

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○律師

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 11 月 6 日北市勞動字第 10960674861 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營商業銀行業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）109 年 8 月 12 日及 8 月 19 日實施勞動檢查，發現訴願人與勞工約定比照政府行政機關辦公日曆表出勤，出勤時間為 8 時 45 分至 17 時 45 分，中間休息時間 1 小時，週六及週日為休息日及例假日，若勞工於其中 1 日出勤，該日視為休息日出勤，另 1 日則視為例假；出勤時間由勞工以識別證至打卡機刷卡記錄；勞工於辦理業務時須登入「徵授信系統」作業；加班申請制度係由勞工至線上系統「預計加班申請」頁面填寫加班單，再至「實際加班申請」頁面填寫加班時數及選擇加班費或補休，加班時間從 17 時 45 分開始起算，最小單位為 0.5 小時，每月薪資於次月 2 日以轉帳方式給付，加班費則於次月 2 日給付。

並查得：

- （一）勞工○○○（下稱○君）分別於 109 年 5 月 4 日、5 日、12 日、13 日、20 日、26 日各延長工時 0.5 小時；7 日、8 日、14 日、21 日、29 日各延長工時 1 小時，合計 8 小時（延長工時於 109 年 5 月 25 日前者，計有 6.5 小時，於 109 年 5 月 25 日後者，計有 1.5 小時），又○君因故於 109 年 5 月 25 日前無法使用員工餐廳故核給餐費 2,400 元，依規定訴願人應給付○君平日延長工時工資新臺幣（下同）3,103 元【 $\left[\left(\text{本薪 } 67,850 + \text{餐費 } 2,400 \right) / 240 \times 4/3 \times 6.5 \right] + \left(\text{本薪 } 67,850 / 240 \times 4/3 \times 1.5 \right)$ 】，惟訴願人並未給付，亦未給予補休，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) 勞工○○○(下稱○君)於109年5月24日休息日出勤工作，當日延長工時計4小時(10時20分至15時30分出勤，扣除休息時間1小時)，訴願人依法應給付○君休息日延長工時工資2,306元【(本俸89,220+餐費3,000)/240×(4/3×2+5/3×2)】，惟訴願人並未給付，其他勞工亦有相同情形，違反勞動基準法第24條第2項規定。

二、原處分機關乃以109年9月22日北市勞動字第10961053991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，訴願人分別以109年9月30日函陳述意見及電子郵件補充說明後，原處分機關審認訴願人係甲類事業單位，5年內第3次違反勞動基準法第24條第1項(前2次分別為105年11月18日北市勞動字第10538910100號、108年4月29日北市勞動字第10860097881號裁處書)及第1次違反第24條第2項規定，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等規定，以109年11月6日北市勞動字第10960674861號裁處書(下稱原處分)，各處訴願人30萬元及2萬元罰鍰，合計處32萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於109年11月9日送達，訴願人不服，於109年12月2日向本府聲明訴願，109年12月17日補具訴願書，110年2月8日補充訴願理由，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、第2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。……」「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。」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。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）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。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	違規事件	法條依據 (勞基法)	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)
17	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 2 分之 1。	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。 (2)第 2 次：10 萬元至 40 萬元。 (3)第 3 次：30 萬元至 60 萬元。
18	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。	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。	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。	

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	法規名稱	委任事項
16	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願及補充理由略以：

- （一）依臺北高等行政法院 104 年度簡上字第 5 號行政判決意旨及 107 年度高等行政法院法律座談會研討意見，如雇主未要求勞工延長工作時間，雖勞工有依己意而延長工作時間結果，雇主應無給付延長工時

工資義務。亦即勞工若自始未向雇主為延長工時申請，雇主則自始未發生依勞動基準法第 24 條給付延長工時工資義務。又依訴願人工作規則及員工差假管理辦法規定，訴願人採取加班申請制，勞工加班之實際時數，有待勞工申報後，訴願人方得依勞工申報之時數給付延長工時工資或給予補休。且依○君 109 年 8 月 21 日回復○君之電子郵件說明可知，其於 109 年 5 月 15 日已有申報加班，其餘延長工時 0.5 至 1 小時之原因係在整理檔案做日常工作收尾及等友人一起下班。○君已於 109 年 8 月 21 日補提加班申請並選擇加班費，訴願人已於 109 年 9 月份薪資中給付。另原處分所載本次抽查之 33 名勞工亦有相同情事，惟原處分未明確記載此部分訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項之事實及理由，有違明確性原則及行政程序法第 96 條第 1 項第 2 款規定。

(二) ○君 109 年 5 月 24 日無打卡紀錄，○君於「徵授信系統」之登入紀錄僅記載登入時間，分別為 10 時 27 分及 13 時 41 分，無登出時間。且依○君 109 年 8 月 24 日電子郵件說明可知，其當天係臨時起意加班，未事先報備主管同意，當天忘記刷卡，事後也忘記申請加班，其實際加班時間為 10 時 20 分至 15 時 30 分，並申請補報加班。訴願人未指示○君休息日出勤，訴願人於勞工未打卡、未申請加班或通知訴願人情形下，訴願人根本無從得知其實際出勤時數為何，難認訴願人於勞工提出加班申請及告知其欲選擇加班費前，即負有給付休息日延長工時工資義務。

(三) 訴願人針對勞工於 18 時 15 分後退勤，均於次日以電子郵件請其確認延遲退勤原因，並提醒申請加班。勞工遲未申報實際加班時數及告知訴願人選擇加班費或補休時，訴願人無法直接發給加班費。且依法訴願人本無確認勞工是否有於正常工作時間外登入作業系統之義務，訴願人於勞工申請加班前未發給加班費，並無故意或過失，請撤銷原處分。

三、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 109 年 8 月 12 日、19 日訪談訴願人之受託人○○○（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、訴願人勞工出勤紀錄、○君之徵授信系統登入紀錄、員工加班單明細、延時加班檢核明細表、109 年 8 月 24 日電子郵件及薪資明細表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其採取加班申請制，勞工加班之實際時數，有待勞工申報後，訴願人方得依勞工申報之時數給付延長工時工資或給予補休，○君因整理檔案作日常工作收尾及等友人一起下班而延遲退勤，又○君已於109年8月21日補提加班申請並選擇加班費，訴願人業於109年9月份薪資中給付；訴願人未指示○君109年5月24日休息日出勤，○君當天未打卡，未申請加班或通知訴願人，訴願人無從得知其實際出勤時數；訴願人於勞工申請加班前未發給加班費，並無故意或過失云云。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3分之1以上；另雇主使勞工於勞動基準法第36條所定休息日工作，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3分之1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3分之2以上；違者，各處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項及第2項、第79條第1項第1款、行為時第80條之1第1項及同法施行細則第20條之1所明定。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；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；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3月11日、103年5月8日等函釋意旨可資參照。

(二) 查本件依原處分機關109年8月12日、19日訪談○君之會談紀錄分別載以：「……問：與所僱勞工約定之出勤時間及休假為何？是否採行變形工時制度？如何記載勞工之出勤時間？答：比照政府行政機關辦公日曆表出勤，週一至週五08：45~17：45出勤，中間休息1小時。週六及週日未定義例假日及休息日性質，若其中一日出勤視為

休息日加班，另一日則為例假日不得出勤。出勤時間由勞工以識別證至打卡機刷卡紀錄。個人之出勤時間勞工可以自行至『員工服務平台』查詢。問：貴公司之加班制度為何？答：自 17：45 起算，或由勞工自行休息用餐完畢後起算，以 0.5 小時為最小加班單位。公司採行系統申請，流程為『預計加班』後再填寫『實際加班』系統，加班費亦以實際加班時數核算，勞工亦得選擇加班補休。……問：約定之發薪日期及方式為何？答：工資（本薪及餐費）於當月 2 號（遇假日遞延）以轉帳方式發放。加班費及請假工資於次月 2 號發放。工資清冊中之加班費，如 5 月份~7 月份顯示之加班費為 3 月份~5 月份之加班狀態。每月日數統一以 30 日核算……」；「……問：本次抽查勞工使用之業務作業系統為何？答：除法務人員外，本次抽查勞工使用之作業系統為『徵授信系統』，此系統之時間記載僅有登入之時間，若 20 分鐘未使用即自動斷線，該系統僅能於辦公室使用。問：貴公司針對勞工之出勤是否有異常控管之機制？答：是，出勤時間為 08：45~17：45，並於 17：45 起算加班，最小單位為 0.5 小時，故於 18：15 後刷卡下班之勞工，隔日系統即會寄送 e-mail 確認延遲退勤之原因，請勞工自行自『員工服務平台』填寫原因或申報加班……問：貴公司之加班流程（系統操作流程）請述明？答：……公司之加班採事先或事後申請均可，申請流程為『預計加班申請』、『實際加班申請』。勞工於實際加班申請時可自行填寫加班當日之實際加班時數，並選擇加班費或補休，加班費用於申請之次月份發放。問：本次抽查勞工之出勤紀錄及延時加班檢核明細表及加班申請明細表中，以勞工○○○（下稱○員）……為例，勞工表示為『處理公務』但無加班之紀錄，原因為何？答：公司之異常控管機制如上述說明，隔日系統會以 e-mail 向個別勞工確認延遲下班之因素，每月月底亦會將勞工填載之狀態彙整交由單位主管再行確認。勞工○員……應是填寫異常事由後忘記申報加班。故○員於 109 年 5 月份分別於 5 月 4 日、5 月 5 日、5 月 7 日、5 月 8 日、5 月 12 日、5 月 13 日、5 月 14 日、5 月 15 日、5 月 20 日、5 月 21 日、5 月 26 日及 5 月 29 日皆填寫『處理公務』，共計 8 小時未給予加班費 3,103 元【
$$\left[(67850+2400) / 240 \times 4/3 \times 6.5 \right] + (67850/240 \times 4/3 \times 1.5)$$
】，公司僅核給申請之 5.5 小時加班費 2,113 元……問：薪資單之項目性質為何？答：『餐費』為工作地點非在公司商登地址（開發大

樓)者，公司會核給用餐費用。抽查勞工○○○因於109年5月25日前異地辦公無法使用公司員工餐廳，而有給予2400元。『補發免稅餐費』為前月餐費1800元調整為2400元之差額。『補發本薪』為4月份調薪之差額300元……問：提供之『徵授信系統』顯示勞工有於單週出勤至第六天，但無加班申請之紀錄，原因為何？出勤紀錄無顯示時間，原因為何？答：舉例勞工○○○於5月24日(週日)10:27及13:41登入……上開日期及原因公司會再確認後回覆。」並經○君簽名確認在案。另依卷附訴願人檢送○君109年8月24日回復○君之電子郵件略以「……1.請說明為什麼於假日出勤？是主管指示假日出勤？還是個人作業需求(主管不知道)？回覆：5月中旬過後因案件數較多，且要辦理覆審，故有個人作業之需求，惟未事先通知主管。2.承上，如果是主管指示，為什麼沒有刷卡以及申請加班？如果是個人作業需求，為什麼沒有事先經過主管同意？為什麼沒有刷卡以及申請加班？回覆：因屬臨時起意加班，故未事先報備主管同意，另當日忘記刷卡，且事後也忘記申請加班。3.請補充勞檢提出的那些日期，假日加班的上下班時間，並申請補報加班。回覆：5月24日周日加班時間為10:20~15:30，已申請補報加班……」查○君分別於109年5月4日、5日、12日、13日、20日、26日各延長工時0.5小時；7日、8日、14日、21日、29日各延長工時1小時，合計8小時(延長工時於109年5月25日前者，計有6.5小時，於109年5月25日後者，計有1.5小時)，又○君因異地辦公於109年5月25日前無法使用員工餐廳，故核給餐費2,400元，訴願人依規定應給付○君平日延長工時工資3,103元【 $[(\text{本薪 } 67,850 + \text{餐費 } 2,400) / 240 \times 4/3 \times 6.5] + (\text{本薪 } 67,850 / 240 \times 4/3 \times 1.5)$ 】，惟訴願人並未給付，亦未給予補休；○君於109年5月24日休息日出勤工作，當日延長工時計4小時(10時20分至15時30分出勤工作，扣除休息時間1小時)，訴願人依規定應給付○君休息日延長工時之工資2,306元【 $(\text{本俸 } 89,220 + \text{餐費 } 3,000) / 240 \times (4/3 \times 2 + 5/3 \times 2)$ 】，惟訴願人並未給付。訴願人於訴願時自承因○君及○君未依規定完成加班申請，故其未給付○君及○君延長工時之工資，是訴願人未依約定給付日期(即109年7月2日)給付勞工○君109年5月份平日延長工時之工資及○君109年5月24日休息日出勤之延長工時工資，其他勞工亦有相同情形；違反勞動基準法第24條第1項、第2項規

定之事實，堪予認定。訴願人雖主張○君 109 年 8 月 21 日補提出加班申請並選擇加班費後，其已於 109 年 9 月份薪資中發放補申請部分之加班費；○君 109 年 8 月 27 日補提出加班申請並選擇加班費後，其已於 109 年 10 月份薪資中發放補申請部分之加班費；惟此屬事後改善行為，尚不影響本件違規事實之認定。

- (三) 另查工作場所係屬訴願人指揮監督範圍，訴願人對於○君、○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、○君未實際提供勞務，依上開函釋意旨，其等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○君 109 年 5 月份平日延長工時之工資及○君 109 年 5 月 24 日休息日出勤之延長工時工資，尚不得以勞工未完成加班申請為由而邀免責。復查訴願人於受檢時對○君上開延時加班檢核明細表所載為○君上下班時間並不爭執，亦未主張○君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，訴願人援引法院判決及法院法律座談會研討意見為據，主張其並未違法一節，本府見解業詳述如前，經查該判決僅屬法院基於個案事實或法律問題所為之法律見解，座談會第 5 號提案結論僅供法院法官辦案參考，且非司法實務一致見解；對本案並無拘束力，自難逕援引作為本件免責、論述之依據。另查本件原處分業於「事實」欄敘明○君及○君延長工時日期、延長工時時數及訴願人應給付之延長工時工資，於「理由」欄載明處分之原因，「法令依據」欄載明處分依據之法條內容；已足使訴願人明瞭作成處分之原因事實及理由，符合行政程序法第 96 條第 1 項第 2 款規定，且原處分機關檢送之答辯書亦已詳述裁處所憑之事實及法令依據，並副知訴願人在案，是原處分未逐一記載其他勞工之違規情形尚無違反明確性原則。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人 30 萬元及 2 萬元，合計處 32 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，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 12 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）