

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 13 日北市勞動字第 108608846

21 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營資料處理、網站代管及相關服務業，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 30 日、11 月 7 日實施勞動檢查，發現訴願人未採變形工時，勞

工如需加班，需先口頭向部門主管提出申請，核准後再向人事部門書面申請，再經部門主管簽核後，交人事部門計發加班費，加班申請最小單位為 0.5 小時，可自由選擇加班費或補休，下班時間後 30 分鐘始起算加班時間，加班費計發週期與薪資同。另查得訴願人使勞工○○○（下稱○君）108 年 7 月平日延長工時共計 5.5 小時，以○君月薪新臺幣（下同）6 萬 5,800 元（薪資 63,400 元+伙食津貼 2,400 元）計算，訴願人應給付○君平

日

延長工時工資 1,946 元（ $65,800/31/8 \times 5.5 \times 4/3$ ），惟訴願人未給付○君延長工時工資，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 20 日北市勞動字第 1086108687 號函檢附勞動檢查結果通知書

予訴願人，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見。訴願人以 108 年 11 月 26 日書面陳述意見，原處分機關審認訴願人係甲類事業單位，違反勞動基準法第 24 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、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 等規定，以 108 年 12 月 13 日北市勞動字第 10860884621 號裁

處書，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 12 月

日送達，訴願人不服，於 109 年 1 月 16 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：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 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 號書函釋：「……二、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……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：（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： 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：依 107 年高等行政法院座談會第 5 號提案研討結論，延長工時應依勞雇雙方之同意，訴願人從未要求○君延長工時，○君亦未提出加班申請，訴願人依法無給付延長工時工資之義務；且訴願人與○君簽訂勞動契約條款、員工手冊及教育訓練時均規定延長工時須提出申請，經主管核准後始得為之，足證訴願人已有事先反對受僱人自主延長工時，並進行「預防措施」，於每月發薪資時，對○君未經同意之延長工時，

以未加計發放加班費，做為反對之意思表示，請撤銷原處分。

三、原處分機關查認訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 108 年 11 月 7 日訪談訴願人之受任人即行政部經理○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、勞動檢查結果通知書、訴願人勞工○君 108 年度出勤紀錄及薪資單等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其未要求○君延長工時，○君亦未提出加班申請，訴願人無給付延長工時工資之義務；且訴願人與○君簽訂勞動契約條款、員工手冊及教育訓練時均規定延長工時須提出申請獲准始得為之，此為預防措施，於每月發薪資時，對○君未經同意之延長工時，以未加計發放加班費，做為反對之意思表示云云。查本件：

- （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；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 11 月 7 日訪談○君之會談紀錄載以：「……問：……4 公司與勞工約定出勤為何？……7 公司與勞工約定計薪週期為何？發薪日為何？8 公司加班申請制度為何？平日幾點開始可申請加班？最小申請單位？加班費計發週期為何？… …答：……4. 本公司與勞工約定正常出勤時間分別為週一至週五 09：00 至 18：00、另

21

：00 至次日 06：00、上述各班別皆給 1 小時休息時間。……7. 本公司與勞工約定計薪週期為當月 1 日至最後 1 日、次月 5 日發放上月薪資…… 8. 本公司加班申請需先口頭向主管報備，並經同意後，向人事部拿加班申請單填寫，並於加班完成後填寫上加班事由及實際加班起迄時間及時數，再送其部門主管簽核後交給人事部計發加班費，勞工可自行選擇加班費或補休。加班申請最小單位為 0.5 小時，下班時間後 0.5 小時起算加班時數，加班費計發週期與薪資同。……問：勞工之每日出勤公司如何記載？有無刷卡異常管理機制？或事先防範勞工有於工作時間異常管理？答：本公司以門禁刷卡之勞工每日第一筆及最後一筆資料以記載勞工每日出勤紀錄，本公司並無事先預防勞工於工作場所超過正常工時之延長工時預防機制，亦無事後善盡出勤異常管理機制。問：○員 108 年 7 月 30 日當日出勤紀錄 09：07 至 19：37 請問貴司是否知道○員當日 18

: 3

0 至 19：37 間是否為從事私務或提供勞務？答：本公司因無事先預防及事後異常管理機制，故無法提出○員當日 18：30 至 19：37 間為私人私務之證明，依規定本公司應補給○員 7 月 30 日平日延長工時 1 小時加班費……另○員 108 年 8 月 2 日延長工時 0.5 小時、

8 月 5 日延長工時 0.5 小時及 8 月 8 日延長工時 0.5 小時本公司亦無法提出○員為從事私務

之證明，亦未計發加班費給○員，故本公司將再補給○員上述日期平日延長工時加班費。……。」該會談紀錄經○君簽名確認在案。另依○君 108 年 7 月出勤記錄，其於 108 年 7 月有平日延長工時 5.5 小時之情事，訴願人依法應給付○君平日延長工時之工資，惟訴願人未給付○君平日延長工時工資，○君亦於上開會談紀錄自承訴願人未給付○君上開平日延長工時工資，訴願人有違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之違規事實，洵堪認定。

(三) 依首揭前勞委會 81 年 4 月 6 日、101 年 5 月 30 日、勞動部 103 年 3 月 11 日及 103 年 5 月 8 日等

書、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；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；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。查本件訴願人主張其採加班申請制，○君未依規定申請加班等語，惟查縱○君未事前申請獲准，然其於正常工作時間後有提供勞務之事實，訴願人尚難以勞工未申請加班為由，而拒絕依勞動基準法規定給付平日延長工時工資。復查訴願人於○君延長工時時並未於當場為反對之意思表示，亦無任何防止之措施，其主張公司有規定加班須事先申請獲准為其防範措施，且其以每月發薪資時對○君未經同意之延長工時，以未加計發放加班費做為反對之意思表示，純屬卸責之詞，不足採據。另訴願人援引 107 年高等行政法院座談會第 5 號提案研討結論，惟該結論僅供法院法官辦案參考，並無拘束力，且非司法實務一致見解，自難援引為本件論述依據。訴願理由，核不足採。從而，原處分機關處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，揆諸首揭規定、書、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 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
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）