

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○律師

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 109 年 9 月 7 日北市勞動字第 10960384371 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，經原處分機關於民國（下同）109 年 6 月 5 日、6 月 15 日實施勞動檢查，發現訴願人未採用變形工時，與勞工約定每日正常工作時間 9 時至 19 時，中間給予勞工自行協商休息時間 2 小時，扣除休息時間後，每日正常工作時間為 8 小時，並自 19 時起算延長工作時間，以 30 分鐘為計算單位，若勞工有延長工作時間一律計給延長工時工資；勞工之薪資結構為底薪、全勤、伙食費、主管加給、職務津貼、交通補貼、油資補貼、員工分紅，並於次月 5 日以轉帳方式發放全額工資，倘勞工當月遲到累計達 60 分鐘或有忘打卡達 2 次，則當月無全勤新臺幣（下同）2,000 元；並查得：（一）勞工○○○（下稱○君）於 109 年 3 月份延長工時合計 26.5 小時（延長工時在 2 小時以內者，計 16 小時、再延長工時計 10.5 小時），訴願人應給付○君平日延長工時工資 4,531 元【 $25,600 \text{ 元} + 2,400 \text{ 元} = 28,000 \text{ 元}$ ； $28,000 \text{ 元} / 240 * 4 / 3 * 16 \text{ 小時} + 28,000 \text{ 元} / 240 * 5 / 3 * 10.5 \text{ 小時}$ ；○君當月忘打卡達 2 次，故無全勤 2,000 元】，惟訴願人僅給付○君 3,313 元，短少給付 1,218 元，其他勞工亦有相同情形；違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。（二）訴願人未依規定給付勞工○○○（下稱○君）休息日出勤之延長工時工資，以○君 109 年 3 月 30 日（週一）至 4 月 5 日（週日）之區間內，以該週區間內對訴願人最有利方式核計，僅有 109 年 4 月 5 日休息作為例假日，因 109 年之兒童節與民族掃墓節為同一日（4 月 4 日），依紀念日及節日實施辦法第 5 條及第 5 條之 1 規定，兒童節於 4 月 3 日放假，民族掃墓

節於 4 月 4 日放假，○君出勤最少工作時數之 109 年 4 月 2 日作為○君之休息日，○君於 109 年 4 月 2 日休息日 9 時 8 分至 13 時 20 分出勤工作 4 小時，訴願人應給付○君休息日出勤之延長工時工資 1,075 元【底薪 40,600 元+伙食費 2,400 元=43,000 元；43,000 元/240*4/3*2 小時+43,000 元/240*5/3*2 小時；○君當月申請病假，故無全勤 2,000 元】，惟訴願人未給付○君休息日出勤之延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。（三）○君於 109 年 3 月 12 日 8 時 58 分至 23 時 39 分出勤工作、3 月 25 日 8 時 48 分至翌日 1 時 49 分出勤工作，扣除休息時間，○君該 2 日延長工作時間連同正常工時均已逾 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。

二、原處分機關乃分別以 109 年 7 月 28 日北市勞動字第 1096090817 號、109 年 8 月 19 日北市勞動字第 1096100692 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人以 109 年 8 月 4 日、8 月 27 日書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違規事證明確，且為乙類事業單位，5 年內第 2 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 2 項及第 32 條第 2 項規定（第 1 次為 108 年 5 月 13 日北市勞動字第 10860099781 號裁處書），乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 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 17、18、30 及第 5 點等規定，以 109 年 9 月 7 日北市勞動字第 10960384372 號函檢送同日期北市勞動字第 10960384371 號裁處書（下稱原處分，原處分事實欄原誤載○君延長工時時數及應給付之平日延長工時工資金額等部分，業經原處分機關以 110 年 1 月 12 日北市勞動字第 1106051096 號函更正在案），各處訴願人 5 萬元罰鍰，合計處 15 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 109 年 9 月 8 日送達，訴願人不服，於 109 年 10 月 7 日經由原處分機關向本府提起訴願，11 月 27 日補充訴願理由，12 月 4 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

- 一、本件訴願書行政處分書發文日期及文號欄載明：「民國 109 年 9 月 7 日北市勞動字第 10960384372 號」，查原處分機關 109 年 9 月 7 日北市勞動字第 10960384372 號函係檢送原處分等予訴願人之函文；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：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府.....。」第 24 條規定：「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。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。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 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、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 37 條第 1 項規定：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。」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.....規定。」行為時第 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。」

紀念日及節日實施辦法第 4 條規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：.....二、民族掃墓節.....。」第 5 條規定：「下列節日，由有關機關、團體、學校舉行慶祝活動：.....四、兒童節：四月四日。.....前項節日，按下列規定放假：一、兒童節：放假一日。兒童節與民族掃墓節同一日時，於前一日放假。.....」第 5 條之 1 規定：「紀念日及節日之放假日逢例假日應予補假。例假日為星期六者於前一個上班日補假，為星期日者於次一個上班日補假。.....」

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2字第09906號書函釋：「……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：「……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。又勞動基準法第30條第5項規定，雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。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	17	18	30
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。

法條依據（勞基法）	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。	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。
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，並得依事業單位規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額 2 分之 1。 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： 2.乙類： (2)第 2 次： 5 萬元至 20 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、本件訴願及補充理由略以：

- (一) 訴願人已公告加班須事前申請，為勞工所知悉，且本案勞工皆已證明未提出加班申請之部分非工作時間，原處分機關以出勤記錄逕認訴願人未全額給付加班費，於法無據。
- (二) 訴願人已實施預先排班制度已盡監督責任，對於勞工○君未告知訴願人自行調班在 109 年 4 月 2 日休息日出勤，訴願人無法事前知悉，然事後勞資雙方皆已同意調移休息日，不生給付休息日出勤工資問

題，故無違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

(三) 系爭出勤 APP 時間非全等同工作時間，勞工○君已出具聲明書說明 1

09 年 3 月 12 日及 3 月 25 日實際加班時間未超過 4 小時，故無違反勞動基準法第 32 條 2 項規定，請撤銷原處分。

四、原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關勞動檢查結果通知書、109 年 6 月 15 日訪談訴願人之受託人○○○律師（下稱○律師）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、打卡時間表、工資清冊、等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張其已公告加班須事前申請，為勞工所知悉，且本案勞工皆已證明未提出加班申請之部分非工作時間；訴願人已實施預先排班制度已盡監督責任，對於勞工○君未告知訴願人自行調班在休息日出勤，訴願人無法事前知悉，然事後勞資雙方皆已同意調移休息日，不生給付休息日出勤工資問題；系爭出勤 APP 時間非全等同工作時間，勞工○君已出具聲明書說明 109 年 3 月 12 日及 3 月 25 日實際加班時間未超過 4 小時云云。查本件：

(一) 關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 2 項規定部分：

1. 按雇主延長勞工工作時間者，應依規定標準給付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 小時或每週工作總時數超過 40 小時之部分，或勞工於勞動基準法第 36 條所定休息日工作之時間；延長工作時間在 2 小時以內者，工資應按平日每小時工資額加給 1/3 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 2/3 以上；使勞工於休息日工作，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 1 又 1/3 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 1 又 2/3 以上；違反者，各處 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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；勞動基準法第 24 條第 1 項、第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及行為時第 80 條之 1 第 1 項、同法施行細則第 20 條之 1 所明定；是雇主負有給付平日及休息日出勤延長工時工資予勞工之義務。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；亦有前揭前勞委會 81 年 4 月 6 日、101 年 5 月 30 日及勞動部 103 年 5 月 8 日等函釋意旨可資參照。

2. 依原處分機關 109 年 6 月 15 日訪談○律師所製作之會談紀錄略以：

「……問：請問貴公司與勞工約定工作時間為何？答：本公司勞工工作時間採前一個月預排次月班表，每月所有週日為店休（勞工例假日）外，當月週六之天數由勞工自行於當月排休……出勤日工作時段為上午 9：00 至下午 19：00，中間由勞工自行找時間休息 2 小時，每日正常工時 8 小時。……問：請問貴公司加班制度為何？答：每日自 19：00 開始計算加班，以半小時為計算單位，加班後一律發給加班費。加班需用 APP 出勤系統申請，經審核後核算發給加班費。問：請問貴公司出勤紀錄方式為何？答：本公司以手機 APP 出勤系統記錄勞工出勤時間。休息時間不另作紀錄。該出勤系統可於公司附……100 公尺內登錄出勤時間。問：請問貴公司薪資制度為何？薪資結構為何？答：……薪資結構為底薪+全勤+伙食費+主管加給+職務津貼+交通補貼+油資補貼+員工分紅，其中倘勞工每月遲到累計超過 60 分鐘（含）或每月未打卡超過 2 次（含），則全勤 2,000 元全數扣除……。問：請問貴公司勞工○○○約定薪資為何？109 年 3 月出勤及薪資發放情形為何？答：○○○約定薪資為核定全薪 30,000 元（即底薪 25,600 元+全勤 2,000 元+伙食費 2,400 元），109 年 3 月計有 1 日、7 日、8 日、15 日、16 日、22 日-23 日、28 日及 29 日等 9 天例假日及排休，其他天數皆正常出勤，其中 2 日延長工時 1.5 小時，6 日延長工時 2 小時，12 日延長工時 4.5 小時，17 日及 18 日各延長工時 1 小時，計 2 小時，19 日延長工時 4 小時，25 日延長工時 6.5 小時，30 日延長工時……3.5 小時，另 13 日、20 日、26 日及 27 日等 4 天各延長工時 0.5 小時，計 2 小時，全月延長工時合計 26 小時，該月本公司發給○○○底薪 25,600 元+伙食費 2,400 元+員工分紅 19,658 元+加班 3,313 元[即 (25,600 元+2,000 元+2,400 元) /240*8*1.33+ (25,600 元+2,000 元+2,400 元) /240*9.5*1.67= 3,313 元]，該月○員 3 日及 13 日各遲到 20 分鐘，計 40 分鐘，4 日、10 日、17 日

及 31 日等 4 天各遲到 1 分鐘，計 4 分鐘，5 日遲到 10 分鐘，19 日遲到 7 分鐘，20 日遲到 6 分鐘，全月遲到共計 67 分鐘，14 日未記錄上班時間，21 日未記錄下班時間。加班時數依本公司 APP 出勤系統計算而得。 」並經○律師簽名確認在案。

3. 次依勞工○君 109 年 3 月打卡時間表可知，其 109 年 3 月 2 日、6 日、12 日、13 日、14 日、17 日、18 日、19 日、20 日、25 日、26 日、27 日及 30 日各延長工時 1.5 小時、2 小時、4.5 小時、0.5 小時、0.5 小時、1 小時、1 小時、4 小時、0.5 小時、6.5 小時、0.5 小時、0.5 小時及 3.5 小時，109 年 3 月平日延長工時共計 26.5 小時；又莊律師於上開會談紀錄已自承訴願人僅給付○君平日延長工時 17.5 小時工資 3,313 元，並有○君 109 年 3 月工資清冊影本在卷可憑，則訴願人未依勞動基準法第 24 條第 1 項規定，給付○君平日延長工時工資之違規事實，堪予認定；另查工作場所係屬訴願人指揮監督範圍，訴願人對於○君於超過正常工作時間仍於工作場所服務未於當場為反對之意思表示或防止之措施，復未能舉證○君未實際提供勞務，依前揭前勞委會 81 年 4 月 6 日、101 年 5 月 30 日及勞動部 103 年 5 月 8 日等函釋意旨，○君上開延長工作之時間仍屬工作時間，訴願人應依勞動基準法相關規定給付平日延長工時工資，尚不得以勞工未申請加班為由，拒絕給付延長工時工資。又莊律師於上開會談紀錄已自承○君延長工作時間之時數，已如前述；訴願人於陳述意見及訴願時始出具○君之聲明書，且供述內容前後不一致，訴願主張，自不足採。是訴願人有違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。
4. 復依○君 109 年 3 月、4 月打卡時間表所載，○君於 109 年 3 月 30 日（週一）至 09 年 4 月 5 日（週日）之區間內，以該週區間內對訴願人最有利方式核計，○君僅有 109 年 4 月 5 日休息作為例假日，又 109 年兒童節於 4 月 3 日放假、民族掃墓節於 4 月 4 日放假，○君出勤最少工作時數之 109 年 4 月 2 日作為○君休息日，○君於該休息日出勤工作 4 小時，惟訴願人並未給付○君上開休息日出勤之延長工時工資，並有○君 109 年 4 月工資清冊影本在卷可憑。訴願人主張○君自行調班在 4 月 2 日出勤等語，經查上開一週 7 日區間，扣除 2 日國定假日及 1 日例假日，○君出勤 4 日，其中 1 日應為休息日勤工作，原處分機關以 4 月 2 日出勤工作時間最少作為其計算休

息日出勤工作未給付延長工時工資，僅為最有利訴願人之核計方式，是訴願人確有使○君於休息日出勤工作，而未給付延長工時工資之情事，違反勞動基準法第4條第2項規定，堪予認定。訴願主張，純屬卸責之詞，不足採據。另訴願人於訴願時始出具○君之聲明書，係事後出具之資料，亦不足採。

(二) 關於違反勞動基準法第32條第2項規定部分：

1. 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；違者，處2萬元上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32條第2項、第79條第1項第1款、行為時第80條之1第1項所明定。
2. 查本件依前揭原處分機關109年6月15日訪談○君所製作之會談紀錄所載，○君已自承訴願人有使○君109年3月12日延長工作時間4.5小時，109年3月25日延長工作時間6.5小時；訴願人於陳述意見及訴願時始出具○君等人聲明書，與會談紀錄不符，且係事後出具，自不足採。又上開延長工作時間均有打卡時間表影本附卷可稽，是訴願人有使勞工延長工作時間連同正常工作時間逾1日法定工時12小時上限，違反勞動基準法第32條第2項規定之情事，亦堪認定。

(三) 綜上所述，訴願人違規事實明確，原處分機關審認訴願人為乙類事業單位，5年內第2次違反勞動基準法第24條第1項、第2項及第32條第2項規定，依同法第79條第1項第1款、行為時第80條之1第1項及裁罰基準第3點、第4點項次17、18、30及第5點等規定，各處訴願人5萬元罰鍰，合計處15萬元罰鍰，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 張 慕 貞
委員 王 韻 茹
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 洪 偉 勝

委員 范 秀 羽
委員 邱 駿 彥
委員 郭 介 恒

中華民國 110 年 2 月 18 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）