

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 xxxxx xxxx

訴 願 代 理 人 ○○○ 律師

訴 願 代 理 人 ○○○ 律師

訴 願 代 理 人 ○○○ 律師

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 10 月 28 日北市勞動字第 11460134291 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營其他食品、飲料及菸草製品零售業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）114 年 8 月 1 日及 26 日實施勞動檢查，訴願人表示其經勞資會議同意採用 8 週變形工時制度，與所僱勞工○○○（下稱○君）及○○○（下稱○君）約定依政府行政機關辦公日曆表出勤，1 週週期起訖為週日至週六，出勤時間為每日 9 時至 18 時，並可往後彈性 1 小時出、退勤，每日正常工時 8 小時；每月 25 日發放當月 1 日至末日之工資，併同上月 1 日至末日之考勤、延長工時工資，並查得：

- (一) ○君分別於 114 年 5 月 14 日及 21 日各延長工時 1 小時、114 年 5 月 19 日及 20 日各延長工時 30 分鐘、114 年 5 月 23 日延長工時 1 小時 30 分鐘、114 年 5 月 27 日延長工時 3 小時 30 分鐘，訴願人未於 114 年 6 月 25 日給付○君 114 年 5 月份平日延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。
- (二) ○君於 114 年 6 月 2 日出勤，惟訴願人未記載上班出勤時間，亦無提供其他可佐證○君上班時間之資料，訴願人未依法覈實記載勞工出勤時間至分鐘為止，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。
- (三) ○君於 114 年 5 月 22 日上班時間為 8 時 37 分，下班時間為 21 時 45 分，扣除休息時間 1 小時後，當日正常工作時間連同延長工作時間共計 12 小時又 8 分鐘及 114 年 5 月 26 日上班時間為 8 時 41 分，下班時間為 22 時 11 分，扣除休息時間 1 小時後，當日正常工作時間連同延長工作

時間共計 12 小時又 30 分鐘；訴願人使○君於前開 2 日每日正常工作時間  
連同延長工作時間均超過 12 小時，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定。

二、案經原處分機關分別以 114 年 8 月 25 日北市勞動字第 1146096775 號及  
114 年 9 月 3 日北市勞動字第 1146098588 號函檢送勞動檢查結果通知書予  
訴願人，並通知訴願人陳述意見，經訴願人於 114 年 9 月 11 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、第 30 條第 6  
項及第 32 條第 2 項規定，且為實收資本額超過新臺幣（下同）1 億元之事業  
單位，爰依同法第 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  
114 年 10 月 28 日北市勞動字第 11460134291 號裁處書（下稱原處分），各  
處訴願人 5 萬元、2 萬元及 5 萬元罰鍰，合計處 12 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 114 年 10  
月 30 日送達，訴願人不服，於 114 年 11 月 26 日向本府提起訴願，115 年  
1 月 13 日及 2 月 11 日補充訴願理由，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 5 項、第 6 項規定  
：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」「前項出勤紀錄，應逐日記載勞  
工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒  
絕。」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、第三十條……第六項……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 第 1 款規定：「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。……」第 21 條規定：「本法第三十條第五項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。前項出勤紀錄，雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提出。」

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：一、查雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間工資應依勞動基準法第 24 條所列標準加給之，此項延長工時工資，並應於勞工延長工時之事實發生後最近之工資給付日或當月份發給。……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『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、本件訴願及補充理由略以：雇主對於加班事項已預先規範，勞工未依規定提出加班申請，不得請求加班費，不得逕以違反勞動基準法第 24 條規定處罰；○君以居家辦公方式提供勞務，訴願人於 114 年 6 月 2 日通知資遣，即關閉其所有權限，並告知毋庸執行任何工作，其實際上亦未提供任何勞務，訴願人並已支付全日工資，未記錄○君離職日當日的出、退勤時間，核與一般常情相符且未影響○君出勤紀錄之完整性，訴願人無任何違反勞動基準法第 30 條第 6 項之故意或過失；訴願人採用 xxxxxxxx 系統供員工填載出勤時間，休息時間雖由系統帶入，員工當日輸入時間含休息時間如為 12 小時以內者，由系統自行扣除 1 小時休息時間，當日輸入時間含休息時間為 13 小時以上者，由系統自行扣除 1.5 小時休息時間，此乃遵照法令規定 4 小時內需休息時間滿 30 分鐘原則，○君及原處分機關未提出任何事證證明訴願人有指示○君於休息時間仍在工作上待命，或休息時間仍有繼續工作之事實，即遽論訴願人未給予○君休息時間，致使○君 1 日正常工作時間連同延長工作時間有逾 12 小時之情事，實有誤解，請撤銷原處分。
- 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 8 月 1 日及 26 日訪談訴願人合規負責人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄表（下稱會談紀錄表）、○君之出勤紀錄、薪資明細、轉帳紀錄、○君之出勤紀錄等影本在卷可稽，原處分自屬有據。
- 四、至訴願人主張雇主對於加班事項已預先規範，勞工未依規定提出加班申請，不得請求加班費；○君以居家辦公方式提供勞務，其於 114 年 6 月 2 日通知資遣，即關閉○君所有權限，並告知毋庸執行任何工作，○君實際上亦未提供任何勞務，其並已支付全日工資，未記錄○君離職日當日的出、退勤時間，核與一般常情相符且未影響○君出勤紀錄之完整性；其採用 xxxxxxxx 系統供員工填載出勤時間，休息時間雖由系統帶入，員工當日輸入時間含休息時間如為 12 小時以內者，由系統自行扣除 1 小時休息時間，當日輸入時間含休息時間為 13 小時以上者，由系統自行扣除 1.5 小時休息時間，○君及原處分機關未提出任何事證

證明其有指示○君於休息時間仍在工作上待命，或休息時間仍有繼續工作之事實，即遽論其未給予○君休息時間，致使○君 1 日正常工作時間連同延長工作時間有逾 12 小時之情事云云：

(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。又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；雇主延長勞工工作時間之工資，應於勞工延長工時之事實發生後最近之工資給付日或當月份發給；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；復有前揭前勞委會 101 年 5 月 30 日及勞動部 103 年 5 月 8 日函釋意旨可資參照。

2. 依卷附原處分機關 114 年 8 月 1 日會談紀錄表影本記載略以：「……問……7、公司加班申請制度……及加班費計發週期為何？答……6、當月 1 日至末日之約定工資併同上月 1 日至末日之考勤及延長工時等工資，於當月 25 日以轉帳方式給付……7、勞工加班前需以線上申經主管核可後，始可加班，且於加班前後皆可登錄系統申請……問 ○員 114 年（下同）5 月 27 日出勤紀錄所示，○員該平日於 9：30 至 22：00 出勤，並有申請 3.5 小時加班，惟出勤紀錄顯示該日為爭議加班費，請問為何？答 我不清楚為何人資單位會將該日○員平日延長工時 3.5 小時列為爭議，經確認○員該日實有延長工時 3.5 小時，併同 5 月其他平日加班計 8 小時（5/14（1 小時）+5/19（0.5 小時）+5/20（0.5 小時）+5/21（1 小時）+5/23（1.5 小時）+5/27（3.5 小時）……之加班費 2687 元，於 114

年 7 月 24 日以轉帳方式給付給○員。惟本公司自承因○員未送出前述各平日加班申請，致本公司未於雙方約定給付工資期日 114 年 6 月 25 日給付加班費，遲至 114 年 7 月 24 日始給付。……」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。次依卷附○君出勤紀錄影本所示，○君有於 114 年 5 月 14 日及 21 日各延長工時 1 小時、114 年 5 月 19 日及 20 日各延長工時 30 分鐘、114 年 5 月 23 日延長工時 1 小時 30 分鐘、114 年 5 月 27 日延長工時 3 小時 30 分鐘，惟薪資明細影本記載○君 114 年 6 月份「加班費（免稅）」記載為 0，訴願人未於 114 年 6 月 25 日給付○君 114 年 5 月份平日延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。另訴願人既未舉證○君出勤紀錄非其實際提供勞務時間，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，依前勞委會 101 年 5 月 30 日及勞動部 103 年 5 月 8 日函釋意旨，難認已盡舉證之責，其主張○君未提出加班申請，不得請求加班費，自難採憑。

(二) 原處分關於違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定部分：

1. 按雇主應置備勞工出勤紀錄並保存 5 年；出勤紀錄應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止；出勤紀錄包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄，雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提出；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、負責人姓名等；勞動基準法第 30 條第 5 項、第 6 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 21 條定有明文。考其立法意旨在於勞雇雙方對於工時、工資及休息等認定上易生爭議，致損及勞雇關係和諧，為使勞工之工作時間紀錄明確化，故課予雇主置備出勤紀錄並保存一定期間之義務，俾勞資雙方日後對工作時間發生爭執時，得作為佐證依據，並明定勞工有權利向雇主申請出勤資料，以保障勞工權益。
2. 依卷附原處分機關 114 年 8 月 1 日會談紀錄表影本記載略以：「……問 勞工○○○（下稱○員）任職期間、工作地點……答 ○員於 114 年（下同）4 月 28 日到職，於臺北市松山區○○○路○○段○○號○○樓擔任項目助理……同年 6 月 2 日終止雙方勞動契約……問 公司如何記載○員各應出勤日實際到退、勤時間之出勤紀錄？答 本公司採用 xxxxxxxx 系統登載○員各出勤日到退勤時間，○員可依其實際到退勤時間自行登錄系統填寫。問 以○員任職期間出勤紀錄為例，○員最後工作日為 114 年 6

月 2 日，但當日未有其到退勤時間，請問為何？答 本公司自承因當日 11 點 23 分即關閉○員系統權限，致○員無法登錄記載當日實際上下班時間，本公司亦未請其補登，故無法提供其他可佐證○員 6 月 2 日出勤時間之相關資料，僅知當日○員應為於約定工作時間 9：00 至 18：00 間到、退勤。未再核實登載○員 6 月 2 日實際出勤紀錄至分鐘……」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。又無論○君係居家辦公或在辦公室上班，遍查全卷均無○君 114 年 6 月 2 日出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄；則訴願人因關閉○君工作系統權限，致○君無法登載○君出勤時間，且未事後請○君補登，訴願人未覈實記載勞工出勤紀錄至分鐘為止，有違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定之事實，洵堪認定。再查○君最後工作日為 114 年 6 月 2 日，惟該日其既仍於訴願人公司任職，訴願人仍應依前揭規定盡雇主須記載勞工出勤情形至分鐘為止之法定義務。訴願主張，不足採據。

(三) 原處分關於違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定部分：

1. 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；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 32 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項規定自明。
2. 依卷附原處分機關 114 年 8 月 26 日會談紀錄表影本記載略以：「……問 依貴公司於 114 年（下同）8 月 1 日接受本局檢查時稱：勞工各出勤日正常工作時間內，皆會給予 1 小時休息時間，由勞工自行安排休息，另於該日約定下班時間後，亦需先休息 0.5 小時，始能以每 0.5 小時申請加班，以○員任職期間出勤紀錄為例，○員於 5 月 7 日、5 月 8 日、5 月 9 日及 5 月 22 日等計 4 日工作日皆有申請加班，惟前述各工作日除 5 月 22 日之休息時間為 1.5 小時外，其他各工作日之休息時間皆為 1 小時，與貴公司前次檢查時所稱勞工於約定下班時間後皆需先休息 0.5 小時不符，請問：（1）上述各工作日休息時間是否為○員依其當日實際休息時間而自行記載，或由前述差勤系統自行代入？（2）如為系統自動代入，請問該系統如何判定當日○員實際休息時間？答 由系統自行代入。如勞工當日出勤工時含休息時間……為 13 小時以上，系統自行扣除 1.5 小時，如含休息時間……為 12 小時以內，則系統代入 1 小時休息時間。問 續上，○員 114 年（下同）5 月 22 日 8：37 至 21：45 出勤，請問當日○員實際出勤工時為何？答 ○員當日實際休息時間為 1 小時，○

員當日 8：37 上班，加上 9 小時後，當日正常下班時間為 17：37，○員當日申請 3.6333 小時加班，惟本公司無法確認○員當日 17：37 至 18：07 有……休息 30 分鐘，扣除當日實際有休息 1 小時後，○員當日因提供勞務而實際出勤工時計 12 小時又 8 分鐘，有逾法令規定上限情形……」該會談紀錄經○君簽名確認在案。次依卷附○君出勤紀錄影本顯示，○君 114 年 5 月 22 日有 1 日正常工作時間連同加延長工作時間超過 12 小時之情形，訴願人有違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。至訴願人主張倘員工輸入時間含休息時間如為 12 小時以內者，由系統自行扣除 1 小時休息時間，輸入時間含休息時間為 13 小時以上者，由系統自行扣除 1.5 小時休息時間一節，此與○君之會談紀錄表示○君 114 年 5 月 22 日因提供勞務而實際出勤工時計 12 小時又 8 分鐘，有逾法令規定上限情形之內容不符。另○君 114 年 5 月 26 日上班時間為 8 時 41 分，下班時間為 22 時 11 分，扣除休息時間 1 小時，當日正常工作時間連同延長工作時間仍超過 12 小時。訴願主張，不足採據。綜上，原處分機關審認訴願人為甲類事業單位，違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 30 條第 6 項及第 32 條第 2 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，各處訴願人 5 萬元、2 萬元、5 萬元罰鍰，合計處 12 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 邱 駿 彥  
委員 陳 衍 任  
委員 周 宇 修  
委員 陳 佩 慶  
委員 邱 子 庭  
委員 陳 陽 升

中 華 民 國 115 年 4 月 22 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）