

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 113 年 8 月 2 日北市勞動字第 11360744811 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營書籍出版業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關所屬臺北市勞動檢查處（下稱勞檢處）於民國（下同）113 年 5 月 28 日實施勞動檢查，查得訴願人表示經勞資會議同意實施 2 週變形工時，起迄為週一至週日，與勞工○○○（下稱○君）約定出勤時間為 9 時至 18 時（含中午休息時間 1 小時），在 1 小時內（9 時至 10 時）為彈性上班時間，1 日正常工時 8 小時；加班時數 112 年 5 月 11 日至 10 月 10 間自 20 時起計算，112 年 10 月 11 日起自當日出勤超過 8 小時後 0.5 小時起算，以 0.5 小時作為加班最小單位；每月 5 日匯款給付上個月薪資及上上個月 11 日至上個月 10 日考勤工資及加班費。並查得：

- （一）訴願人使勞工○君於 112 年 6 月 11 日至 7 月 10 日間平日延長工時為 6 月 15 日 3 小時、6 月 16 日 0.5 小時、6 月 20 日 0.5 小時、6 月 26 日 2 小時、6 月 28 日 1.5 小時、7 月 4 日 2 小時，以○君月薪新臺幣（下同）5 萬 4,000 元計算，訴願人應給付○君延長工時工資 2,925 元〔 $54,000 \div 30 \div 8 * (4 \div 3 * 8.5 \text{ 小時} + 5 \div 3 * 1 \text{ 小時})$ 〕，惟訴願人未給付○君前開延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。
- （二）○君於 112 年 6 月 2 日自 9 時 53 分至翌日 1 時 14 分出勤工作，扣除當日休息時間 1 小時，○君當日正常工時連同延長工時合計達 13 小時 14 分鐘，113 年 1 月 10 日亦有類此情形，訴願人使○君 1 日正常工作時間連同延長工作時間超過法定工時 12 小時上限，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定。
- （三）訴願人於經勞資會議同意實施 2 週變形工時，112 年 6 月 12 日至 6 月 25 日為週期起止日，○君自 112 年 6 月 11 日起至 6 月 22 日連續出勤

12 日，訴願人未依法給予勞工每 7 日中應有 1 日為例假，違反勞動基準法第 36 條第 2 項第 1 款規定。

(四)○君於 112 年 6 月 22 日(端午節)國定假日出勤工作，訴願人未依規定給付○君國定假日出勤工作之工資，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、案經勞檢處以 113 年 6 月 5 日北市勞檢條字第 11360187962 號函檢送勞動檢查結果通知書等資料移請原處分機關處理，經原處分機關通知訴願人陳述意見，訴願人以 113 年 7 月 22 日書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違規事證明確，且為甲類事業單位，違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 32 條第 2 項、第 36 條第 2 項及第 39 條規定，且為實收資本額超過 1 億元之事業單位，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則(下稱共通性原則)第 4 點第 2 款等規定，以 113 年 8 月 2 日北市勞動字第 11360744811 號裁處書(下稱原處分)，各處訴願人 5 萬元罰鍰，合計處 20 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。原處分於 113 年 8 月 7 日送達，訴願人不服，於 113 年 8 月 30 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。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、第 2 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。」「前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。」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 36 條第 1 項、第 36 條第 2 項第 1 款規定：「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：一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。」

第 37 條第 1 項規定：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。」第 39 條規定：「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項規定：「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、第三十四條至第四十一條……規定。」「有前三項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。」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 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。但依本法第三十條第二項、第三項或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。二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」

紀念日及節日實施辦法第 4 條第 3 款規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：……三、端午節。」

違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第 4 點第 2 款規定：「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及三年內再次違反同條規定之次數，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：……（二）依法辦理公司登記或商業登記，且實收資本額或在中華民國境內營運資金超過新臺幣一億元之事業單位。」

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：「……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：「……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……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委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附表（節錄）

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

二、本件訴願理由略以：訴願人實施加班事前申請制，工作規則要求同仁於正常工時外加班須事先提出申請，並經主管核准，相關規定公告員工資訊網；○君已任職 18 年，且為管理職，自應了解並遵守此規定；○君未依規定提出加班申請，訴願人無從知悉其加班事實，自無延長工時工資給付義務；訴願人門禁與考勤打卡系統為合一連動，同仁刷門禁卡進辦公室時，同時產生一筆出勤刷卡紀錄，訴願人從未禁止同仁任何時間進出辦公場域，員工可能在正常工作時段外，非基於出勤工作之目的進出辦公場域，處分書以門禁系統之紀錄，驟然認定訴願人違反正常工時連同延長工時 1 日不得超過 12 小時、未於每 7 日中給予至少 1 日例假、或未給付國定假日出勤工資等，實屬武斷，請撤銷原處分。

三、查訴願人有事實欄所述之違規事實，有勞檢處 113 年 5 月 28 日訪談訴願人之受任人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、○君 112 年 6 月、7 月、113 年 1 月出勤紀錄、薪資明細及排班日期等影本在卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其實施加班事前申請制，工作規則要求同仁於正常工時外加班須事先提出申請，並經主管核准，相關規定公告員工資訊網，○君已任職 18 年且為管理職，自應了解並遵守此規定；○君未依規定提出加班申請，其無從知悉其加班事實，自無延長工時工資給付義務；門禁與考勤打卡系統為合一連動，同仁刷門禁卡進辦公室時，同時產生一筆出勤刷卡紀錄，其從未禁止同仁任何時間進出辦公場域，員工可能在正常工作時段外，非基於出勤工作之目的進出辦公場域，

處分書以門禁系統之紀錄，驟然認定其違反正常工時連同延長工時 1 日不得超過 12 小時、未於每 7 日中給予至少 1 日例假、或未給付國定假日出勤工資等，實屬武斷云云。查本件

(一) 原處分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；平日延長工作時間在 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。
2. 依卷附勞檢處 113 年 5 月 28 日訪談○君之會談紀錄影本記載略以：「……問出勤制度為何？休息時間？週起迄？加班制度為何？答公司與員工約定出勤時間為 9：00～18：00（可彈性 1 小時），中午休息 1 小時，正常工時 8 小時，公司經勞資會議通過實施 2 週變形工時，週起訖為週一至週日，本次檢查含 2 週區間為 112/7/24～112/8/6。問發薪時間為何？加班制度為何？申請時間單位為何？答每月 5 日發上個月薪資及上上個月 11 日至上個月 10 日出勤扣款、加班費，公司加班需事先於線上填寫申請單，加班後依實際出勤時數申請加班費，加班時間自 20：00 起算（規定於員工出勤辦法中），最小申請單位為 0.5 小時……公司從 112 年 10 月 11 日開始，從下班時間後休息 0.5 小時起算加班時間。……問○君於 112 年 6 月份延長工時之情形？是否給付加班費？答○君 112 年 6 月份有加班情形（超過 20：00）的日期為 6/2、6/6、6/8、6/15～6/17、6/20、6/26 及 6/28，因○君均未事前申請加班，事後亦未申請加班費公司未給付加班費。……」並經○君簽名確認在案。
3. 依卷附○君 112 年 6 月及 7 月出勤紀錄影本顯示，○君 112 年 6 月 15 日、16 日、20 日、26 日、28 日、7 月 4 日分別延長工時 3 小時、0.5 小時、0.5 小時、2 小時、1.5 小時、2 小時，訴願人依法應給付○君平日延長工時工資計 2,925 元〔 $54,000/30/8*(4/3*8.5 \text{ 小時}+5/3*1 \text{ 小時})$ 〕，惟訴願人未給付，並有○君 112 年 6 月至 8 月薪資明細影本在卷可稽，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。

(二) 原處分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 等所明定。
2. 依前開勞檢處 113 年 5 月 28 日訪談○君之會談紀錄影本記載略以：「……問○君於 112/6/2、113/1/10 出勤情形為何？答○君 112/6/2 出勤紀錄為 9：53～1：14，正常工時為 9：53～18：53（8 小時），延長工時為 20：00～1：14（5 小時）；113/1/10 出勤紀錄為 9：20～23：32，正常工時為 9：20～18：20（8 小時），延長工時為 18：50～23：32（4.5 小時）……。」該會談紀錄經○君簽名確認在案。
3. 依卷附○君 112 年 6 月及 113 年 1 月出勤紀錄影本顯示，○君於 112 年 6 月 2 日自 9 時 53 分出勤至翌日 1 時 14 分，正常工時加延長工時共計 13 小時 14 分鐘，已逾正常工時連同延長工時 1 日不得超過 12 小時之規定；113 年 1 月 10 日亦有類此情形。訴願人有違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定之情事，洵堪認定。

(三) 原處分關於違反勞動基準法第 36 條第 2 項規定部分：

1. 按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時；雇主得經工會或勞資會議同意，將其 2 週內 2 日之正常工作時數，分配於其他工作日，每日不得超過 2 小時，但每週工作總時數不得超過 48 小時；雇主依上開規定變更正常工作時間者，勞工每 7 日中至少應有 1 日之例假，每 2 週內至少應有 4 日之例假及休息日；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；揆諸勞動基準法第 30 條第 1 項、第 2 項、第 36 條第 2 項第 1 款、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。
2. 依前開勞檢處 113 年 5 月 28 日訪談○君之會談紀錄影本記載略以：「……問員工○○○（下稱○君）112/6/12～112/6/25 出勤情形為何？

休假情形為何？答依排班表○君出勤日期為 6/12~6/17、6/19~6/2；例假為 6/18、6/25；休息日為 6/23、6/24；實際出勤日期依出勤紀錄顯示，○君僅於 6/23、6/24 休息，其他皆有出勤……。」該會談紀錄經○君簽名確認在案。

3. 訴願人經勞資會議同意實施 2 週變形工時制度，112 年 6 月 12 日至 6 月 25 日為週期起止日，依卷附○君 112 年 6 月份出勤紀錄影本所示，其於 112 年 6 月 11 日至 6 月 22 日連續出勤共 12 日，訴願人未於每 7 日中給予至少 1 日例假，違反勞動基準法第 36 條第 2 項規定，洵堪認定。

（四）原處分關於違反勞動基準法第 39 條規定部分：

1. 按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假；端午節為應放假之民俗節日；雇主徵得勞工同意於休假日工作者，應加倍發給工資；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、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 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及紀念日及節日實施辦法第 4 條第 3 款等規定自明。
2. 依前開勞檢處 113 年 5 月 28 日訪談○君之會談紀錄影本記載略以：「……問 112/6/22 為國定假日（端午節），○君當日出勤情形為何？是否加發工資？答○君 112/6/22 出勤紀錄為 15:47~19:34，因○君未事前申請調班或加班，公司未能知悉當日○君需要上班，公司未加發當日工資……。」該會談紀錄經○君簽名確認在案。
3. 依卷附○君 112 年 6 月份出勤紀錄影本所載，○君於 112 年 6 月 22 日（即端午節）國定假日出勤，工作時間為 15 時 47 分至 19 時 34 分，訴願人應依規定給付○君國定假日出勤工資，惟依○員 112 年 6 月份至 8 月份薪資明細清冊影本所示，並無發給○君國定假日出勤之工資；是訴願人有違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。

（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，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；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；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。本件訴願人雖主張其工作規則要求同仁於正常工時外加班須事先提出申請，並經主管核准，始給付延長工時工資，及員工可能在正常工作時段外，非基於出勤工作之目的進出辦公場域等；惟依○君前開 113 年 5 月 28 日會談紀錄所載，訴願人係以公司門禁與打卡機連動，即刷門禁卡進辦公室即產生上班紀錄；並以此記錄○君之出勤紀錄，並無其他資料可供參考○君之出勤時間；訴願人既未舉證○君出勤紀錄並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○君未申報加班費及係非基於出勤工作之目的進出辦公場域，自難採憑。

(六) 綜上，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 32 條第 2 項、第 36 條第 2 項、第 39 條規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及共通性原則第 4 點第 2 款規定，各處訴願人 5 萬元罰鍰，合計處 20 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	連	堂	凱（公出）
委員	張	慕	貞（代行）
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
委員	郭	介	恒
委員	宮	文	祥

中 華 民 國 113 年 11 月 7 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）