

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 114 年 5 月 27 日北市勞動字第 11460083671 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營短期住宿業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）

114 年 3 月 11 日實施勞動檢查，訴願人表示其經勞資會議同意採用 4 週變形工時制度，4 週週期起訖日為 113 年 5 月 1 日及 5 月 28 日，以此向下類推；訴願人與所僱勞工○○○（下稱○君）約定，○君自 113 年 4 月 25 日起擔任房務部主任，出勤採排班制，依排班月報表出勤，○君為 H 班（出勤時間為 8 時 30 分至 17 時，含休息時間 0.5 小時），每日正常工時 8 小時，每日工時滿 8 小時後可申請加班；出勤須自行打卡上下班時間，登錄在「出勤稽核報表」，作為每日實際出勤時間之出勤紀錄；工資結構為「本薪」及「免稅伙食津貼」，以匯款方式於每月 5 日給付上月 1 日至月底之本薪免稅伙食津貼、加班費及差勤請假扣款。原處分機關並查得○君分別於 113 年 4 月 27 日、4 月 28 日及 4 月 29 日延長工時 1.5 小時、1.5 小時及 2.5 小時，當月合計平日延長工時共 5.5 小時，其中 4 月 28 日之加班申請補休 1.5 小時，4 月 29 日之加班申請補休 2.5 小時，該月共計申請加班補休 4 小時，故訴願人應給付○君 114 年 4 月份共計 1.5 小時之平日延長工時工資新臺幣（下同）317 元【計算式：（本薪 35,000 元 + 免稅伙食津貼 3,000 元）/240 * (4/3 * 1.5)】，惟訴願人未依規定給付上開延長工時工資予○君，且○君 113 年 5 月亦有相同情事，訴願人涉違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

二、嗣原處分機關以 114 年 4 月 16 日北市勞動字第 1146067370 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 114 年 4 月 29 日以書面陳述意見。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）行為時第 4 點第 2 款等規定，以 114 年 5 月 27 日北市勞動字第 11460083671 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 114 年 5 月 29 日送達，訴願人不服，於 114 年 6 月 26 日向本府提起訴願，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。……。」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。」

勞動事件法第 38 條規定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。」

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行為時第 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」

二、本件訴願理由略以：○君任職期間有晚下班打卡紀錄，卻沒有加班申請單，應可知非屬加班，○君晚下班是否有提供勞務實非無疑，與勞動基準法第 24 條第 1 項規定雇主延長工作時間之情形不同，請求撤銷原處分。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事實，有原處分機關 114 年 3 月 11 日訪談訴願人之出納及人事○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄（下稱 114 年 3 月 11 日會談紀錄）、○君之勞工名卡、排班月報表、出勤稽核報表、加班紀錄表、各式假別及出勤異動申請單、換休時數月統計表、年度發薪明細表、薪資撥款明細等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張○君於任職期間有晚下班打卡紀錄，卻沒有加班申請單，應可知非屬加班，○君晚下班是否有提供勞務實非無疑云云：

（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；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) 依卷附原處分機關 114 年 3 月 11 日會談紀錄影本記載略以：「……問 貴公司是否委託您今日至本局受檢說明本次抽查勞工○○○（下稱○員）勞動條件？答 是……○員職稱為房務部主任，工作內容為管理房務員及協助處理房務事項。○員之到職日期為 113 年 4 月 25 日，契約終止日為 113 年 6 月 6 日。……問 貴公司是否曾經勞資會議同意實施變形工時制度？每週起迄？每日正常工時？答……有經勞資會議同意實施 4 週變形工時，已備查勞資代表。週期起訖為週一至週日，每日正常工時 8 小時。本次抽查○員因於 113 年 4 月 25 日（四）到職，故為確認週期一致，○員以 113 年 4 月 25 日至 4 月 30 日為一週期，自 113 年 5 月 1 日（三）起計 4 週，以下類推。……問 貴公司與○員約定之每月發薪日期及方式？約定工資數額、薪資結構及給付憑證？答 與○員約定為月薪制、每月月薪 35,000 元，口頭約定以匯款方式於每月 5 號給付上月 1 號至上月底本薪、（免稅）伙食津貼、加班費、差勤請假扣款……約定工資即本薪及伙食津貼合計 38,000 元，並以此作為加班費計算基準，除 240 後再乘 1.33 倍及 1.67 倍。……問貴公司如何安排○員工作時間及休假？是否有出勤紀錄？……加班制度？答與○員約定排班制，依排班月報表出勤，在職期間皆為 H 班（8：30-17：00，含休息時間 0.5 小時），員工出勤須自行打卡上下班時間，登錄在出勤稽核報表，做為每日實際出勤時間之出勤紀錄，若有異常出勤（如漏卡、忘刷、多刷），會再註記於該報表。……勞工工時滿 8 小時後可報加班，依加班申請單時數給予，不會再扣休息時間。本次○員在職期間……有多日打卡下班工時超過 8 小時部分，因○員未提出申請加班，且當時未詢問其延遲下班原因，故迄今未給付加班費，如 113 年 5 月 4 日 18：51 下班、5 月 5 日 1：38 下班、4 月 27 日 18：42 下班等。……」經訴願人之出納及人事○君簽名確認在案。次依卷附○君出勤紀錄等相關資料影本所示，○君於 113 年 4 月 27 日、4 月 28 日及 4 月 29 日有如事實欄所述延長工時之情事，當月合計平日延長工時共 5.5 小時，其中 4 月 28 日之加班申請補休 1.5 小時，4 月 29 日之加班申請補休 2.5 小時，該月共計申請加班補休 4 小時，扣除上開補休時數後，訴願人應給付○君 114 年 4 月份共計 1.5 小時之平日延長工時工資 317 元【（本薪 35,000 元+ 免稅伙食津貼 3,000 元）/240*（4/3*1.5）】，惟訴願人並無給付延長工時工資予○君；是訴願人有違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，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。查訴願人對於○君在其管領下之工作場所提供勞務，具有指揮監督權，○君超過正常工作時間提供勞務，訴願人若未為反對之意思表示或防止之措施，依前開函釋意旨，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，尚不得以○君未提出加班申請單為由，拒絕給付延長工時工資；且依勞動事件法第 38 條規定，出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，訴願人就○君晚下班之時間非實際提供勞務從事工作，應負舉證之責，本件訴願人既未舉證○君之出勤紀錄並非實際提供勞務時間，亦未提出就○君上開延長工時已當場為反對之意思表示或防止措施之具體事證供核，其空言主張○君晚下班是否有提供勞務實非無疑等，自難據之而對其為有利之認定。訴願主張，不足採據。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 項及共通性原則行為時第 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。

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（請假）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 邱 駿 彥
委員 陳 衍 任
委員 陳 佩 慶
委員 邱 子 庭

中 華 民 國 114 年 9 月 17 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）