力（民法第 26 條規定參照）。至分公司屬本公司管轄之分支機構（公司法第 3 條第 2 項規定參照），其僅為本公司整體人格之一部，並無獨立之權利能力……故非行政程序

法第 21 條第 1 項第 2 款規定之『法人』……。」

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。」

90 年 10 月 24 日台 90 勞職外字第 0225061 號函釋：「……司法實務上，雖承認分公司就

其

業務範圍內之事項涉訟時，得為民事訴訟之當事人而起訴或被訴，然此乃有關民事事件之程序法上能力，分公司在實體法上仍無權利能力，是以，分公司僅有民事訴訟上之當事人能力，而無民法之權利能力及行政程序法之當事人能力……。」

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	違規事件	法條依據（勞	法定罰鍰額度（新臺幣：	統一裁罰基準（新臺幣：元）
---	------	--------	-------------	---------------

次		動基準法)	元) 或其他處罰	
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： 1.甲類： (3)第 3 次：30 萬元至 60 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) 原處分機關於 108 年 10 月 16 日派員至訴願人○○分公司進行勞動檢查，○○店屬訴願人之子公司，實際營運皆委由台灣○○○管理，實屬經營權及所有權分開，且實際經營項目為量販零售業而非原處分上所記載之不動產開發業。
- (二) 訴願人目前人力資源系統尚無法自動判讀延長工時，且在職人數高達 238 人，每月結薪日須仰賴人資單位人工逐筆檢查，因資料繁多易導致誤判而造成疏漏，訴願人已於 108 年 10 月 23 日採購人力資源規畫管理系統軟體，將於 109 年 3 月正式上線。
- (三) 依○○○出勤管理作業規定，同仁加班應事先填寫加班申請單經主管簽核，惟同仁皆未事先填寫加班申請單經主管簽核，而自行延長工時，雖同仁未依正確流程申請加班，訴願人並未先釐清是否確實有提供勞務即從寬認定，皆立即補發。
- (四) 因系統老舊、資料繁多且又仰賴人工逐筆檢查，未能即時發放部分同仁加班費，訴願人一經發現立即補發且擬定改善計畫，請撤銷原處分。

四、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關實施勞動檢查，發現訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 108 年 10 月 16 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、○君 108 年 8 月份之月考勤報表、訴願人 108 年 8 月員工薪資清冊等影本附卷可

憑，是原處分自屬有據。

五、至訴願人主張依○○○出勤管理作業規定，其同仁加班應事先填寫加班申請單經主管簽核，惟同仁皆未事先填寫加班申請單經主管簽核，而自行延長工時；訴願人因系統老舊，資料繁多，且仰賴人工查對，才有疏漏，一經發現立即補發云云。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 3 分之 1 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 3 分之 2 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、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行

細則第 20 條之 1 所明定。

(二) 查本件依原處分機關 108 年 10 月 16 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：貴單位是否有召開勞資會議通過實施變形工時？若有實施變形工時，工作週期起迄日為何？是否經主管機關核備？答：是，於 108 年 6 月 3 日召開勞資會議通過實施四週變形工時，工作週期自 108 年 7 月 1 日開始計算，例如 108 年 7 月 1

日至 7 月 28 日，之後以此類推。問：貴單位與員工約定工作時間及休息時間為何？答：員工依輪班表出勤，輪班表每月 25 日排定下個月班別，如有實際需求則會變動時間，若有變動時間，則會於出勤紀錄上『班別』更動出勤時間，『班別』時間會顯示排定之上班、下班時間及休息時間，如 09018010 為 9：00~18：00 出勤，休息時間 1 小時。出勤紀錄上之上班、下班時間為實際出勤時間，正常工時 8 小時，中午休息 1 小時或晚餐時間 1 小時。客服部員工固定工時為 9：00~18：00，其餘皆依輪班表出勤……問：貴單位如何記錄員工之出缺勤狀況？答：以員工識別證刷上、下班卡，上班刷 1 筆，下班刷 1 筆……問：貴單位發薪日為何時，是否每月發放一次薪資，薪資計算期間為何？給付方式為何？答：每月 10 日，發放上個月 1 號至最後 1 號薪資，以薪資轉帳方式給付薪資，遇假日則提前 1 日發放。問：加班費、各項獎金、事病假、國定假日計算時期是否與薪資計算時期一致？答：是，與薪資計算一致，僅有獎金依半年度或季發

放。加班費原則上計算當月差勤，若員工延遲申請加班則以當月申請加班隨當月薪資於發薪日發放。問：貴單位申請加班的規定為何？是否有相關的工作規則可供參考？答：因○○股份有限公司與○○○股份有限公司為關係企業，故○○股份有限公司員工出勤亦依『○○○出勤管理作業規定』辦理。員工加班需先填寫加班申請單並經主管簽核，於正常工時 8 小時結束後即開始計算加班時間，以 30 分鐘為最小計算單位。問：貴單位延長工時如何給付加班費？每小時工資額為何（計算公式）？最小計算單位為何 答：每小時工資額*加班時數*1.34 或 1.67，每小時工資額計算為薪資 /30/8。問：貴單位如何管理員工異常出缺勤現象，如曠職、遲到、早退、延遲下班……答：如員工有遲到、早退情形則不扣薪，若超過 30 分鐘則彈性調整上下班時間至滿正常工時 8 小時，關於延遲下班及休息日出勤，本公司人資人員會於每三個月檢查員工出勤情形，並請員工填寫加班申請單，依其員工意願選擇加班補休或加班費。以員工○○○為例（下稱○員），任職於○○課，月薪制人員，於 8 月份有早到及延遲下班之情形，但卻未提出加班申請，故本公司人資人員於 108 年 10 月 9 日發現○員有平日延遲下班及早到情形，惟本公司並未釐清○員早到是否為從事公務及確認延遲下班係為從事公務活動，本公司仍於當日請○員補填寫加班申請單，並依○員選擇給付加班費（包括早到及延遲下班之時間），本公司於本日受檢……日尚未給付○員 108 年 8 月份平日加班費……無提供任何……給付證明書面資料，並預計於 108 年 11 月 8 日補發 108

年 8

時

時

長

4,5

月份平日加班費……○員 8 月份薪資為 28700 元……本公司與○員 108 年 8 月份約定工
為 7：00 至 16：00，正常工時 8 小時，中午休息 1 小時，超過 8 小時部分則計入延長工
（包括早到及延遲下班）……」該會談紀錄經○○○蓋章確認在案。次查○君於 108
年 8 月份平日延長工時共計 28 小時，其中延長工時在 2 小時以內者，計 27 小時，再延
長
工時在 2 小時以內者，計 1 小時，訴願人應給付○君 108 年 8 月份之延長工時工資為
05 元【28,700 元/240x (27 小時 x4/3+1 小時 x5/3) =4,505 元】，惟訴願人於勞動檢查
時仍未給付勞工○君延長工時之工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，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。復按前勞委會 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 101006612

9 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 1030

061187 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工資；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；雇主尚不得以勞工延長工作時間未依工作規範為由，拒絕給付延長工時工資；是訴願人尚難以勞工未申請加班為由而邀免責，另訴願人主張其一經發現即從寬認定立即補發加班費，惟此屬事後改善行為，尚不影響本件違規行為之成立。

（四）另訴願人主張○○店屬訴願人之子公司，實際營運皆委由台灣○○○管理，實屬經營權及所有權分開，且實際經營項目為量販零售業等語。按本公司為公司依法首先設立，以管轄全部組織之總機構；所稱分公司，為受本公司管轄之分支機構，為公司法第 3 條第 2 項所明定。是以，分公司屬本公司管轄之分支機構，其僅為本公司整體人格之一部，並無獨立之權利能力；亦有前勞委會 90 年 10 月 24 日台 90 勞職外字第 0225061

號

之

及法務部 102 年 12 月 26 日法律字第 10203514540 號等函釋意旨可參照。查本件訴願人

○○分公司屬訴願人整體法人格之一部，其權利義務均歸屬於總公司，分公司之違規行為本得對總公司裁罰，訴願主張○○店實際營運皆委由台灣○○○管理云云，僅屬其內部管理措施，尚不影響原處分機關以訴願人為本件違規行為裁處對象之認定。又原處分機關係依訴願人勞保登記之行業別認定其為不動產開發業，並無違誤，原處分機關以訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定，前以 104 年、107 年 2 次裁處在案，

本

件為訴願人第 3 次違反該法條規定，此裁處次數之計算與裁罰基準第 5 點規定並無不符。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以訴願人第 3 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定，依前揭規定、函釋意旨及裁罰基準處訴願人 30 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 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 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 4 月 1 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）