

訴 願 人 ○○○○○○○○○○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 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 9 月 27 日北市勞動字第 11360860701 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營廣告業，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 8 月 13 日實施勞動檢查，查得訴願人與勞工約定每日正常工作時間為 8 小時，彈性上班時間為 8 時 30 分至 9 時，下班時間為 17 時 30 分至 18 時，休息時間為 12 時 30 分至 13 時 30 分，9 時 5 分後為遲到，經主管核准得以請假處理，以刷卡方式記載勞工工作時間，延長工時自當日出勤總時數超過 8 小時後半小時開始起算，發薪日為每月 5 日以轉帳方式發給前月 1 日至末日之全月約定薪資及加班費；並查得訴願人未給予勞工○○○（下稱○君）112 年 12 月份之平日延長工時（12 月 6 日 1 小時、12 月 11 日 1 小時、12 月 13 日 1 小時、12 月 19 日 1 小時、12 月 28 日 2 小時，共 6 小時）工資計新臺幣（下同）1,344 元，涉違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。案經勞檢處以 113 年 8 月 16 日北市勞檢條字第 11360248182 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 9 月 13 日書面陳述意見。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，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 款等規定，以 113 年 9 月 27 日北市勞動字第 11360860701 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、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 1 日送達，訴願人不服，於 113 年 10 月 22 日經由原處分機關向本府提起訴願，113 年 11 月 14 日補正訴願程式、113 年 11 月 21 日補充訴願理由、113 年 12 月 26 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

一、本件訴願人於 113 年 10 月 22 日向本府提起訴願時之代表人為○○○，嗣訴願人於 113 年 12 月 17 日變更代表人為○○○，並於 113 年 12 月 26 日來文聲明由變更後代表人○○○承受訴願，合先敘明。

二、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。……。」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 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……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 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」

三、本件訴願及補充理由略以：訴願人員工作規則規定，員工加班應事先申請核准，依實際需要填報加班申請送部門主管核准，未經核准之加班，不予計算加班工資，人事部門每月結算薪資前皆會寄發差勤提醒信件，提醒員工若確有加班事實，應依員工規則規定於公司差勤系統申請加班；根據○君之門禁紀錄資料整理表顯示，其於 112 年 12 月 6 日有尚未打卡下班，卻於晚上 7 點後刷門禁卡離開公司，時隔許久始返回辦公室的紀錄；本件○君逗留公司之時間究提供何等勞務、實際用於加班之時間有多長，應由○君提出相關資料為其加班事實之證據，以證明其確實有提供勞務。

四、查訴願人有如事實欄所述之違規事實，有勞檢處 113 年 8 月 13 日訪談訴願人之人事主任○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、○君 112 年 12 月份出勤紀錄、薪資明細等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張公司員工工作規則規定，員工加班應事先申請核准，依實際需要填報加班申請送部門主管核准，未經核准之加班，不予計算加班工資，人事部門每月結算薪資前皆會寄發差勤提醒信件，提醒員工若確有加班事實，應依員工規則規定於公司差勤系統申請加班；根據○君之門禁紀錄資料整理表顯示，其於 112 年 12 月 6 日有尚未打卡下班，卻於晚上 7 點後刷門禁卡離開公司，時隔許久始返回辦公室的紀錄；本件○君逗留公司之時間究提供何等勞務、實際用於加班之時間有多長，應由○君提出相關資料為其加班事實之證據，以證明其確實有提供勞務云云。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；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；

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 1 款、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) 依卷附勞檢處 113 年 8 月 13 日會談紀錄影本記載略以：「……問請問貴公司出勤制度與休息時間？……答公司上班時間為 8：30 至 9：00，下班時間為 17：30 至 18：00，彈性時間上下班……中午休息 12：30 至 13：30，共休 1 小時。……問請問貴公司……發薪日？加班制度？答……薪水為每月 5 日以轉帳方式發給……發放前月整月薪資……加班……得選加班費或補休，補休期限至當年年末，若未休完則以年末當月薪資作為計算基準……發放加班費，加班最小申請單位為 1 小時。……問請問○○○小姐於 112/12/06 下午 18：35-20：22、112/12/11 下午 18：00-19：17、112/12/13 下午 18：00-19：37、112/12/19 下午 18：09-20：09、112/12/28 下午 18：00-20：18……是否有提供勞務？是否有資料可供佐證？答公司因○小姐無主動提出加班申請而認定為無提供勞務之事實，然無相關資料可佐證。……問請問○○○小姐於上述延長工時中，超過工作時間自動提供勞務，貴公司有無於當場為反對之意思表示或防止之措施？答公司無特別拒絕其提供勞務，然當時○小姐之直屬主管已離職，無法確認其直屬主管是否有於當場拒絕○小姐提供勞務。……」經訴願人之人事主任○君簽名確認在案；是訴願人有就○君於前揭 112 年 12 月份之平日延長工作時間，未計給○君延長工時工資之事實，足堪認定。

(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，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內規定員工加班應事先申請核准等，惟訴願人既未舉證○君之出勤紀錄並非實際提供勞務時間，亦未提出其就○君上開延長工時有於當場為反對之意思表示或防止措施之具體事證供核，其主張應由○君提出資料證明其確實有提供勞務等，自難據之而對

其為有利之認定。從而，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，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，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。

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 陳 愛 娥
委員 邱 駿 彥
委員 李 瑞 敏
委員 王 士 帆
委員 陳 衍 任
委員 周 宇 修
委員 陳 佩 慶
委員 邱 子 庭

中 華 民 國 114 年 3 月 11 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）