

訴 願 人 ○○醫院
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 109 年 11 月 16 日北市勞動字第 10960676531 號裁處書關於違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定部分之處分，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人係醫院，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）109 年 9 月 2 日、10 日實施勞動檢查，發現訴願人採用 4 週變形工時，與內科院聘護理師約定採排班制，依排班表班別時間出勤，每班正常工時皆為 8 小時；出勤紀錄由護理師以識別證至打卡機刷卡，或於護理站以線上系統登載方式記錄上下班時間；訴願人表示護理師每日之工作內容係負責臨床病人照護（含安排檢查、配藥及基本生命徵象測量等），且須以個人帳號密碼至護理系統中登載上開事務完成之相關資料，上述護理紀錄之輸入為具接續及必要性之護理師工作內容，應屬勞務提供之時間；加班係由護理師自行至線上系統申請，加班起算時間原則自每班別工時結束後再休息 30 分鐘之後起算，但基於護理師工作性質，若護理師於申請時勾選「具連續性與緊急性業務」者，則加班時數自每班別工時結束後起算，加班時數最小申請單位為半小時。並查得：

（一）護理師○○○（下稱○君）109 年 5 月份平日延長工時共計 25 小時又 30 分鐘，延長工作時間在 2 小時內者計 21 小時，延長工作時間在 2 小時以上者計 4.5 小時，訴願人依法應給付○君該月平日延長工時工資新臺幣（下同）6,839 元【（固定薪 4 萬 1,435 元+職務津貼 4,790 元）/ 240 × [（4/3 × 21）+（5/3 × 4.5）] = 6,839 元】，惟訴願人未依規定給付○君平日延長工時之工資，其他勞工亦有相同情事，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

（二）護理師○○○於 109 年 5 月 1 日休息日出勤工作 10.5 小時，其中 8 小時

○○○申請補休，當日延長工作時間在 2 小時內者計 2 小時，再延長工作時間在 2 小時以上至 8 小時內者計 0.5 小時，惟訴願人並未給付○○○休息日延長工時工資 926 元【（固定薪 3 萬 8,195 元+職務津貼 4,790 元）/240×〔（4/3×2）+（5/3×1.5）〕=926 元】，其他勞工亦有相同情事，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

（三）護理師○○○（下稱○君）於 109 年 6 月 12 日 7 時 18 分至 22 時 11 分出勤工作，扣除休息時間 30 分鐘後，○君於當日實際出勤工時共計 14 小時又 23 分鐘。訴願人使○君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。

二、原處分機關乃以 109 年 10 月 29 日北市勞動字第 1096113260 號函檢送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，經訴願人於 109 年 11 月 10 日以書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違規事證明確，且為甲類事業單位，第 1 次違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定，5 年內第 3 次違反同法第 24 條第 1 項及第 32 條第 2 項規定（第 1 次、第 2 次分別為 105 年 1 月 30 日北市勞動字第 10439640600 號、105 年 12 月 1 日北市勞動字第 10543081600 號裁處書），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 17、18、30 等規定，以 109 年 11 月 16 日北市勞動字第 10960676531 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 2 萬元、30 萬元、30 萬元罰鍰，合計處 62 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分日期、違反條文及罰鍰金額。原處分於 109 年 11 月 17 日送達，訴願人不服原處分關於違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定部分之處分，於 109 年 12 月 10 日向本府提起訴願，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 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 30 條之 1 第 1 項規定：「中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。……」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；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時……。」
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……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、處分日期、違反條文及罰鍰金額，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……之部分……。」

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……。」

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……。
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。」

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）事件統一裁罰基準如下表：（節錄）

項次	30
違規事件	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 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。
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： 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。) (2)第 2 次：10 萬元至 40 萬元。 (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」

二、本件訴願理由略以：

- (一) 訴願人對於勞工加班訂有申請制度，由勞工依實際工作情形自行至線上系統申請，勞工出勤紀錄如早於班別開始時間，或晚於班別結束時間超過半小時而未申請加班者，系統將主動稽核警示，並由勞工自行於出勤紀錄備註係因私人因素逗留，或因公補送加班申請。
- (二) ○君 109 年 6 月 12 日出勤紀錄所載時間為 7 時 18 分至 22 時 11 分，扣除應休息時間 30 分後，出勤時間為 14 小時 23 分。○君於 109 年 6 月 14 日自行填報出勤備註單，6 月 12 日遲延刷退非因處理公務，且其事後自承，當日工作約 17 時許完成後先行用餐，之後主要活動為自行查看病歷及資料學習（約 3 小時 51 分），因其自認學習屬個人行為，故備註該次延遲刷退非因公務需求，而未送加班申請，則其當日實際工作時數扣除 3 小時 51 分，應為 10 小時 32 分，未違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定。
- (三) 訴願人勞工眾多，無法逐一審核勞工是否有記載不實，訴願人已向各單位一級主管宣導，亦針對全院勞工辦理 5 場說明會，對勞工出勤紀錄之管理已盡應注意能注意之責，並無故意或過失，且○君當日實際延長工時 2 小時 32 分之工資，業已補發，請撤銷原處分關於違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定部分之處分。

三、查訴願人有如事實欄所述違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定之違規事項，有原處分機關 109 年 9 月 2 日、10 日訪談訴願人之受任人○○○（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、○君出勤一覽表及護理系統紀錄時間等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張○君自行填報其 109 年 6 月 12 日遲延刷退非因處理公務，其當日實際上工作時間並未逾 1 日法定工時 12 小時上限云云。經查：

- (一) 按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時；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；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，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、處分日期、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；勞動基準法第 30 條第 1 項、第 32 條第 2 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 定有明文。次按勞雇雙方縱有約定延時工作須事先申請，惟勞工於工作場所超過正常

工作時間自動提供勞務，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，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；又載具所示到、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。有前勞委會 81 年 4 月 6 日（81）台勞動 2 字第 09906 號、101 年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129 號、103 年 5 月 8 日勞動條 2 字第 1030061187 號書、函釋意旨可資參照。

- (二) 查本件依原處分機關 109 年 9 月 2 日訪談○君之會談紀錄記載，訴願人經勞資會議通過實施 4 週變形工時；護理師出勤時間以識別證至打卡機刷卡或至護理站以線上系統登載到退勤；護理師之工作內容為臨床病人之照顧，含檢查之安排、配藥、基本生命徵象之測量等等，上開工作事項均須由護理師本人至護理線上系統登錄帳號密碼後輸入資料，於當日完成；護理師班別主要分為白班（7 時 30 分至 16 時、8 時至 17 時），休息時間為 30 分鐘及 1 小時；小夜班為 15 時 30 分至 24 時，休息時間 30 分鐘；大夜班為 23 時 30 分至 8 時，休息 30 分鐘；加班起算時間原則上須先休息 30 分鐘後起算，由勞工自行至系統上申請，但若勾選「連續性或緊急性業務」則可自退勤時間起算；加班最小單位為半小時；若勞工有漏打、遲到、早退、延遲下班情形，系統隔日會自動提醒該勞工進行補登，訴願人每月亦會再次檢視勞工是否有完成補登；延遲下班部分則須填寫出勤備註單以註記是否補申請加班費或非處理公務。另依原處分機關 109 年 9 月 10 日訪談○君之會談紀錄記載，護理師記載護理紀錄之時間確實為工作時間（屬提供勞務之時間）；訴願人提供之勞工刷卡時間與其護理紀錄之時間有多日不符，異常管控表中多日雖填寫「非處理公務」，但確實有提供勞務之事實，但目前訴願人僅針對刷卡出勤時間為管控，於此次檢查才知悉刷卡出勤與護理紀錄上時間有落差，未來會著手進行改善；以○君 109 年 6 月 12 日為例，○君當日刷卡時間為 7 時 18 分至 22 時 11 分，護理系統紀錄顯示當日最後紀錄時間為 21 時 2 分，確實已逾 12 小時，○君於異常管控表自行選擇「非處理公事」，故訴願人未核算加班時數。另依卷附○君出勤一覽表影本所載，其 109 年 6 月 12 日刷卡時間為 7 時 18 分至 22 時 11 分，扣除休息時間 30 分鐘後，○君於當日實際出勤工時共計 14 小時又 23 分鐘。是訴願人使勞工○君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，洵堪認定。

(三) 至訴願人主張○君自承其 109 年 6 月 12 日當日工作至 17 時許，之後用餐及查看病歷、資料學習，並非提供勞務，其亦不知情等語。惟查看病歷及資料，亦屬提供勞務；況查使用護理系統時間紀錄顯示，○君當日係連續使用護理紀錄至 21 時 2 分止，其記載病歷種類包括不同病人之護理生命徵象、護理跌倒危險性評估、身體評估、護理過程紀錄、指導紀錄等。○君既自承護理紀錄須由護理師本人至護理系統登錄帳號密碼後始得輸入資料，則護理紀錄之記載時間確屬工作時間（屬提供勞務之時間），且此次檢查訴願人才知悉勞工刷卡時間與護理系統紀錄時間有不符之情事，則訴願人就○君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，自應受罰。本件○君確有延長工作時間之情事，縱其於出勤備註單填報遲延刷退非因處理公務，尚難據以推翻○君使用護理系統持續記錄其所進行之護理師工作內容之提供勞務事實。且勞動基準法第 32 條第 2 項規定係基於兼顧雇營運需求及為使勞工自其工作終止後至再工作前得有適當之休息時間且不宜使勞工處於過度勞動之狀態，俾利勞工健康之維護；故縱訴願人事後已給予○君加班費，亦無法據此而免責。訴願主張，不足採據。

(四) 綜上所述，訴願人違規事實明確，且原處分機關查認訴願人亦有使其他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；是原處分機關就訴願人 5 年內第 3 次違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定部分，依前揭規定、書、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、負責人姓名、處分日期、違反條文及罰鍰金額，並無不合，此部分原處分應予維持。

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	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
委員 郭 介 恒

中華民國 110 年 3 月 9 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）