

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 7 月 19 日北市勞動字第 11060247441 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

- 一、訴願人經營餐館業，為適用勞動基準法之行業，且係經中央主管機關指定，得依同法第 30 條之 1 規定實施 4 週變形工時之行業。原處分機關於民國（下同）110 年 4 月 28 日、6 月 21 日實施勞動檢查，查得訴願人經勞資會議決議採用 4 週變形工時，以 109 年 11 月 30 日至 12 月 27 日為 1 週週期，往後週期以此類推；訴願人與勞工約定工作時間依排班表出勤，正職人員出勤採兩段班，中間休息時間亦須刷卡，故 1 日有 4 次打卡紀錄；另延長工時以 0.5 小時為計算單位，每月 5 日發給前 1 個月工資。並查得訴願人勞工○○○（正職人員，下稱○君）於 109 年 12 月 17 日平日延長工時計 1 小時，訴願人應給付○君平日延長工時工資新臺幣（下同）133 元（本薪 2 萬 3,800 元/240 小時*1 小時*4/3），惟訴願人未給付，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。
- 二、原處分機關爰以 110 年 7 月 7 日北市勞動字第 1106076813 號函（下稱 110 年 7 月 7 日函）檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知陳述意見。嗣原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定，且為乙類事業單位，乃依勞動基準法第 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 等規定，以 110 年 7 月 19 日北市勞動字第 11060247441 號裁處書（該裁處書理由欄誤載裁罰基準之項次，經原處分機關以 110 年 9 月 7 日北市勞動字第 11060116442 號函更正在案），處訴願人 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。該裁處書於 110 年 7 月 21 日送達，訴願人不服，於 110 年 8 月 18 日經由原處分機關向本府提起訴願，8 月 31 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……。」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……。」第 36 條第 1 項、第 2 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。」「雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：……三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。」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 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。但依本法……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。」

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。」

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。……」

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.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。 ……

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) 疫情期間訴願人實施居家及分流辦公，為避免無法收到公文，故於 110 年 6 月 21 日勞動檢查時，與原處分機關合意約定以臺北市信義區○○路○○號○○樓辦公處所為送達地址。惟原處分機關 110 年 7 月 7 日函卻未向該址寄送，致訴願人無從知悉而未及陳述意見，有損訴願人權利保障，亦不符正當法律程序。
- (二) 參酌司法實務見解，雇主並無於契約約定外受領勞工單方面提供勞務之義務，倘勞動契約或工作規則已就延長工時相關事項另有約定加班申請制，於無違反法律強制規定之前提下，勞工即應遵守並向雇主申請，雇主始負有延長工時工資之給付義務。原處分機關僅以○君刷卡資料為依據，未調查其他證據即逕認○君有延長工時提供勞務，違反行政程序法第 9 條、第 36 條規定。且依訴願人公告之工作規則，勞工加班應事前提出加班申請單並經主管核准，勞工皆熟稔該規定，倘真有提供勞務情形，必會向訴願人申請。本件○君既無延長工時情形，亦未依工作規則申請加班，訴願人自不負給付延長工時工資義務，請撤銷原處分。

三、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之情事，有原處分機關 110 年 4 月 28 日勞動條件檢查會談紀錄、○君排班表、出勤紀錄、工資清冊及薪資轉帳資料等影本在卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張原處分機關 110 年 7 月 7 日函未合法送達，致訴願人未及陳述意見；○君既無延長工時情形，亦未依工作規則申請加班，訴願人自不負給付延長工時工資義務等語。經查：

- (一) 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；依勞動基準法第 30 條之 1 第 1 項第 1 款變更工作時間者，所謂延長工作時間，係指超過變更後工作時間之部分；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；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；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 第 1 款定有明文。
- (二) 查本件依卷附原處分機關 110 年 4 月 28 日訪談訴願人之受託人○○○

(下稱○君)之勞動條件檢查會談紀錄影本記載略以：「問：貴公司每日正常出勤時間為何？休假制度為何？加班如何計給？答：皆依排班表出勤……正職人員月休 6 天，休息日出勤依法加給薪資……正職人員採四週變形工時，本次抽查期間之第一週期共為 109 年 11 月 30 日至 12 月 27 日，以此類推。正職人員出勤兩段班採打四卡記錄出勤時間（第一段時間之上班卡 + 下班卡及第二段時間之上班卡 + 下班卡），第 2 卡及第 3 卡為該日之休息時間，工作時間內無另計休息時間……加班最小計算單位為 0.5 小時。問：貴公司之計薪方式及發薪日為何？答：每月 5 日發給前月工資，遇假日順延。問：以勞工○○○ 109 年 12 月 17 日為例，排班時間為 12：00～21：00（16：00～17：00 休息）其下班時間為 22：10，是否未核給加班？……答：是，公司未受理到○○○……之加班申請單，會再協助員工提出申請並核發加班費予員工……。」並經○君簽名確認在案。

(三) 次據卷附○君排班表及出勤紀錄影本所載，其於 109 年 12 月 17 日出勤，原處分機關審認該日為○君平日工作，訴願人就此亦未爭執。又該日○君排班時間為 12 時至 9 時（中間休息時間 1 小時），下班時間為 22 時 10 分，當日延長工作時間共計 1 小時。是訴願人應給付○君平日延長工時工資 133 元（本薪 2 萬 3,800 元/240 小時*1 小時*4/3），惟據卷附○君工資清冊及薪資轉帳資料所示，並無訴願人給付○君前開平日延長工時工資之記載，○君於上開會談紀錄亦自承未給付○君延長工時工資，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) 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；有前揭前勞委會 101 年 5 月 30 日、勞動部 103 年 5 月 8 日函釋意旨可資參照。訴願人雖主張○君未有延長工時提供勞務之事實，惟並未舉證以實其說，所述尚難對其為有利之認定。又訴願人對於○君在其管領下之工作場所提供勞務，具有指揮監督權，○君超過正常工作時間提供勞務，訴願人並未為反對之意思表示或防止之措施，該等提供勞務時間即屬

延長工作時間，訴願人負有給付○君延長工時工資之義務，尚不得以○君未依工作規則申請加班為由，拒絕給付延長工時工資。末查本件原處分機關於110年4月28日實施勞動檢查時，訴願人已知悉其未給付○君109年12月17日延長工時工資，涉違反勞動基準法第24條第1項規定，惟迄至原處分作成時，訴願人仍未提出○君無延長工時或訴願人已提供補休之相關事證。是訴願人之違規事實客觀上明白足以確認，依行政罰法第42條第6款規定，原處分機關縱未於處分前給予訴願人陳述意見之機會，亦無違誤。則原處分機關110年7月7日通知陳述意見函雖未依訴願人指定處所送達，而係向訴願人設立登記地址送達，原處分亦不因此構成違法。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關處訴願人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，揆諸前揭規定及裁罰基準，並無不合，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（公出）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 王 韻 茹
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 11 月 23 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）