

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 110 年 11 月 17 日北市勞動字第 11060256971 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金融中介業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）110 年 8 月 4 日、8 月 20 日、8 月 25 日實施勞動檢查，查得訴願人經勞資會議同意自 105 年 1 月 25 日起依照政府行政機關辦公日曆表實施 8 週變形工時制度；每週起訖期間為週一至週日，休息日為週六、例假日為週日；勞工正常工時 8 小時，工作時間分 3 個班別：8 時至 17 時、8 時 30 分至 17 時 30 分、9 時至 18 時，中午休息時間 1 小時，勞工可自行調配休息時間；勞工如有加班需求，應透過 IHR 集團人資系統申請，事前電郵主管同意或是事前直接於該系統線上申請，亦可事後於該系統申請後皆需主管核准，以分鐘為延長工時計算單位。另查得訴願人所僱前勞工○○○（當時擔任整合行銷企劃專業人員，下稱○君）109 年 11 月 18 日工作班別為 8 時至 17 時，實際出勤時間為 7 時 46 分至 18 時；訴願人表示當日於 15 時 30 分由當時任職總稽核○○○（下稱總稽核）面談○君，釐清○君於 109 年 10 月 21 日、11 月 1 日向稽核處投訴子公司○○股份有限公司（下稱○○人壽）辦理員工貸款及○○股份有限公司（下稱○○）智能投資理財商品之問題，雙方討論約至 17 時 40 分結束。原處分機關查認○君於工作時間受訴願人總稽核面談，面談時間自 15 時 30 分至 17 時 40 分，自下班時間 17 時起算，○君於 109 年 11 月 18 日延長工時 40 分鐘，以訴願人與○君約定工資為月薪新臺幣（下同）7 萬 635 元計算，訴願人應給付○君平日延長工時工資 262 元（70,635 元/30 日/8 小時\*4/3\*40 分鐘/60 分鐘=261.61 元，

四捨五入以整數為 262 元)，惟訴願人退回○君加班申請，並未給付其平日延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃以 110 年 10 月 12 日北市勞動字第 1106114462 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 10 月 25 日書面陳述意見後，原處分機關審認訴願人違規事證明確，且為上市公司及實收資本額超過 1 億元之甲類事業單位，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第 4 點及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 4 點項次 17 等規定，以 110 年 11 月 17 日北市勞動字第 11060256971 號裁處書（下稱原處分），處訴願人 5 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 11 月 19 日送達，訴願人不服，於 110 年 12 月 16 日經由原處分機關向本府提起訴願，111 年 1 月 21 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 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……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……。」

違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第 4 點規定：「下列違反本法第二十四條、第三十二條、第三十四條、第三十六條或第三十九條規定者，主管機關應審酌其資力，依本法第七十九條第一項規定，處新臺幣五萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得依同條第四項規定，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一：（一）上市或上櫃之事業單位。（二）依法辦理公司登記或商業登記，實收資本額超過新臺幣一億元之事業單位。」

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。 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.甲類： (1)第 1 次：2 萬元至 20 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
----	------	------

- 二、本件訴願及補充理由略以：○君基於個人向訴願人之子公司○○人壽辦理員工貸款及○○智能投資理財商品之相關爭議，以其金融消費者身分立場向訴願人稽核處進行投訴，與○君依雙方勞動契約應為訴願人提供勞務之工作內容無涉，且該等金融商品亦非屬○君所負責執行內部控制及法令遵循作業之範圍。稽核人員為釐清其投訴內容而於 109 年 11 月 18 日下午與○君進行面談，○君並無配合進行之義務，於面談該段時間，○君並未依勞動契約為訴願人提供勞務，其因此延遲下班並非屬延長工時之情形，訴願人無給付○君延長工時工資之義務。訴願人並無違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之故意或過失，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，查得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 8 月 4 日、8 月 20 日及 8 月 25 日訪談訴願人之副理○○○（下稱○君）及受任人○○○律師（下稱○律師）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下合稱會談紀錄）、訴願人 110 年 9 月 11 日更正說明函、勞工○君 109 年出勤報表、員工薪資明細表、勞動契約書、職務說明書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。
- 四、至訴願人主張○君因個人向○○人壽辦理員工貸款及○○智能投資理財商品之相關爭議，向訴願人稽核處進行投訴，其與總稽核就投訴內容進行面談非屬於為訴願人提供勞務之行為云云。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 3 分之 1 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。
- （二）依原處分機關 110 年 8 月 4 日訪談○君所製作會談紀錄略以：「……問 2：請問貴公司與勞工○○○（下稱○員）間約定需出勤正常工時數、延長工時起算時間、休息時間時數……答 2：……本公司與勞工○○○約定正常工時 8 小時，工作時間分 3 個班別：8：00 至 17：00、8：30 至 17：30 及 09：00 至 18：00，中午休息時間為 1 小時，休息時段為 12：00 至 13：00，勞工可自行調配休息時間……問 3：

承上，請問貴公司可否提供勞工○員擔任何種職務……答 3：本公司○員到職日：105 年 1 月 18 日擔任襄理一職。110 年 2 月 1 日自請離職，離職前職稱為副理。期間工作內容為整合行銷內勤人員……問 4：……貴公司與勞工○員約定出勤紀錄登載方式為何？出勤異常管理機制為何，請說明。答 4：……勞工本人每日親自於桌機內建之 IHR 集團人資系統登入員工帳號密碼後，勞工於 IHR 集團人資系統登載出勤之時間為實際工作時間。亦可以由手機 APP 登入登載出勤紀錄……問 5：承上，貴公司與勞工約定延長工時申請制度為何？延長工時工資最小計算單位為何？每月薪資（連同延長工時工資及遲到早退扣項之計算週期）如何發放？計薪週期為何？計算勞工延長工時工資基準為何？答 5：本公司與勞工約定如有加班需求，應透過 IHR 集團人資系統申請，事前電郵主管同意或是事前直接於該系統線上申請，亦可事後於該系統申請後皆需主管覆核……延長工時工資最小計算單位為：1 分；加班前有休息時間 30 分鐘……計算延長工時工資計算基準為月薪本俸、職務加給之加總；未計入延長工時工資之項目如：競賽獎金、外務津貼。……」並經○君簽名確認在案。

- (三) 又依原處分機關 110 年 8 月 20 日、8 月 25 日訪談○君及○律師所製作會談紀錄分別略以：「……問 8：承上，請問貴公司於 109 年 11 月 18 日有約談○員至稽核處詢問事務為何？該日申請加班情形為何？答 8：本公司於 109 年 11 月 18 日總稽核○○○，是否於該日有面談○員，尚須確認致使發生延長工時之情形，依目前本公司所提供之資料並無 109 年 11 月 18 日○員加班申請紀錄。且本公司延後退勤說明欄位，係由○員本人親填處理私人事務，故無給付加班費之義務。……」「……問 2：承上，請問貴公司於 109 年 11 月 18 日有約談○員至稽核處詢問事務為何？該日申請加班情形為何？答 2：本公司於 109 年 11 月 18 日 15 時 30 分當時任職總稽核同仁○○○於該日確實有面談○員，面談原因係為稽核處需向○員釐清○員本人於 109 年 10 月 21 日、11 月 1 日向稽核處投訴有關○員本人向○○人壽辦理員工貸款及○○智能投資理財商品之問題，○員認為本公司上述商品之處理程序有瑕疵，以致對本公司上述金融商品後續處理程序有所抱怨，故雙方針對上述問題討論約略至 17 時 40 分結束（本公司並未有上述面談之書面紙本紀錄可供貴局提供），因此本公司認為該討論之內

容應非屬公務……○員本人確實有於該日出勤紀錄之延後退勤說明欄位親填處理私人事務可稽並無提供勞務之事實，且本公司並未收到○員之加班申請紀錄，亦無可能知悉○員有延長工時之情形，故本公司無給付加班費之義務。……」亦經○君及○律師簽名確認在案。

- (四) 另據卷附訴願人 110 年 9 月 11 日函影本略以：「……說明……二、當日事件經過：經本公司進一步調閱系統操作軌跡 log 紀錄後發現，○員當日系統操作紀錄如下：……3. ○員於 18 時 02 分 36 秒於系統再次申請加班，加班區間為『17:30~18:30』，事由為『檢舉制度』4. ○員之主管於隔日 (11/19) 下午 15 時 10 分 59 秒於系統退回○員該筆加班申請，並向○員表示檢舉事項非屬○員職責範圍，不可作為申請加班事由。三、……查○員當日至稽核處所談之主題，係有關○員檢舉其購買本公司之子公司商品爭議及相關處理流程問題……○員當時於本公司擔任『行銷規劃處/整合行銷部/副理』之職務，依○員與本公司所簽訂之勞動契約、其職位之職務說明書、及當年度 (2020 年) ○員所訂之個人工作目標，其職責範圍內所應提供之勞務，並不包括檢舉相關事宜。此外，○員當日至稽核處洽談之過程中，並未於其個人正常工時結束時向稽核處提出已超過其下班時間，希望擇日再談，亦未於事前向其主管或總稽核提出加班之請求。綜上，本公司認定○員當日延後退勤之原因並非處理公務，本公司亦無給付加班費之義務。……」是訴願人業已自承稽核處總稽核於 109 年 11 月 18 日 15 時 30 分面談○君持續至 17 時 40 分結束，及訴願人於 110 年 8 月 20 日、25 日 2 次勞動檢查後經原處分機關通知另提供資料，始以 110 年 9 月 11 日函更正說明○君於 109 年 11 月 18 日 18 時 2 分確實有於系統登載加班區間 17 時 30 分至 18 時 30 分及事由為檢舉制度之加班申請紀錄，雖因訴願人認定檢舉事項非屬○君職責範圍，其 109 年 11 月 18 日 17 時至 17 時 40 分延後退勤之原因並非處理公務，故未給付○君平日延長工時工資。惟查訴願人稽核處為釐清○君檢舉事項，由總稽核主動約談○君，○君當日工作時間為 8 時至 17 時及實際出勤時間為 7 時 46 分至 18 時，其於 15 時 30 分至 17 時正常工時中仍處於訴願人指揮監督支配下受拘束之狀態，處於隨時提供勞務狀態，而該面談時間自 15 時 30 分持續至 17 時 40 分係屬工作時間，自下班時間 17 時起算，○君當日至少有 40 分鐘延長工時之事實，訴願人

應給付○君平日延長工時工資 262 元（70,635 元/30 日/8 小時\*4/3\*40 分鐘/60 分鐘=261.61 元，四捨五入以整數為 262 元）。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。

- (五) 訴願人雖主張○君非從事公務等語，依金融控股公司法第 51 條、金融控股公司及銀行業內部控制及稽核制度實施辦法第 9 條及第 10 條規定，金融控股公司應建立內部控制及稽核制度；內部稽核制度之目的，在於協助董（理）事會及管理階層查核及評估內部控制制度是否有效運作，並適時提供改進建議，以合理確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據；金融控股公司應設立隸屬董（理）事會之內部稽核單位，執行稽核業務；金融控股公司應建立總稽核制，綜理稽核業務，職位應等同於副總經理。另據雙方簽訂勞動契約書第 1 條約定，○君依據訴願人隨時指示之範圍，提供職務上所必須之一切勞務，並接受訴願人之指揮與管理；又據○君擔任職務之職務說明書載以，○君擔任訴願人行銷規劃處資深整合行銷企劃專業人員，該職位存在之目的係為執行內部控制及法令遵循作業，規劃與執行跨售作業整合及流程優化，以提昇集團跨售綜效，「最主要的 3-5 項工作職責」載以「1. 協助子公司向主管機關申辦共同行銷業務，維護子公司間共同行銷合約、相關契據、規章辦法或申請書表……」。是以，稽核處為訴願人設立隸屬董事會之內部稽核單位，其職責為督導與執行金控與子公司稽核業務，稽核處為釐清○君檢舉事項所涉相關內涵，由總稽核主動約談○君，○君前往稽核處配合釐清相關疑義，其應指示參與面談之行為並未脫離上開勞動契約書及職務說明書所訂工作事項範圍。準此，○君向稽核處投訴之行為與其職務內容有關，且受稽核處通知於正常工作時間接受約談釐清疑義，應認係處於訴願人指揮監督範圍內與工作相關之事務，屬提供勞務之行為。故○君於 109 年 11 月 18 日實際出勤時間為 7 時 46 分至 18 時，其中因參與面談於工作場所超過其正常工作時間 17 時持續至延長工作時間 17 時 40 分，係○君在訴願人指揮監督下之工作場所延長工作時間所提供之勞務；且期間訴願人並未向○君為反對或終止面談之意思表示而予以受領，該段時間即○君在訴願人指揮監督下而必須配合之工作時間，訴願人仍有給付○君延長工作時間工資之義務。訴願主張總稽核與○君所

進行之面談，僅單純為釐清○君個人與訴願人之子公司間金融消費爭議，非屬於為訴願人提供勞務之行為，尚難採據。況訴願人稱未有上述面談之書面紀錄可提供佐證，其既未能證明○君在正常工時後留在工作場所並非提供勞務延長工作，上開延長工作之時間仍屬提供勞務之工作時間。是訴願人使勞工於正常工作時間以外出勤工作，未依勞動基準法第 24 條第 1 項規定給付平日之延長工時工資之違規事實，洵堪認定。至訴願人於事後補發○君相當於 1 小時加班費及利息之金額 454 元，不影響本件違規事實之認定，所訴核不足採。

(六) 綜上所述，訴願人違規事實明確，原處分機關就訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定，依前揭規定處訴願人 5 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。

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 盛 子 龍  
委員 洪 偉 勝  
委員 范 秀 羽  
委員 邱 駿 彥

中華民國 111 年 4 月 20 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）