

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3日北市勞動字第11060039021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批發業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）110年3月11日實施勞動檢查，發現訴願人與勞工約定，依排班表出勤，每一班別出勤時間為9小時（含中間休息時間1小時），每日正常工時為8小時，採用8週變形工時，每月 5日以轉帳方式發放前一月薪資及加班費；勞工如有延長工作時間之需求，須提加班申請，加班計算最小單位為30分鐘，申請加班後，得選擇加班費或補休，補休以當月份為限，未補休完之時數則核給加班費；並查得：（一）勞工○○○（下稱○君）於109年9月份平日延長工作時間在 2小時以內共計 4.5小時，惟訴願人未給付○君平日延長工時工資，違反勞動基準法第24條第1項規定。（二）勞工○○○（下稱○君）於109年5月2日7時19分至22時1分出勤工作，扣除中間休息 1小時，該日工時長達13小時又42分鐘；是訴願人使○君延長工作時間連同正常工作時間已逾1日法定工時12小時上限，違反勞動基準法第32條第2項規定。

二、原處分機關爰以 110年4月7日北市勞動字第1106062130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 110年4月16日以書面陳述意見後，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次為109年3月16日裁處書），及第5次違反同法第32條第2項規定（第1次至第4次分別為106年7月26日、107年8月6日、108年11月 4日、109年3月16日裁處書），且為甲類事業單位，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、30及第5點等規定，以110年5月3日北市勞動字第11060039022號函檢送同日期北市勞動字第 11060039021號裁處書（下稱原處分），各處訴願人新臺幣（下同）10萬元及80萬元罰鍰，合計處90萬元罰鍰，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5月5日送達，訴願人不服，於 110年5月27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、本件訴願書雖記載：「……訴願人不服……原處分機關民國110年5月3日北市勞動字第11060039022號裁處書……」惟原處分機關110年5月3日北市勞動字第11060039022號函僅係檢送原處分予訴願人之函文，

訴願人並檢附原處分影本，揆其真意，應係對原處分不服，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。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。」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；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。」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）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：……二、……所稱工作時間係指在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間。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……。」

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）。（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）

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）
1 7 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。	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。 …… (5)第5次以上：80萬元至100萬元。 ……
3 0 雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間或雇主使勞工在正常工作時間以外延長工作之時間，違反勞基法第32條第2項規定之時數。	第32條第2項、第79條第1項第1款、第4項及第80條之1第1項。	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。	

」
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」

三、本件訴願理由略以：

- （一）原處分機關完全無視訴願人於陳述意見時已敘明，訴願人於工作規則中明定實施加班申請制度，勞工須經其主管同意加班申請後，始得加班，則本件不得逕以○君之出勤打卡紀錄所載時間認定為其工作時間，而遽認訴願人有未給付○君加班費之事實。原處分機關為相反論斷，已違反行政程序法第 9 條規定之有利不利情形應一律注意原則。
- （二）○君未依規定事先申請加班，惟訴願人體恤其配合母親節旺季趕工辛勞，不忍苛責，方核准其加班，並足額給付其加班費，然其未按規定事前申請加班，卻突稱要申請加班之情況，實非訴願人所能預見，如遽納入工時並據此認定○君超時工作而裁處，對訴願人實非公平，亦有違反有利不利情形應一律注意原則，請撤銷原處分。

四、查原處分機關審認訴願人有如事實欄所述之違規情事，有原處分機關110年3月11日訪談訴願人之受委託人○○○○、○○○○、○○○○、○○○○（下稱○君等 4人）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱110年3月11日會談紀錄）、員工刷卡點名報表、薪資清冊、○君加班單、加班超時/天災假出勤連絡單（109年5月2日）及銀行薪資轉帳明細表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張其於工作規則中明定勞工須經其主管同意加班申請後，始得加班，則不得逕以○君之出勤打卡紀錄所載時間認定為其工作時間，而遽認其有未給付○君加班費之事實；○君未按規定事前申請加班，卻突然申請加班，實非其所能預見云云。經查：

- （一）按雇主延長勞工工作時間為每日工作時間超過 8 小時部分；雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額加給3分之1以上；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；違者，各處 2萬元以上100萬元以下罰鍰，且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；勞動基準法第24條第 1 項、第32條第2項、第79條第1項第1款、第80條之1第1項及勞動基準法施行細則第20條之1第 1 款

定有明文。次按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；勞雇雙方縱有約定延長工時需事先申請者，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；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；有上開前勞委會101年5月30日、勞動部103年3月11日及103年5月8日函釋意旨可資參照。

- (二) 本件依110年3月11日會談紀錄記載略以：「……問：貴公司勞工出勤紀錄如何記載？答：本公司採指紋刷卡記載勞工出勤情形。問：貴公司勞工約定工時及休息時間起迄為何？答：本公司採排班制，員工依排班表出勤，每日正常工時為8小時，員工工作4小時會休息30分鐘以上……問：貴公司加班制度為何？加班最小單位？加班費或補休？補休期限？答：本公司員工加班採事先申請經主管核准後始計算加班，員工逾約定下班時間後直接起算加班，加班以30分鐘為最小單位，員工加班後可選擇加班費或補休，補休期限以當月為限，逾期未休畢本公司會折算加班費予員工。……問：貴公司員工○○○（下稱○員）109年9月份出勤情形為何？答：○員於109年9月1日出勤起訖時間為09:23~19:18、9月2日出勤起訖時間為09:14~19:11、9月3日出勤起訖時間為09:06~19:16、9月25日出勤起訖時間為09:12~19:03、9月28日出勤起訖時間為09:17~19:41、9月29日出勤起訖時間為09:13~19:42、9月30日出勤起訖時間為09:12~19:20，其餘日數均正常出勤。上述超時部分，本公司未接獲○員加班申請，故未給予○員加班費或補休……。」並經○君等4人簽名確認在案，復依卷附訴願人之109年9月份刷卡點名報表影本所載，勞工○君9月1日至3日、25日、30日均有延長工作時間0.5小時，9月28日、29日延長工作時間1小時，○君109年9月份平日延長工作時間合計4.5小時；惟○君等4人已自承訴願人以○君事前未依規定提出加班申請為由，未給付○君加班費，訴願人違反勞動基準法第24條第1項規定之事實，堪予認定。依上開前勞委會101年5月30日、勞動部103年3月11日及103年5月8日函釋意旨，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；勞雇雙方縱有約定延長工時需事先申請者，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；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。是訴願主張與上開函釋意旨不符，不足採據。
- (三) 再依卷附訴願人之109年5月份刷卡點名報表影本所載，○君109年5月2日7時19分刷上班卡，22時1分刷下班卡，扣除中間休息1小時，○君該日工時長達13小時又42分鐘；是訴願人使○君延長工作時間連同正常工作時間已逾1日法定工時12小時上限，違反勞動基準法

第32條第 2項規定之事實，堪予認定。訴願人亦自承○君該日確有配合母親節旺季趕工而延長工作時間，訴願主張，不足採據。

- (四) 從而，原處分機關審酌訴願人係第2次違反勞動基準法第24條第1項及第5次違反同法第32條第2項規定，且為甲類事業單位，依前揭規定、函釋意旨及裁罰基準，各處訴願人10萬元及80萬元罰鍰，合計處90萬元罰鍰，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	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 27 日
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）