

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 6 月 2 日北市勞動字第 11460673311 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營其他家庭器具及用品零售業，為適用勞動基準法之行業，於本市設有營業處所。經原處分機關所屬本市勞動檢查處（下稱勞檢處）於民國（下同）114 年 3 月 24 日實施勞動檢查，查得訴願人與勞工約定出勤時間早班為 9 時至 18 時，午休 12 時至 13 時、13 時至 14 時各擇 1 小時休息；晚班為 14 時至 23 時，休息 16 時至 17 時、17 時至 18 時各擇 1 小時休息，每月 5 日發薪。並查得訴願人與其勞工醫美人員○○○（下稱○君）約定出勤時間為 12 時 30 分至 21 時 30 分，休息時間比照晚班人員，依○君 114 年 2 月出勤紀錄，其確有於 114 年 2 月 17 日延長工時 2 小時、2 月 20 日、2 月 21 日、2 月 23 日及 2 月 25 日各延長工時 1.5 小時，共 8 小時之延長工時未經主管核准，亦未轉為加班補休時數，訴願人未給付○君平日延長工時工資新臺幣（下同）1,400 元〔（底薪 26,000 元 + 伙食津貼 3,000 元 + 區域加給 2,500 元）／240*8 小時 * 4／3〕，涉違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

二、案經勞檢處以 114 年 4 月 14 日北市勞檢條字第 11460166441 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，訴願人於 114 年 4 月 25 日以書面陳述意見。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 110 年 1 月 29 日北市勞動字第 10961230471 號裁處書裁處在案），且為資本額達 8,000 萬元以上及僱用員人數達 100 人以上之甲類事業單位，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 114 年 6 月 2 日北市勞動字第 11460673311 號裁處書（

下稱原處分），處訴願人 10 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 6 月 4 日送達，訴願人不服，於 114 年 7 月 3 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。……。」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。」

行政罰法第 18 條第 1 項規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」

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。……」

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）。……」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 (勞基法)	法定罰鍰額度(新臺幣 ：元)或其他處罰	統一裁罰基準 (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 時間之工資者。	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 項。	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，加重其罰鍰 至法定罰鍰最高額 2 分 之 1。 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。	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 限期令其改善；屆期未改善者 ，應按次處罰： 1.甲類： …… (2)第 2 次：10 萬元至 40 萬元。 ……

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……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：訴願人已明確於工作規則、工作管理辦法規定加班需事前申
請並經單位主管核准，均公開揭示並為員工知悉，員工自應受拘束；○君未事先

向直屬主管即店長報備請其同意加班，亦未於事前提出加班申請，直到 114 年 2 月 24 日及 2 月 26 日始填具事後加班單，因未依公司規定辦理遭店長駁回；店長並無要求○君延長工時，且依店長實際工作經驗判斷○君應不需下班後作業；訴願人僅涉未給付延長工時工資計 1,400 元，應受責難之程度應屬非常輕微，原處分裁罰過高，顯然違反行政罰法第 18 條第 1 項及比例原則，請撤銷原處分。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事實，有勞檢處 114 年 3 月 24 日訪談訴願人之資深專員○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、○君 114 年 2 月出勤明細表、薪資單、事後加班申請單等影本在卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張○君未事先向直屬主管即店長報備請其同意加班，亦未於事前提出加班申請，直到 114 年 2 月 24 日及 2 月 26 日始填具事後加班申請單，因未依公司規定辦理遭店長駁回，店長並無要求○君延長工時，且依店長實際工作經驗判斷○君應不需下班後作業；其僅涉未給付延長工時工資計 1,400 元，應受責難之程度應屬非常輕微，原處分裁罰過高，顯然違反行政罰法第 18 條第 1 項及比例原則云云：

(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；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 24 日會談紀錄影本記載略以：「……問加班制度為何？自何時起算？……答本公司加班制度為加班申請制。以下班後時間起算……問請問勞工○○○ 114 年 2 月 17 日、20、21、22、23、25 日有無加班？貴公司是否給付延長工時工資？答○○○於 2 月 17 日加班 2 小時，2 月 20 日、21 日、23 日、25 日各加班 1.5 小時，總計 8 小時，本公司未給予此些日期延長工時工資，係因○員與該店前店長……間有爭執……不願核可○員之加班申請。本公司將協助○員進行該段期間加班費的申請。此段期間加班亦未換為補休時數。……」經訴願人之資深專員○君簽名確認在案。次依卷附○君 114 年 2 月出勤紀錄影本所示，○君於 114 年 2 月

17 日、2 月 20 日、2 月 21 日、2 月 23 日及 2 月 25 日確有延長工時之情事，則訴願人未給付○君上開期日之延長工時工資，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，○君在前揭日期有超過正常工作時間之出勤記錄，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，自難以○君未事先提出申請、依店長經驗判斷應不需下班後作業等為由，排除其應依法給付延長工時工資之義務。

(四) 再按裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力；主管機關依勞動基準法裁處罰鍰，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；為行政罰法第 18 條第 1 項及勞動基準法第 80 條之 1 第 2 項所明定。本件原處分機關經審酌訴願人屬資本額達 8,000 萬以上及僱用人數達 100 人以上之甲類事業單位，其有 5 年內第 2 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之情事，對本案之違規事項，有應注意，並能注意，而未注意之過失等，始予裁處；可知原處分機關業已具體審酌訴願人違反行政法上之義務、規模大小及性質、應受責難程度等，就其違反勞動基準法第 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 項及裁罰基準等規定，處訴願人 10 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，並無違誤，尚難謂有違反行政罰法第 18 條第 1 項規定、比例原則之情形。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關所為原處分，揆諸前揭規定，並無不合，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 彦
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）