

訴 願 人 ○○股份有限公司

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 8 月 31 日北市勞動字第 11060252181 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營未分類其他資訊供應服務業，為適用勞動基準法之行業。

經原處分機關於民國（下同）110 年 6 月 17 日實施勞動檢查，發現訴願人未採用變形工時，每週起訖為週一至週日，訴願人與所僱勞工○○○（下稱○君）約定工作時間為 9 時至 18 時，12 時 30 分至 13 時 30 分休息 1 小時，若有加班須先休息 1 小時，自 19 時起算加班時數，並以 1 小時為單位計算加班時數，加班得選擇加班費或補休；每月 5 日以匯款方式給付上月薪資，遇假日順延；並查得：（一）○君 110 年 3 月工作至 19 日，訴願人應於 110 年 4 月 6 日（原應於 110 年 4 月 5 日給付，因該日為國定假日之補假日而順延至次一工作日為 4 月 6 日）給付○君 110 年 3 月工資新臺幣（下同）4 萬 452 元（ $66,000 \text{ 元} / 31 \times 19 = 40,452$ ），惟訴願人遲至 110 年 4 月 27 日始給付○君，其有工資未依約定時間給付之情事，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。（二）○君於 109 年 12 月 3 日、4 日、10 日、18 日、21 日延長工時各 3 小時、1 小時、2 小時、1 小時、1 小時，延長工時在 2 小時以內計 7 小時，再延長工時在 2 小時以內計 1 小時，共計 8 小時，以○君該月工資 6 萬 6,000 元計算，訴願人應給付○君 109 年 12 月平日延長工時工資 3,025 元【 $66,000 / 240 \times (4/3 \times 7 + 5/3 \times 1)$ 】，惟訴願人未給付，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。（三）○君於 109 年 10 月 22 日 8 時 52 分至翌日 1 時 17 分出勤工作，扣除中午休息時間 1 小時（12 時 30 分至 13 時 30 分）及晚上休息時間 1 小時（18 時至 19 時），該日總工時合計達 14 小時又 17 分鐘；○君該日延長工作時間連同正常工作時間已逾 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、原處分機關乃以 110 年 7 月 22 日北市勞動字第 1106079599 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知訴願人陳述意見。訴願人以 110 年 8 月 3 日書面陳述意見後，原處分機關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 23 條第 1 項、第 24 條第 1 項及第 32 條第 2 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第 3 點及第 4 點項次 15、17、30 等規定，以 110 年 8 月 31 日北市勞動字第 11060252181 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 6 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 110 年 9 月 3 日送達，訴願人不服，於 110 年 9 月 27 日經由原處分機關向本府提起訴願，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 23 條第 1 項規定：「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。」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 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）
----	------	-----------	--------------------	---------------

15	工資之給付，僱主未依約定或法定期間定期給付，或未提供工資各項目計算方式明細者。	第 23 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，除依僱主或事業單位規模、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。 ……
17	延長勞工工作時間，僱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。		
30	僱主延長勞工之工作時間連同正常工作時間或僱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。		

」  
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：

- (一) ○君涉有勞動基準法第 12 條第 4 款、刑法第 358 條及營業秘密法第 12 條等不法情事，遭訴願人開除，訴願人請○君限期完成工作交接，惟○君不予理會，因○君個人因素致 4 月 6 日發放薪資作業延宕，訴願人非故意違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。
- (二) 訴願人之人事管理規章載明採用加班申請制，出勤系統亦有異常管理機制，○君明知人事管理規章規定，卻未依規定申請加班，出勤系統出現異常提醒，○君亦未補填加班單。○君未提供相關加班證明佐證，無法證明其係從事公務。
- (三) 有關違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定部分，經訴願人調查確認○

君係利用非正常工作時間竊取公司機密，並下載至個人外地雲端儲存，○君於該超時工作時段進行違法行為，非從事公務，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，有原處分機關勞動檢查結果通知書、110年6月17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）、勞工名卡、○君離職證明書、出勤報表及員工薪資明細表、薪資轉帳資料等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張○君未限期完成工作交接致4月6日發放薪資作業延宕；○君未依規定申請加班，且未提供相關證據證明其係從事公務；○君於超時工作時間竊取公司機密，非從事公務云云。查本件：

（一）關於違反勞動基準法第23條第1項規定部分：

1、按工資係勞工提供勞務之對價，為勞工維持經濟生活之重要來源，而勞工在勞雇關係中又常居於弱勢地位，是勞動基準法乃訂有勞動條件之最低標準，並明文規定勞雇雙方所訂勞動條件不得低於該法所定之最低標準，以期達到保障勞工權益、加強勞雇關係之目的。次按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次；是雇主與其所僱勞工有約定工資給付日者，雇主即負有於該期日給付予勞工工資之義務；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、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；勞動基準法第23條第1項、第79條第1項第1款及第80條之1第1項定有明文。

2、依原處分機關110年6月17日訪談○君所製作之會談紀錄略以：「…問：請問○○○（下稱○員）是否為貴公司勞工？是否有簽訂書面勞動契約？○員到職日、擔任職務、最後工作日及離職原因為何？答：是，○員曾為本公司勞工，並有簽訂書面勞動契約，○員於109年2月3日到職，110年3月19日遭公司終止契約（最後工作日），○員原於本公司擔任系統工程專案經理……問：請問貴公司與○員約定薪制、薪資、計薪週期、發薪日及給付方式？○員最後一個月工資為多少？如有，發放日期為何？是否有提供薪資明細予○員？答：○員為月薪制，薪資約定於每月5日以匯款方式發放前月1日至最後1日薪資（含考勤），遇假日順延，勞工可自行上104系統自

行查詢明細，○員 110 年 3 月份工資為 40,452 元（66,000 元/31\*19 天=40,452（基本薪資 38,981+伙食費 1,471））及特休未休工資 12,100 元（=66,000 元/30\*5.5），扣除勞保費 667 元，共計 51,885 元已於 110 年 4 月 27 日給付，當月薪資明細及計算明細亦另於 110 年 6 月 16 日 email 給○員。問：承上，依貴公司與○員約定之發薪日，○員 110 年 3 月份工資應於 110 年 4 月 6 日發放，為何遲至 110 年 4 月 27 日始匯款給○員？答：○員 110 年 3 月份工資原會於 110 年 4 月 6 日發放，○員涉妨害電腦使用及營業秘密法等情事，因 110 年 3 月 19 日當日早上發現○員企圖刪除證據，本公司不希望○員進公司使用公司電腦，故請○員以 email 方式列出在職期間工作（系統密碼權限等）及代辦清單完成交接手續，完成離職及交接手續後會給付薪資，惟經多次通知，○員仍不願完成交接，故本公司與律師事務所討論後決定對○員提告，110 年 3 月份薪資仍給付給○員，並已於 110 年 4 月 27 日發放。……」並經○君簽名確認在案。訴願人與勞工○君約定每月 5 日給付上個月工資，遇假日順延，110 年 3 月工資應於 110 年 4 月 6 日（原應於 110 年 4 月 5 日給付，因該日為國定假日之補假日而順延至次一工作日為 4 月 6 日）給付，惟訴願人遲至 110 年 4 月 27 日始給付○君 110 年 3 月工資 4 萬 452 元，有訴願人 110 年 3 月員工薪資明細表及薪資轉帳資料等影本在卷可憑。是訴願人未依約定於 110 年 4 月 6 日給付勞工○君 110 年 3 月之工資，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

- 3、訴願人雖主張○君未限期完成工作交接致 4 月 6 日發放薪資作業延宕等語，惟勞動基準法第 23 條第 1 項工資應定期發給之規定，係在保障勞工及其家屬生活必須之最低需求，訴願人既已與勞工約定工資給付日，縱○君未限期完成工作交接，仍不得未經勞工同意，即逕自變更約定期日給付工資，是其未取得勞工同意，卻未依約定日期於 110 年 4 月 6 日發給○君 110 年 3 月之工資，已違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定，縱其嗣後確已於 110 年 4 月 27 日給付○君 110 年 3 月工資，亦不影響違規事實之認定。訴願主張，不足採據。

（二）關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

- 1、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 3 分之 1 以上；再延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 3 分之 2 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。

- 2、依原處分機關 110 年 6 月 17 日訪談○君所製作之會談紀錄略以：「…  
…問：請問貴公司是否有經勞資會議同意使用變形工時？與○員約定每週起訖、休息日及例假日？每日出勤及休息時間為何？答：未經勞資會議實施變形工時，每週起訖為週一至週日，週六及週日為休息及例假日，國定假日均休，與○員約定每日工作時間為 9:00-18:00，12:30-13:30 休息 1 小時，正常工作時間為 8 小時。……問：請問貴公司是否有加班制度？加班起算時間為何？加班最小計算單位及加班費計算方式為何？是否曾經勞資會議同意延長之工作時間，1 個月不得超過 54 小時，每 3 個月不得超過 138 小時？答：是，勞工如因緊急事務必須在規定上班時間外加班完成者，應事先經直屬主管同意始得加班，當天已提出加班申請者，需先休息 1 小時，自 19:00 始可加班，最小單位以 1 小時計，申請時可於系統自行選擇加班費或補休。未曾經勞資會議同意延長之工作時間 1 個月不得超過 54 小時，……問：承上，如勞工工作時間超過可加班時間卻未申請加班，是否有與勞工確認延後下班原因等異常管理措施？答：本公司加班依勞工申請為主，無出勤時間異常之措施，勞工如有……晚打卡尊重其意願，不會另與勞工確認延後下班原因，勞工未申請加班即視為無加班需求。另因○員涉有盜取公司資料之情事，故也無法確認其是否晚下班是在從事公務……問：以○員 109 年 12 月為例，請問其當月是否有加班情形？答：○員於 109 年 12 月皆未申請加班，故未有加班情形。問：承上，○員 12/3、12/4、12/10、12/18、12/21 扣除中午及晚上共 2 小時休息，工作時間仍有逾 8 小時，是否有與其確認是否從事公務需申請加班？答：如前所述，因○員上述日期皆未申請加班，即視為無加班需求與從事公務，亦無法證明其滯留原因，不會再與其確認延後下班原因。……」並經○君簽名確認在案，是訴願人業已自承因○君未申請加班，故未給付○君 109 年 12 月平日延長工時工資；再據○君 109 年 12 月出勤紀錄所示，○君 109 年 12 月 3 日、4 日、10 日、18 日、21 日延長工時各 3 小時、1 小時、2 小時、1 小時、1 小時，延長工時在 2 小時以內計 7 小時，再延

長工時在 2 小時以內計 1 小時，共計 8 小時，訴願人應給付○君 109 年 12 月平日延長工時工資 3,025 元【 $66,000/240 \times (4/3 \times 7 + 5/3 \times 1)$ 】；惟查卷附○君 109 年 12 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。

- 3、訴願人雖主張○君未申請加班及其非從事公務等語，依前勞委會 81 年 4 月 6 日、101 年 5 月 30 日、勞動部 103 年 3 月 11 日及 103 年 5 月 8 日等書、函釋意旨，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，其提供勞務時間即應認屬工作時間，並依勞動基準法計給延時工資；且勞雇雙方縱有約定延長工時須事先申請者，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。訴願人既無法舉證○君於上開平日延長工作時間非實際提供勞務延長工作，上開延長工作之時間仍屬提供勞務之工作時間。是訴願人尚難以勞工未申請加班，視同放棄權利為由，規避勞動基準法有關延長工作時間及給付延長工時工資之規定。訴願主張，亦不足採。

(三) 關於違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定部分：

- 1、按所謂延長工作時間，係指勞工每日工作超過 8 小時或勞工於勞動基準法第 36 條所定休息日工作之時間；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、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；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 所明定。
- 2、依原處分機關 110 年 6 月 17 日訪談○君所製作之會談紀錄略以：「…問：請問○員 109 年 10 月 22 日及 109 年 8 月 17 日上下班時間分別為何？答：如出勤紀錄所載，○員 109 年 10 月 22 日上班時間為 8:52、下班時間為隔日凌晨 1:17；109 年 8 月 17 日上班時間為 8:47、下班時間為隔日凌晨 0:00。……」該會談紀錄經○君簽名確認在案。又依

○君 109 年 10 月份出勤報表所載，○君 109 年 10 月 22 日實際上班時間為 8 時 52 分，實際下班時間為翌日 1 時 17 分，扣除中午休息時間 1 小時（12 時 30 分至 13 時 30 分）及晚上休息時間 1 小時（18 時至 19 時），○君該日工時長達 14 小時又 17 分鐘；是訴願人使○君延長工作時間連同正常工作時間已逾 1 日法定工時 12 小時上限，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定之情事，洵堪認定。訴願主張○君利用超時工作時間係在竊取公司機密，並非從事公務，並未提出具體事證供核，依前述說明，尚難對其為有利之認定。

（四）本件訴願人有違反勞動基準法第 23 條第 1 項、第 24 條第 1 項及第 32 條第 2 項規定之事實，業論述如上。訴願理由，核不足採。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 6 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並無不合，原處分應予維持。

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 陳 愛 娥  
委員 洪 偉 勝  
委員 范 秀 羽  
委員 郭 介 恒

中華民國 110 年 12 月 24 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）