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110年5月31日北市勞動字第11060247461號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

- 一、訴願人經營餐館業，為適用勞動基準法之行業，指派勞工在本市提供勞務。經原處分機關於民國（下同）110年4月19日實施勞動檢查，發現訴願人未採用變形工時，每週起訖為週一至週日，訴願人與所僱勞工○○○（下稱○君）約定工作時間為8時至17時，中間休息時間為1小時，加班最小計算單位為0.5小時；每月15日給付上月薪資及加班費、津貼及出缺勤扣款；並查得○君於110年2月2日、3日、4日、5日、8日延長工時各1.5小時、1.5小時、1小時、1.5小時、1小時，共計6.5小時，以○君當月工資新臺幣（下同）5萬元（本薪40,933+假日津貼6,667+伙食津貼2,400）計算，訴願人應給付○君110年2月份平日延長工時工資共計1,806元（ $50,000/240 \times 4/3 \times 6.5$ ），惟訴願人未給付，其他勞工亦有相同情事，違反勞動基準法第24條第1項規定。
- 二、原處分機關乃以110年5月5日北市勞動字第1106067028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，訴願人於110年5月17日以書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違規事證明確，且為甲類事業單位，5年內第2次違反勞動基準法第24條第1項規定（第1次為109年10月29日北市勞動字第10960676681號裁處書），爰依同法第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110年5月31日北市勞動字第11060247461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110年6月3日送達，訴願人不服，於110年6月10日經由原處分機關向本府提起訴願，6月28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。……。」第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」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……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或每週工作總時數超過四十小時之部分……。」

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）81年4月6日（81）台勞動二字第09906號書函釋：「……勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務之時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資……。」

101年5月30日勞動2字第1010066129號函釋：「……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3月11日勞動條2字第1030054901號函釋：「……說明：……三、……勞工如確有延長工作時間者，雇主尚不得以勞工延長工作時間未依工作規則規範為由，拒絕給付延長工時工資或促使勞工拋棄該項請求權或延長工時換取補休之權利。」

103年5月8日勞動條2字第1030061187號函釋：「……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點第1款規定：「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 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104年10月22日府勞秘字第10437403601號公告：「主旨：公告『工會法等20項法規』所定本府主管業務部分權限，自中華民國104年11月15日起委任本府勞動局辦理……公告事項：一、公告將『工會法等20項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。」

附表（節錄）

項次	法規名稱	委任事項
16	勞動基準法	第78條至第81條「裁處」

二、本件訴願及補充理由略以：訴願人因行業特殊，加工廠廚房員工於正常工作時間以外延後下班者，如工作到一半，因須完成工作，才離開工作崗位，應屬責任下完成工作，如員工未向公司申請加班費或補休，視同放棄申請權利，未違反勞動基準法第24條第1項規定。且員工於下班後在工作場域內繼續聊天、休息而未準時打卡，應屬員工個人行為，訴願人並無故意違規。原處分機關可先勸導改正，直接裁罰10萬元，與未給付之正常工時工資金額相比，不符合比例原則。疫情造成巨大虧損，訴願人無力負擔，請撤銷原處分。

三、原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有未依規定給付勞工○君 110年2月平日延長工時工資之違規事實，有○君之110年2月排班表、出勤紀錄、員工薪資明細表、原處分機關勞動檢查結果通知書、110年4月19日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張加工廠廚房員工因須完成工作才能離開及因聊天等而延後下班，員工未向公司申請加班費或補休，視同放棄權利，其無故意違規云云。經查：

- (一) 按雇主延長勞工工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 3 分之 1 以上；所謂平日延長工作時間，係指勞工每日工作超過 8 小時之時間；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額；揆諸勞動基準法第 24 條第 1 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 20 條之 1 等規定自明。次按勞雇雙方縱有約定延長工作時間須事先申請，惟勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，因工作場所係雇主指揮監督之範圍，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，雇主尚不得謂不知情而主張免責；又載具所示到、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。有前揭前勞委會 81 年 4 月 6 日、101 年 5 月 30 日、勞動部 103 年 5 月 8 日書、函釋意旨可資參照。
- (二) 查本件依原處分機關 110 年 4 月 19 日訪談 ○ 君之會談紀錄載以：「…問：請問貴公司勞工 ○○○、○○○、○○○、○○○、○○○ 於 110 年 2 月份（含 2/2 及 2/3 及 2/4 及 2/5 等多日），皆出勤至晚上 18 點多，明顯超過原定下班時間 17:00，而公司今日接受勞動檢查出具之（工作地：臺北市 ○○ 路 ○○ 段 ○○ 巷 ○○ 弄 ○○ 號 ○○ 樓）之全數勞工資料並未有上述勞工加班之申請紀錄，而工資清冊上亦無給付加班費之證明。再煩請貴公司說明與上述勞工約定正常出勤上下班時間以及是否依法給予勞工法定加班費或予以補休？答：因 110 年 2 月份（含 2/2 及 2/3 及 2/4 及 2/5 等多日等），適逢過年前業務較為繁忙，本公司與勞工 ○○○、○○○、○○○、○○○、○○○ 約定正常出勤時間為 08:00 至 17:00（午休一小時），固定休星期六及星期日。因過年前業務較為繁忙，本公司確實讓勞工 ○○○、○○○、○○○、○○○、○○○ 於 110 年 2 月份（含 2/2 及 2/3 及 2/4 及 2/5 等多日等），皆出勤至晚上 18 點多，明顯超過原定下班時間 17:00 許久，因勞工沒有主動和公司表示要申請加班，故本公司確實未給予上述勞工法定加班費，亦未讓上述勞工予以補休……本公司未作勞工出勤紀錄異常情形管理。本公司往後會多注意勞工出勤情形及調配工作時間避免觸法……」並經 ○ 君簽名確認在案，是訴願人業已自承未給付 ○ 君平日延長工時工資；再據 ○ 君 110 年 2 月出勤紀錄所示，其 110 年 2 月 2 日、3 日、4 日、5 日、8 日延長工時各 1.5 小時、1.5 小時、1 小時、1.5 小時、1 小時，共計 6.5 小時，訴願人應給付 ○ 君平日延長工時工資 1,806 元（ $50,000/240 \times 4/3 \times 6.5$ ）；惟查卷附 ○ 君 110 年 2 月份薪資明細表影本，並無發給延長工時工資之記載，且訴願人亦未提供 ○ 君補休之事證供核。是訴願人未依勞動基準法第 24 條第 1 項規定，給付 ○ 君平日延長工時工資之違規事實，堪予認定。
- (三) 訴願人雖主張勞工 ○ 君未申請加班，視同放棄權利；員工於下班時未準時打卡，非可歸責訴願人等語。依前勞委會 81 年 4 月 6 日、101 年 5 月 30 日、勞動部 103 年 3 月 11 日及 103 年 5 月 8 日等書、函釋意旨，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；且勞雇雙方縱有約定延長工時須事先申請者，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，其稱非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責；雇主尚不得以勞工延長工作時間未依工作規範為由，拒絕給付延長工時工資或促使勞工拋棄該項請求權或延長工時換取補休之權利。是訴願人尚難以勞工未申請加班，視同放棄權利為由，規避勞動基準法有關延長工作時間及給付延長工時工資之規定。又違反勞動基準法第24條第1項規定，並無先勸導改善再為處罰之規定。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，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，揆諸前揭規定，並無不合，應予維持。倘訴願人繳交罰鍰有困難者，得另案向原處分機關申請分期繳納罰鍰，併予敘明。

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 袁 秀 慧
委員 張 慕 貞
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽
委員 邱 駿 彥
委員 郭 介 恒

中華民國 110 年 8 月 31 日
如只對本決定罰鍰部分不服者，得於本決定書送達之次日起 2個月內，向臺灣臺北地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟。（臺灣臺北地方法院行政訴訟庭地址：新北市新店區中興路1段248號）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）