

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 10 月 1 日北市勞動字第 11360272581 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營石油及煤製品製造業，為適用勞動基準法之行業，指派勞工於本市從事勞務。原處分機關於民國（下同）113 年 7 月 22 日實施勞動檢查，查得訴願人與所屬勞工約定每日正常工時 8 小時，彈性上班區間為 7 時 30 分至 9 時，彈性下班區間為 16 時 30 分至 18 時，中午休息時間為 12 時至 13 時，每日出勤滿 9 小時即為下班時間，自正常工作時間結束後再有 30 分鐘休息時間，並以 0.5 小時為延長工時核算單位，勞工以識別證刷門禁進出辦公室，並以門禁系統每日首筆及尾筆時間作為上、下班出勤紀錄，每月 14 日發給當月工資及上月考勤工資。並查得：

（一）訴願人使所僱勞工○○○（下稱○君）於 113 年 4 月 1 日延長工時 4.5 小時、4 月 2 日延長工時 1.5 小時、4 月 9 日延長工時 4 小時、4 月 10 日延長工時 1.5 小時、4 月 11 日延長工時 4 小時、4 月 12 日延長工時 4.5 小時、4 月 15 日延長工時 0.5 小時、4 月 16 日延長工時 4.5 小時、4 月 18 日延長工時 3.5 小時、4 月 22 日延長工時 3 小時、4 月 23 日延長工時 3.5 小時、4 月 24 日延長工時 4.5 小時、4 月 25 日延長工時 4.5 小時、4 月 26 日延長工時 4.5 小時、4 月 30 日延長工時 4.5 小時，應給付○君平日延長工時工資 1 萬 7,409 元〔月薪 52,778 元／30／8／（4／3×27.5 小時+ 5／3×25.5 小時）=17,409〕，惟訴願人並未給付，113 年 5 月份及 6 月份亦有相同情事，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

（二）○君 113 年 4 月 1 日於 8 時 56 分至 23 時 15 分出勤工作，扣除當日休息時間計 1.5 小時，○君當日正常工時連同延長工時合計達 12 小時 49 分鐘，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，113 年 4 月 12 日、16 日、24 日、25 日、26 日、30 日及 5 月、6 月份亦有多日有類此情形，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定。

二、原處分機關乃以 113 年 8 月 6 日北市勞動字第 11360839021 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。訴願人於 113 年 9 月 6 日提出陳述意見書後，原處分機關審認訴願人 5 年內第 2 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定（第 1 次經原處分機關以 111 年 2 月 14 日北市勞動字第 11060866231 號裁處書裁處在案）、第 1 次違反同法第 32 條第 2 項規定，且為實收資本額超過 1 億元之甲類事業單位，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、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、第 5 點等規定，以 113 年 10 月 1 日北市勞動字第 11360272581 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 10 萬元、5 萬元罰鍰，合計處 15 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 10 月 7 日送達，訴願人不服，於 113 年 11 月 1 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 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 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 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。……」

」

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（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<br>(勞基法)                                    | 法定罰鍰額度(新臺幣：元)或其他處罰                          | 統一裁罰基準<br>(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 | 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 | 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 | 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 |

|      |    |                                                                         |                                                                     |
|------|----|-------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 工資者。 | 項。 | 罰鍰至法定罰鍰最高額 2 分之 1。<br><br>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。 | 改善；屆期未改善者，應按次處罰：<br><br>1.甲類：<br>……<br>(2)第 2 次：10 萬元至 40 萬元。<br>…… |
|------|----|-------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|

」

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：訴願人為國營事業，有關加班指派均依據勞動基準法、經濟部所屬事業指派加班控管注意事項、○○○○上下班辦公時間處理要點辦理，○君已於異常上下班刷卡說明表單自認其於 113 年 4 月中赴醫院檢查閱讀障礙及強迫症，致無法在時限內完成份內工作，正服藥物治療中；○君並未依前揭相關法令規定提出延時工作申請，其主管業已表示該單位係屬內勤作業，除有緊急採購之情形外，並無指派同仁加班之必要性，主管亦有向○君告知並提醒其下班時間，其不得執此片面延長工時，亦不得請求訴願人加給工資；在本次查檢前，除定期關切○君狀況外，並多次提醒其應及早下班，協助其改善逾時工作現象；○君未提出延時工作之申請，訴願人自無從得知，無故意或過失違反勞動基準法，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、113 年 7 月 22 日訪談訴願人之組長○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、勞工出

勤紀錄及薪資清冊等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張○君已於異常上下班刷卡說明表單自認其於 113 年 4 月中赴醫院檢查閱讀障礙及強迫症，致無法在時限內完成份內工作；○君並未提出延時工作申請，其主管業已表示該單位係屬內勤作業，除有緊急採購之情形外，並無指派同仁加班之必要性，主管亦有向○君告知並提醒其下班時間，其不得執此片面延長工時，亦不得請求訴願人加給工資；在本次查檢前，除定期關切○君狀況外，並多次提醒其應及早下班，協助其改善逾時工作現象；○君未提出延時工作之申請，其自無從得知，無故意或過失違反勞動基準法云云。

五、原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

（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；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，工資應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；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 24 條第 1 項、第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、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 7 月 22 日會談紀錄影本記載略以：「……問貴公司之勞工出勤時間及休假如何規範？如何記載勞工之出勤狀態？加班制度為何？答本次抽查『○○處』勞工為週一至週五出勤，週六、週日及國定假日均休假，週六及週日未定休息日及例假日性質，若有 1 日出勤另 1 日即為例假日休假。每日工時採彈性工時，於 07：30-18：30 間出勤達 9 小時即可（12：00-13：00 為午休時間）。加班採主管核准制，由主管開『加班核派單』予勞工填寫實際加班時數並選擇領取加班費或補休時數。……問本次抽查『○○處』勞工之加班制度為何？答加班時數係自每日正常工時滿 8 小時須先行休息 30 分鐘再起算，最小核算單位為半小時。……問本次提供勞工○○○之 113 年 4 月至 6 月出勤紀錄中，多日出勤逾 8 小時之原因為何？答經公司與勞工○員確認，其表示係因疾病關係無法於時限內完成份內工作所致，其主管亦知悉勞工○員出勤狀況，皆有告知提醒下班，且以上期日勞工○員未有提出加班申請。……」並經○君簽章確認在案。次依卷附○君之出勤紀錄及薪津表等影本所示，○君確有事實欄所述平日延長工時情事，則訴願人既有未給付○君平日延長工時工資，原處分機關審認其違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定

，並無違誤。

- (三) 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；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○君所屬單位係內勤作業，除有緊急採購之情形外，並無指派同仁加班之必要性，惟既未舉證○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，而僅係向○君告知並提醒其下班時間等情，尚難對其為有利之認定。

六、原處分關於違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定部分：

- (一) 按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；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 1 億元之事業單位違反上開規定者，處 5 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 32 條第 2 項、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 款定有明文。
- (二) 依卷附○君 113 年 4 月打卡紀錄影本，○君 113 年 4 月 1 日自 8 時 56 分出勤至 23 時 15 分，扣除中午及正常工時結束休息時間計 1.5 小時，當日總工時達 12 時 49 分，逾法定 1 日正常工作時間連同延長之工作時間 12 小時之上限，113 年 4 月 12 日、16 日、24 日、25 日、26 日、30 日及 5 月、6 月份亦有多日有相同情事，訴願人使○君 1 日延長工作時間連同正常工作時間超過法定 12 小時上限，原處分機關審認其違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定，並無違誤。
- (三) 又依卷附訴願人提供 113 年 8 月 30 日日誌影本所示，○君之主管早於 3 月、4 月份即知○君有延後下班之事實，惟僅提醒早點下班，並未為反對之意思表示或主動採取積極防止措施，容任○君 4 月至 6 月份間有多日超時工作；另依卷附○君提交之出勤異常說明影本所示，○君係於 113 年 7 月 22 日填寫，應係訴願人 113 年 7 月 5 日收悉原處分機關通知將對其進行勞動檢查後，始被動調查之措舉，訴願人對於○君 4 月至 6 月份間之出勤異常情形難認有採積極之防止措施，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及勞工是否超時工作等，自應予以注意。訴願人疏未注意，縱非出於故意，亦難謂無過失。訴願主張，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 2 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定、第 1 次違反同法第 32 條第 2 項，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、共通性原則第 4 點第 2 款及裁罰基準等規定，各處訴願人 10 萬元、5 萬元罰鍰，合計處 15 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。

七、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 陳 愛 娥

委員 盛 子 龍

委員 邱 駿 彥

委員 李 瑞 敏

委員 王 士 帆

委員 陳 衍 任

委員 陳 佩 慶

委員 邱 子 庭

中 華 民 國 114 年 1 月 20 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）