

訴 願 人 ○○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 110 年 1 月 6 日北市勞動字第 10960792871 號裁處書關於違反勞動基準法第 24 條第 1 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、訴願人經營機電、電信及電路設備安裝業，為適用勞動基準法之行業

。經原處分機關於民國（下同）109 年 11 月 19 日實施勞動檢查，訴願人與所僱勞工○○○（下稱○君）約定工作時間為 9 時至 18 時，中間休息時間為 12 時至 13 時 30 分，週六、週日及國定假日休假；加班自 18 時 50 分起算加班，由勞工自行提出申請，主管同意，薪資於次月 5 日以現金發放，未有領據簽收；並查得：

（一）勞工○君於 108 年 1 月 2 日、4 日、8 日、10 日、15 日、21 日、22 日及 29 日延長工時各 1.5 小時、0.5 小時、1.5 小時、0.5 小時、1.5 小時、0.5 小時、1 小時、0.5 小時，共計 7.5 小時，以○君當月工資新臺幣（下同）3 萬 3,500 元（底薪 32,500+全勤獎金 1,000）計算，訴願人應給付○君 108 年 1 月份平日延長工時工資共計 1,396 元（ $33,500/240 \times 4/3 \times 7.5$ ），惟訴願人未給付，其他月份亦有相同之情事，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

（二）勞工○君於 103 年 5 月 6 日到職，最後工作日為 108 年 2 月 27 日，於 106 年 5 月 6 日起年資滿 3 年，依規定享有 14 日特別休假，107 年 5 月 6 日起年資滿 4 年，享有 14 日特別休假；惟○君於 106 年 5 月 6 日至 107 年 5 月 5 日間，已休 8 日，餘 6 日；於 107 年 5 月 6 日至 108 年 2 月 27 日間，已休 8.25 日，餘 5.75 日，是○君於勞動契約終止時，其特別休假應休而未休之日數尚有 11.75 日，訴願人應給付○君特別休假應休而未休日數之工資 1 萬 3,121 元（ $33,500/30 \times 11.75$ ），惟訴願人未給付○君特別休假應休而未休日數之工資，違反勞動基準法第 38 條第 4

項規定。

二、原處分機關乃以 109 年 12 月 9 日北市勞動字第 1096124478 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知訴願人陳述意見，惟未獲回應。原處分機關仍審認訴願人違規事證明確，且為乙類事業單位，違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 38 條第 4 項規定，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、46 等規定，以 110 年 1 月 6 日北市勞動字第 10960792871 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 4 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。原處分於 110 年 1 月 7 日送達，訴願人不服原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分之處分，於 110 年 2 月 3 日經由原處分機關向本府提起訴願，3 月 23 日、4 月 16 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。……。」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 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、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或每週工作總時數超過四十小時之部分……。」

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，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：「……說明：

一、查雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間工資應依勞動基準法第 24 條所列標準加給之，此項延長工時工資，並應於勞工延長工時之事實發生後最近之工資給付日或當月份發給。……三、……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 點第 1 款規定：

「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： …… 1.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『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：勞工○君自 103 年 5 月到職至 108 年 2 月 27 日因盜用公款被發現離職前，並無申請加班，因○君任職之工作事項為影印事務機維護保養故障排除，公司客戶叫修都在上班時間內處理，下班後沒有加班維護叫修，○君下班留在公司或跟同事主管聊天，或在公司等家人下班下課，故○君並無加班之事實，請撤銷原處分。

三、原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有未依規定給付○君 108 年 1 月平日延長工時工資之違規事實，有○君之 108 年 1 月出勤紀錄、員工薪資明細表、原處分機關勞動檢查結果通知書、109 年 11 月 19 日訪談訴願人之代表人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張勞工○君自 103 年 5 月到職至 108 年 2 月 27 日因盜用公款被發現離職前，並無申請加班云云。經查：

（一）按雇主延長勞工工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 1/3 以上；所謂平日延長工作時間，係指勞工每日工作超過 8 小時之時間；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額；揆諸勞動基準法第 24 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 等規定自明。次按勞雇雙方縱有約定延長工作時間須事先申請，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，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，雇主尚不得謂不知情而主張免責；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。有前揭前

勞委會 81 年 4 月 6 日、101 年 5 月 30 日、勞動部 103 年 5 月 8 日書、函釋
意旨可資參照。

- (二) 查本件依原處分機關 109 年 11 月 19 日訪談○君之會談紀錄載以：「. 問： 請問勞工○○○在職期間有無申請加班？加班費如何給予？答：○員在職期間沒有依公司加班申請流程申請，因為本公司未收到○員的加班申請，無法得知○員的加班日期及事實，故未給予過加班費，本公司於 109 年 11 月 5 日和勞工調解時，已告知○員如有加班事實，請依公司流程提出申請，至今皆未收到○員的加班申請。 」並經○君簽名確認在案，是訴願人業已自承未給付○君平日延長工時工資；再據○君 108 年 1 月出勤紀錄所示，其 108 年 1 月 2 日、4 日、8 日、10 日、15 日、21 日、22 日及 29 日延長工時各 1.5 小時、0.5 小時、1.5 小時、0.5 小時、1.5 小時、0.5 小時、1 小時、0.5 小時，共計 7.5 小時，訴願人應給付○君平日延長工時工資 1,396 元 ($33,500/240 \times 4/3 \times 7.5$)；惟查卷附○君 108 年 1 月份薪資明細表影本，並無發給延長工時工資之記載，且訴願人亦未提供○君補休之事證供核。是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。
- (三) 訴願人雖主張勞工○君於在職期間未申請加班等語，惟勞動基準法第 30 條第 5 項及第 6 項立法目的，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之依據，並以為勞資發生爭議時之佐證。勞工○君之出勤紀錄，係訴願人依前開法規逐日記載勞工出勤情形，屬訴願人人事管理之範圍，自得由訴願人依勞工實際出勤狀況覈實記錄或更正。次查，雇主如為減少不必要之加班，採取防止措施，規定延長工時應事先申請，經同意後其工作時間始准延長，如無其他違反強制禁止規定等情事，雖無不可，然前揭前勞委會 81 年 4 月 6 日、101 年 5 月 30 日等函釋意旨，勞雇雙方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，其仍應就勞工出勤及延時工作等情形善盡管理之責，故○君正常工時後提供勞務之時間，均應屬工作時間，訴願人即應依規定給付勞工延長工時工資，訴願主張，不足採據。從而，原處分機關就訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分，依前揭規定處訴願人法定最低額 2 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，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 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 7 月 2 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）