

訴 願 人 ○○○○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

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 5 月 31 日北市勞動字第 11360062931 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

- 一、訴願人經營金融控股業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）113 年 3 月 28 日實施勞動檢查，查得訴願人未實施變形工時，每週週期起迄為週四至週三，週三為固定休假日，另一休假日由勞工自行排定；平日出勤時間為 10 時至 19 時，中午依現場狀況由店長調配現場勞工輪流休息 1 小時，每日正常工作時間為 8 小時；延長工時制度，原則上採加班申請制，於正常工時結束時即可起算延長工時，勞工於申請時可選擇發給延長工時工資或補休，經現場主管依照當日狀況判斷後可從優計算，即延長工時超過 0.5 小時但未滿 1 小時，亦得以 1 小時計。並查得以所僱勞工○○○（下稱○君）為例，○君於 112 年 7 月 27 日起受僱於訴願人，為全時工作月薪制勞工，約定薪資為每月新臺幣（下同）4 萬元，嗣因○君個人因素自 112 年 9 月起改為部分工時時薪制勞工，約定每日薪資 2,000 元（換算時薪為每小時工資額 250 元），嗣經○君申請，訴願人同意於 113 年 2 月變更為全時工作月薪制勞工，約定月薪 4 萬元；○君於 113 年 2 月 14 日出勤時間為 9 時 56 分至 19 時 46 分、2 月 25 日出勤時間為 10 時至 19 時 45 分，復以訴願人受檢時表示得從優計算延長工時之情形，訴願人就前開 2 日至少應給付○君延長工時工資 223 元（薪資 40,000 元／30 日／8 小時* 4／3*1 小時= 222.22 元，無條件進位為 223 元），惟其並未給付，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。
- 二、原處分機關爰以 113 年 4 月 18 日北市勞動字第 1136066220 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知其陳述意見。經訴願人於 113 年 4 月 29 日、113 年 5 月 9 日陳述意見及檢附相關資料後，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，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第

80 條之 1 第 1 項規定，以 113 年 5 月 31 日北市勞動字第 11360062931 號裁處書（下稱原處分），處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 113 年 6 月 6 日送達，訴願人不服，於 113 年 6 月 28 日經由原處分機關向本府提起訴願，113 年 8 月 2 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 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。」

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。」

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、本件訴願及補充理由略以：訴願人於 113 年 3 月 4 日有跟○君討論 113 年 2 月份薪資數額，○君當時未提出延長工時工資積欠情形，顯然○君主觀想法中 113 年 2 月沒有加班的問題。訴願人係以電子郵件寄送工作日誌給主管的時間作為當天的下班時間，故○君 113 年 2 月 14 日下班時間為 19 時 27 分；113 年 2 月 25 日下班時間為 19 時 10 分，有電子郵件為證；○君 113 年 2 月 14 日、25 日未依公司規定事先申請加班，係在訴願人不知情下逗留公司，以致訴願人無法提出反對逗留之處理，訴願人無給付加班費之義務。訴願人無故意過失，且裁罰有違比例原則。請求撤銷原處分。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關勞動檢查結果通知書、113 年 3 月 28 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱 113 年 3 月 28 日會談紀錄）、○君 113 年 2 月出勤紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張○君主觀想法中 113 年 2 月沒有加班的問題；係以電子郵件寄送工作日誌給主管的時間作為當天下班時間；○君未依規定事先申請加班，在其不知情下逗留公司，以致無法提出反對逗留的處理；其無故意過失且裁罰違反比例原則云云。

（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 113 年 3 月 28 日會談紀錄所示，訴願人表示其未實施變形工時，與○君約定正常工時為 10 時至 19 時出勤，每日正常工時 8 小時、中午休息 1 小時，由店長依門市營運情形排定休息時間。延長工時最小時數為半小時，若超過半小時未滿 1 小時也可能以 1 小時計，員工可選擇加班費或補休。訴願人會發給每個員工門禁卡，門市之門口設有保全系統，出入需刷門禁卡，員工出退勤刷卡進出門市時均有紀錄，門市內亦有監視系統。訴願人會依保全系統上之刷卡時間輔以監視系統紀錄製作出勤紀錄。該會談紀錄並經○君蓋章確認在案。
- (三) 次依卷附○君刷卡明細表、薪資單等影本所示，○君 113 年 2 月 25 日上班時間為 10 時，下班時間為 19 時 45 分，該日確有延長工作時間情事；然查無訴願人給付○君延長工時薪資，或另核給補休時數之證明；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；有前揭前勞委會 101 年 5 月 30 日及勞動部 103 年 5 月 8 日函釋意旨可資參照。本件訴願人既未具體舉證○君出勤紀錄非實際提供勞務，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，且關於其主張公司係以勞工寄送工作日誌電子郵件予主管之時間認定下班時間一節，顯與其公司人員 113 年 3 月 28 日受訪談時所表示內容及提供之 113 年 2 月份員工出勤紀錄不符，自難僅以○君未事先申請加班，主觀想法沒有加班問題、其不知情以致無法反對等為由，冀邀免責。又訴願人既為雇主，對於勞工有指揮監督之權限，並應落實勞動法令相關規定，對於勞工出勤延長工時是否有依規定給付延長工時工資，自應予以注意。訴願人疏未注意，難謂無過失，原處分機關審認訴願人有前揭違規事實，且其係第 1 次被查獲違規，爰依勞動基準法第 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，處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，並公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並無違誤，尚無違反比例原則。訴願主張，不足採據。惟查本件訴願人既與勞工約定每週週期起訖為週四至週三，週三為固定休假日，則原處分機關依平日延長工時工資標準計算並認定訴願人未給付○君 113 年 2 月 14 日（週三）19 時以後之出勤工

資違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定即有違誤，此部分所憑理由雖有不當，然仍無妨礙訴願人另有未給付○君 113 年 2 月 25 日延長工時工資違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，與應依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名、處分期日、違反條文及處罰金額之結果，並無二致。從而依訴願法第 79 條第 2 項：「原行政處分所憑理由雖屬不當，但依其他理由認為正當者，應以訴願為無理由。」之規定，原處分仍應予維持。

五、另訴願人申請言詞辯論一節，經審酌本案事證已臻明確，尚無進行言詞辯論之必要，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、第 2 項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 連 堂 凱（公出）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽
委員 邱 駿 彥
委員 宮 文 祥

中 華 民 國 113 年 9 月 6 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）