

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

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 12 月 29 日北市勞動字第 10960179061 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營藥品及醫療用品批發業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）109 年 10 月 26 日、28 日實施勞動檢查，查得訴願人未實施變形工時，與勞工約定工作時間分為 3 個時段，8 時 30 分至 17 時 30 分、9 時至 18 時、9 時 30 分至 18 時 30 分（中間均休息 1 小時），週休 2 日；每日正常工時為 8 小時，延長工時自正常工時結束後再休息 1 小時起算。並查得：

（一）訴願人勞工○○○（下稱○君）於 109 年 6 月份平日延長工時共計 6 小時，其中延長工時在 2 小時以內計 3.5 小時，再延長工時在 2 小時以內計 2.5 小時。訴願人應給付○君平日延長工時工資新臺幣（下同）5,541 元，惟訴願人未給付，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

（二）訴願人之外勤人員出勤紀錄未記載至分鐘，以勞工○○○（下稱○君）109 年 6 月至 9 月出勤為例，訴願人提出之○君行程表僅記載出勤日期及工作日誌，惟未記載實際上下班時間，且訴願人亦未提供其他可資證明○君實際出勤時間之相關資料，其他勞工亦有類似情形。訴願人未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。

（三）○君 109 年 6 月 10 日出勤時間自 8 時 12 分至 23 時 3 分，扣除正常工作時間及正常工時結束後各 1 小時之休息時間，訴願人使○君延長工作

時間連同正常工作時間計 12.5 小時，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、原處分機關爰以 109 年 12 月 2 日北市勞動字第 1096121629 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，命立即改善及陳述意見。經訴願人以 109 年 12 月 15 日書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 30 條第 6 項及第 32 條第 2 項規定，且為乙類事業單位，乃依同法第 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、27、30 等規定，以 109 年 12 月 29 日北市勞動字第 10960179061 號裁處書，各裁處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 6 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。該裁處書於 109 年 12 月 30 日送達，訴願人不服，於 110 年 1 月 29 日經由原處分機關向本府提起訴願，3 月 8 日、24 日補正訴願程式，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：在中央為勞動部；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。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 30 條第 1 項、第 5 項、第 6 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時……。」「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」「前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止……。」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 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、第三十條第一項至第三項、第六項……第三十二條……規定。」第 80 條之 1 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、處分期日、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 第 1 款規定：「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.....

。」第 21 條規定：「本法第三十條第五項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。前項出勤紀錄，雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提出。」

勞工在事業場所外工作時間指導原則第 2 點規定：「在事業場所外從事工作之勞工，其工作時間認定及出勤紀錄記載應注意下列事項：..

....（四）在事業場所外從事工作之勞工，應於約定正常工作時間內履行勞務，雇主應逐日記載勞工之正常工作時間。但發生需使勞工延長工作時間之情形者，雇主應記載交付工作之起始時間。勞工執行交付工作於正常工作時間將結束時，如認為應繼續工作始能完成者，經雇主使勞工延長工作時間，勞工於完成工作後，以勞資雙方約定之方式回報雇主，並留存紀錄，雇主應記載勞工回報延長工作時間之終止時間。.....（六）在外工作勞工之工作時間紀錄方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電子通信設備協助記載，例如：行車紀錄器、GPS 紀錄器、電話、手機打卡、網路回報、客戶簽單、通訊軟體或其他可供稽核出勤紀錄之工具，於接受勞動檢查時，並應提出書面紀錄.....。」

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）

101 年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129 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。」

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	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。 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： ..... 2.乙類： (1)第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 .....
27	雇主置備之出勤紀錄，未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止者.....。	第 30 條第 6 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。		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： (1)第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 .....
30	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。	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。		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： (1)第 1 次：2 萬元至 15 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 ..... 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：

(一) ○君於 109 年 6 月 12 日離職，最後上班日為同年月 10 日。經訴願人內部實際查核，○君 109 年 6 月 8 日門禁紀錄顯示為 9 時 8 分至 21 時 12 分，惟 9 時 8 分至 18 時 35 分並未在公司，故未有任何工作紀錄，當日實際工作時間為 18 時 35 分至 21 時 12 分，共計 1.5 小時（扣除 1 小時休息時間），並無延長工時情事。另○君 109 年 6 月 10 日門禁紀錄顯示為 8 時 12 分至 23 時 3 分，惟門禁紀錄僅為進出辦公室之紀錄，經查○君於 6 月 8 日即已完成離職前職務交接，6 月 10 日已無實際應執行之工作，當日 10 時 41 分至 18 時 15 分係外出辦公室處理私事，晚間回辦公室收拾個人物品及處理交接事宜，故實際工作時間僅為 5 小時，亦無延長工時情事。原處分機關認定訴願人未給付○君前開 2 日延長工時工資及使○君 1 日工作逾 12 小時，認定事實顯有錯誤。

(二) 訴願人之外勤人員因職務本質緣故，不適用門禁紀錄作為出勤紀錄，而是依工作性質及配置工作配備，有不同記錄方式。如為配置手提電腦者，係以 Outlook 程式內建之工作行程功能記錄出勤狀況、日期及時間。出勤時間以工作行程所記錄之當天第一個工作行程之時間為開始，工作結束時間（off hour）為結束；基本每日工作 9 小時（含 1 小時休息時間），如短於 9 小時亦無妨。如未記載工作結束時間，原則上以當日下午 7 時為工作結束時間；如工作超過 9 小時或未在下午 7 時結束，則員工亦可以特別註明工作結束時間，外勤人員○君屬此類出勤紀錄記載方式。另一類係配置 iPad 作為聯繫及工作報告者，是以訴願人客戶管理系統上之拜訪客戶紀錄作為出勤紀錄，當日有拜訪客戶紀錄者，即視為有工作 9 小時（含 1 小時休息時間）。訴願人均依法置備外勤人員出勤紀錄至分鐘，原處分認定事實顯有錯誤，請撤銷原處分。

三、查訴願人有事實欄所述違反勞動基準法之情事，有原處分機關 109 年 10 月 26 日、28 日勞動條件檢查會談紀錄、○君 109 年 6 月門禁紀錄、訴願人台灣分公司 109 年 6 月薪資表、○君 109 年 6 月至 9 月工作行程表等影本在卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

(一) 按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，超過 8 小時之部分，屬延長工作時間；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；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 3 分之 1 以上；再延長工作時間在 2 小時以內者

，工資應按平日每小時工資額加給 3 分之 2 以上；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，且公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名等；揆諸勞動基準法第 24 條第 1 項、第 30 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 第 1 款等規定自明。次按工作場所係雇主指揮監督之範圍，雇主應就勞工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責，其稱載具所示勞工到、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；並有前勞委會 101 年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129 號函釋意旨可資參照。

(二) 查本件依卷附原處分機關 109 年 10 月 26 日、28 日訪談訴願人之人資處長○○○(下稱○君)之會談紀錄略以：「……問：貴事業單位勞工 109 年 6 月份至 109 年 9 月份之出勤紀錄……上下班時間、休息時間、休息日及例假日、每週工時、加班制度為何？……是否使用變形工時？……答：員工上下班時間週一至週五 830-1730、900-1800、930-1830(中間休息 1 小時)，每日正常工時 8 小時，週休 2 日。……未採任何變形工時……加班費在當月薪資中發放，與勞工約定每月 25 日為發薪日，加班……換補休以半日為單位……。」、「……問：貴事業單位勞工 109 年 6 月份至 109 年 9 月份之出勤紀錄……為何……答：(承 109 年 10 月 26 日會談)，公司以門禁第 1 筆及最後 1 筆做為出勤紀錄。問：請問……勞工邵虹寧 109 年 6 月 10 日出勤情形？當日工作為何？答……邵員是做產品登記，具有藥師資格，6 月 10 日做文件整理交接(因 6 月 12 日要離職)，當日邵員 0812 上班 2303 下班……。邵員 6 月 10 日延長工時 18：30-23：03(4.5 小時)……。」上開會談紀錄均經○君簽名確認在案。

(三) 依上開會談紀錄所載，訴願人係以門禁第 1 筆及最後 1 筆作為勞工出勤紀錄；另訴願人勞工每日正常工時為 8 小時，中間休息 1 小時(如勞工 8 時 30 分上班，下班時間即為 17 時 30 分)，復依○君所述○君 109 年 6 月 10 日 8 時 12 分上班，延長工時自 18 時 30 分起算，原處分機關乃以正常工時結束後再休息 1 小時起算訴願人勞工之延長工時。次據○君 109 年 6 月門禁紀錄影本所示，其分別於 109 年 6 月 8 日、10 日 9 時 8 分至 21 時 12 分、8 時 12 分至 23 時 3 分出勤，扣除正常工作時間及 1 小時之休息時間後，出勤皆超過正常工時 8 小時，分別為 19 時 30 分至 21 時、18 時 30 分至 23 時各延長工時 1.5 小時、4.5 小時。是訴願人

應給付○君上開日期之平日延長工時工資。惟依卷附訴願人台灣分公司 109 年 5 月及 6 月薪資表影本，記載 5 月薪資 14 萬 8,722 元，伙食費 1,800 元；6 月薪資 5 萬 9,489 元（148,722/30x12 天）伙食費 720 元（1,800/30 x12 天），訴願人並未給付○君延長工時工資 5,541 元【（14 8,722+1,800）/240x（4/3x3.5+5/3x2.5）】，且訴願人亦未提供○君補休之事證供核，是訴願人有違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之情事，洵堪認定。

- （四）訴願人雖稱門禁紀錄僅為進出辦公室之紀錄，○君門禁紀錄所載部分時段係外出處理私事，其 109 年 6 月 8 日、10 日之實際工作時間均在 8 小時以內，並無延長工作時間等語。惟訴願人之人資處長○君於上開 109 年 10 月 28 日會談紀錄，已明確陳述○君於 109 年 6 月 10 日工作內容為文件整理交接，當日上下班時間為 8 時 12 分至 23 時 3 分，延長工時為 4.5 小時等語。訴願主張與該會談紀錄所載不一致，又訴願人雖於 109 年 12 月 15 日書面陳述意見時，檢附○君 109 年 6 月門禁紀錄影本，於 6 月 10 日門禁紀錄旁註明「此員工已在 6/8 完成離職交接，此時段（10：41-18：15）未在公司，並無相關工作紀錄」等文字。惟該註記內容為訴願人於勞動檢查後始提出，並無○君之簽名確認；復依卷附訴願人之人資處長○君於 109 年 10 月 29 日以電子郵件傳送予原處分機關之○君 109 年 6 月出勤紀錄補充說明，僅有○君 109 年 6 月 8 日、10 日為準備離職工作交接事宜等內容，亦無說明訴願人主張○君未在公司之情事，則訴願人所稱○君未從事工作等語，既未舉證以實其說，所述尚難對其為有利之認定。

#### 五、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定部分：

- （一）按雇主應置備勞工出勤紀錄並保存 5 年；出勤紀錄應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止；出勤紀錄包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄，雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提出；違反者，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、負責人姓名等；揆諸勞動基準法第 30 條第 5 項、第 6 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 21 條等規定自明。次按在事業場所外從事工作之勞工，雇主仍應逐日記載勞工之工作時間，其工作時間之記錄方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電話、

手機打卡等電子通信設備協助記載，於接受勞動檢查時，並應提出書面紀錄；亦為勞工在事業場所外工作時間指導原則第 2 點第 4 款及第 6 款所明定。

(二) 本件依上開 109 年 10 月 28 日會談紀錄略以：「……問：貴公司外勤人員如何記載出勤紀錄？答：外勤業務代表有記載至日未有分鐘，例如……○○○出勤有工作日誌會議名稱……。」是訴願人之人資處長○君自承訴願人之外勤人員出勤時間僅記載至日而未記載至分鐘。復以訴願人勞工○君 109 年 6 月至 9 月出勤為例，據卷附○君前開期間之工作行程表影本所示，僅記載○君各工作行程開始之時間，例如：6 月 22 日「4：00pm 拜訪○○○」。該行程表僅可得知○君之出勤工作日期，惟無法據以認定其實際出勤之上、下班時間，且訴願人亦未提供足資證明○君實際出勤時間之相關資料供核。是訴願人未置備逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定之事實，洵堪認定。

(三) 訴願人雖稱○君係以 Outlook 程式內建之工作行程功能作為出勤紀錄，出勤時間以當天第一個工作行程時間為開始，工作結束時間（off hour）為結束；如未記載工作結束時間，原則上為當日下午 7 時，如延長工時，亦得特別註明工作結束時間云云。惟查訴願人於勞動檢查時提出之○君工作行程表，全無「off hour」之記載，其於 109 年 12 月 15 日書面陳述意見時，始提出部分工作日期載有該註記「off hour」之行程表，尚難採憑。又按勞動基準法第 30 條第 5 項及第 6 項規定之立法目的，係為使勞工之工作時間記錄明確化，以作為確實計算勞工工作時間及工資等之依據，故課予雇主置備出勤紀錄並保存一定期間之義務，是訴願人自應依勞工實際出勤狀況覈實記錄，尚難以擬制工作結束時間（下午 7 時）為由，主張免除雇主應逐日記載勞工實際出勤時間之法定義務。訴願主張，不足採據。

六、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定部分：

(一) 按勞工每日工作時間超過 8 小時之部分為延長工作時間；雇主使勞工延長工作時間連同正常工作時間，1 日不得超過 12 小時；違反者，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、負責人姓名等；為勞動基準法第 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 第 1 款所明定。

(二) 查本件訴願人之人資處長○君於 109 年 10 月 28 日會談紀錄自承○君於 109 年 6 月 10 日上下班時間為 8 時 12 分至 23 時 3 分，延長工時為 4.5 小時等語，並有○君門禁紀錄影本在卷可憑。前開○君出勤時間扣除正常工時結束後 1 小時之休息時間，當日出勤共計 12.5 小時，已逾 1 日法定工時 12 小時上限，是訴願人使○君 1 日延長工作時間連同正常工作時間逾 12 小時，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定之情事，洵堪認定。訴願人雖稱○君 109 年 6 月 10 日實際工作時間為 5 小時，其餘時間係外出辦公室處理私事云云。惟訴願人提出之○君出勤紀錄補充說明，尚難證明其所述屬實，已如前述。訴願主張，不足採據。

七、綜上，原處分機關各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 6 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並無不合，原處分應予維持。

八、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 吳 秦 雯  
委員 王 曼 萍  
委員 盛 子 龍  
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 6 月 11 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）