

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 113 年 1 月 18 日北市勞動字第 11261019671 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營資料處理、網站代管及相關服務業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）112 年 11 月 1 日及 11 月 16 日實施勞動檢查，查得訴願人未實施變形工時制度，與所僱勞工約定正常工時為 9 時 30 分至 10 時出勤，18 時 30 分至 19 時退勤，每日正常工時 8 小時、午休時間 1 小時，延長工時自正常工時結束再經 0.5 小時休息時間後，以每 0.5 小時為單位計，每 7 日週期之起訖為週一至週日，每月 10 日發放上月份之薪資、考勤及加班費。其所僱勞工○○○（下稱○君）、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○於 112 年 9 月份至 10 月份延長工時，惟未依規定加給工資，以○君 112 年 10 月份為例，其於 112 年 10 月 6 日、10 月 11 日各延長工時 0.5 小時，合計延長工時 1 小時，訴願人未於原約定工資給付日（112 年 11 月 10 日）發給○君上開延長工時工資 285 元【（本薪 48,804+ 伙食津貼 2,400 元）/30/8*（1*4/3）=285】，遲於受檢後（112 年 12 月 8 日）方給付，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

二、原處分機關分別以 112 年 12 月 5 日北市勞動字第 1126121423 號及 112 年 12 月 28 日北市勞動字第 1126124958 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知其陳述意見，訴願人以 112 年 12 月 15 日及 113 年 1 月 9 日函陳述意見。原處分機關審認訴願人 5 年內第 4 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定（前 3 次分別經原處分機關以 108 年 1 月 30 日北市勞動字第 10760409981 號、111 年 7 月 8 日北市勞動字第 11160281071 號及本府以 1

12 年 5 月 25 日府勞動字第 11260089131 號裁處書裁處在案），且為甲類事業單位，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 及第 5 點等規定，以 113 年 1 月 18 日北市勞動字第 11261019671 號裁處書（下稱原處分，訴願人之代表人於 113 年 1 月 16 日變更，因公示資料揭示之時間差，原處分記載為前代表人，嗣以 113 年 3 月 19 日北市勞動字第 1136061062 號函更正），處訴願人 60 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 113 年 1 月 22 日送達，訴願人不服，於 113 年 2 月 17 日經由原處分機關向本府提起訴願，113 年 4 月 10 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。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 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。主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」

行政罰法第 18 條第 1 項規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」

勞動基準法施行細則第 20 條之 1 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）101 年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129 號函釋（下稱 101 年 5 月 30 日函釋）：「……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（下稱 103 年 5 月 8 日函釋）：「……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。」

111 年 7 月 28 日勞動條 2 字第 1110140678 號函釋（下稱 111 年 7 月 28 日函釋）：「……說明：……三、次查雇主延長勞工工作時間或徵得勞工同意於休假日工作者，其延長工作時間工資或休假日出勤加倍工資，本應於勞工提供勞務之事實發生後最近之工資給付日或當月份發給。依所附資料，事業單位受檢時自陳係因（HR 系統）設定誤差，未併彙整勞工請領加班費之時數，致 110 年 11 月薪資給付日未併結付當月之加班費，以違反本法第 24 條規定論處為妥。」

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	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：

			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。 (2)第 2 次：10 萬元至 40 萬元。 (3)第 3 次：30 萬元至 60 萬元。 (4)第 4 次：60 萬元至 80 萬元。
--	--	--	------------------------------------	---

第 5 點規定：「前點違規次數之計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯五年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。」

臺北市政府 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公告『工會法等 15 項中央法規』所定臺北市政府（以下簡稱本府）有關裁處權限事項，自中華民國 113 年 1 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 15 項中央法規』所定本府有關裁處權限事項委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附件：工會法等 15 項中央法規裁處權限委任勞動局辦理事項表（節錄）

項次	8
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：原處分機關未依法給予充分陳述意見之機會；加班應經勞資雙方合意，若雇主基於管理必要而實施加班制度，勞工未依照加班制度申請加班，未經雇主同意，難認有加班必要，雇主無將該加班時間計入工作時間，或給付加班費之義務，訴願人設有加班申請系統，且對於工時管理與加班費管理已為必要之注意，足認訴願人業已設置防止員工自主加班之措施，如員工未依規定提出加班之申請，難認屬延長工時，○君 112 年 10 月 6 日、10 月 11 日於異常工時提醒時，雖於原因欄點選加班，但因其個人因素未至加班系統填選加班單，亦未取得主管核准，嗣於 112 年 11 月 23 日方以手寫方式申請加班，訴願人遂於 112 年 12 月給付加班費，未逾給付加班費期限，本件所涉 6 名員工於 112 年 11 月中方具體發出加班之意思表示，訴願人立即追認後，業已依照個別員工之意願換補休或給付加班費；訴願人無違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之故意或過失，且原處分機關未具體審酌勞工人數、未依法給付金額、應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益等，與行政罰法第 18 條第

1 項、勞動基準法第 80 條之 1 第 2 項、勞動基準法裁處罰鍰共通性原則（下稱共通性原則）等規定不符，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、112 年 11 月 16 日訪談訴願人之受託人○○○、○○等 2 人所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱 112 年 11 月 16 日會談紀錄）、○君之刷卡明細表、月出勤明細表、加班費明細、薪資明細及薪資單等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張原處分機關未依法給予充分陳述意見之機會；訴願人設有加班申請制度，○君因其個人因素未至加班系統填選加班單，亦未取得主管核准，難認有加班必要，雇主無將該加班時間計入工作時間或給付加班費之義務；嗣○君於 112 年 11 月 23 日方申請加班，其於 112 年 12 月給付加班費，未逾給付加班費期限；本件所涉 6 名員工於 112 年 11 月中方發出加班之意思表示，其業已依個別員工意願提供補休或給付加班費；其無違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之故意或過失，且原處分機關未依共通性原則等規定，具體審酌勞工人數、未依法給付金額、應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益等而予以裁罰云云。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；所謂延長工作時間，包含勞工每日工作時間超過 8 小時之部分；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；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；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、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 24 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項、同法施行細則第 20 條之 1 定有明文。

（二）依卷附 112 年 11 月 16 日會談紀錄影本記載略以，訴願人表示其未採用變形工時，與所僱勞工約定正常工時為 9 時 30 分至 10 時出勤，18 時 30 分至 19 時退勤，每日正常工時 8 小時、中午休息 1 小時，延長工時自正常工時結束再經 0.5 小時休息時間後，以每 0.5 小時為單位計，每月 10 日發放上月份之薪資及加班費；訴願人公司勞工出勤紀錄以手機打卡，上下班都要打卡，該會談紀錄並經○○○、○○等 2 人簽名確認在案。

（三）次依卷附○君刷卡明細表、月出勤明細表、加班費明細表、薪資單等影本所示，○君 112 年 10 月 6 日上班時間為 9 時 46 分，下班時間為 19 時 48 分，112 年 10 月 11 日上班時間為 9 時 30 分，下班時間為 19 時 48 分。

，該 2 日各延長工作時間 0.5 小時；然訴願人未於原約定工資給付日（112 年 11 月 10 日）發給○君該 2 日之延長工時工資計 285 元【（本薪 48,804+ 伙食津貼 2400）/30/8*（1*4/3*1 小時）】，遲至受檢後（112 年 12 月 8 日）方給付，是訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

（四）復查，本件原處分機關分別以 112 年 12 月 5 日北市勞動字第 1126121423 號及 112 年 12 月 28 日北市勞動字第 1126124958 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知其陳述意見，經訴願人以 112 年 12 月 15 日及 113 年 1 月 9 日函陳述意見，表示因員工個人因素漏未申請加班經主管核定，於公司逐一確認實際加班狀況後依公司規範完成加班申請者，公司依法按員工意願給予補休或給付加班費在案等，有卷附 112 年 12 月 15 日及 113 年 1 月 9 日函影本在卷可稽。是原處分機關業已通知訴願人陳述意見，訴願人主張未給予陳述意見之機會，與事實不符。

（五）又按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，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；雇主延長勞工工作時間或徵得勞工同意於休假日工作者，其延長工作時間工資或休假日出勤加倍工資，本應於勞工提供勞務之事實發生後最近之工資給付日或當月份發給；有前揭前勞委會 101 年 5 月 30 日、勞動部 103 年 5 月 8 日及 111 年 7 月 28 日函釋意旨可資參照。本件訴願人既未舉證○君出勤紀錄非實際提供勞務時間，亦未提出其就○君延長工時有為反對之意思表示或防止措施之具體事證，其主張○君未至加班系統填選加班單，亦未取得主管核准，難認有加班必要等，自難採憑。又縱訴願人於勞動檢查後即於 112 年 12 月給付○君延長工時之工資，亦屬事後改善行為，不影響本件違規事實之成立。

（六）再按裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力；又主管機關依勞動基準法裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準；為行政罰法第 18 條第 1 項及勞動基準法第 80 條之 1 第 2 項所明定。依原處分機關 113 年 3 月 7 日北市勞動字第 1136010437 號函檢送之訴願答辯書理由三（三）記載略以：「……3. 原

處分機關實施檢查係自訴願人本市勞工 412 名中隨機抽選 10 名分屬不同部門及職務之勞工……並檢視渠等 112 年 9 月 1 日至 10 月 31 日期間之出勤紀錄、工資清冊……，抽查 10 名即發現其中 6 名勞工有延長工時未給付工資情事……顯見訴願人之過失並非偶發或單一案例，而係制度上有應注意而未注意之疏漏……4. 因訴願人之違規情節、所涉勞工人數、未依法給付金額、應受責難程度、所生影響、所得利益或受處罰者之資力皆無減輕處罰之必要，倘再依訴願人之主張，僅以勞動部〈違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則〉……依據該原則第 4 點規定……訴願人之實收資本額為……逾新臺幣 1 億元之事業單位，本次違反又係三年內第 3 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定，原處分機關尚得處訴願人罰鍰新臺幣 150 萬元【法定罰鍰最高額 100 萬元*加重 1.5 倍= 150 萬元】……」可知本件原處分機關業依行政罰法第 18 條第 1 項及勞動基準法第 80 條之 1 第 2 項規定，具體審酌訴願人之違規情節、所涉勞工人數、未依法給付金額、應受責難程度、所生影響、受處罰者資力等，依勞動基準法第 24 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定予以處罰，訴願主張，應屬誤解，不足採據。從而，原處分機關審認訴願人為甲類事業單位，5 年內第 4 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，處訴願人 60 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，揆諸首揭規定，並無不合，原處分應予維持。

五、另訴願人申請陳述意見及言詞辯論一節，經審酌本案事證已臻明確，尚無進行陳述意見及言詞辯論之必要，併予敘明。

六、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	連	堂	凱
委員	張	慕	貞
委員	王	曼	萍
委員	陳	愛	娥
委員	盛	子	龍
委員	洪	偉	勝
委員	邱	駿	彥
委員	郭	介	恒
委員	宮	文	祥

中 華 民 國 113 年 5 月 2 日

本案依分層負責規定授權人員決行

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）