

訴 願 人 ○○大學

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 109 年 10 月 21 日北市勞動字第 10960673211 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人係大專院校，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關分別於民國（下同）109 年 7 月 30 日及 109 年 8 月 13 日實施勞動檢查，發現訴願人與本次抽查勞工約定每週起訖為週一至週日，週六為休息日、週日為例假日，勞工每日正常工時區間原則上為 8 時至 17 時（休息時間為 12 時至 13 時），惟勞工可彈性前後調整上班時間，最早 7 時 50 分上班及 16 時 50 分下班，最晚可於 8 時 50 分上班及 17 時 50 分下班，扣除休息時間後勞工之每日正常工作時數為 8 小時，勞工加班須事前線上申請，並經主管審核，以 1 小時為加班最小單位，如勞工係申請加班補休而有未休完之時數，將於次一年度 1 月份折發加班費予勞工，並查得：

（一）訴願人勞工○○○（下稱○君）109 年 6 月 9 日出勤時間為 8 時 42 分至 20 時 44 分，109 年 6 月 16 日出勤時間為 7 時 49 分至 18 時 24 分，扣除休息時間後，○君 109 年 6 月份平日延長工時前 2 小時之時數仍有 3 小時，訴願人依法應給付○君 109 年 6 月份平日延長工時工資新臺幣（下同）499 元【 $(29,928 \text{ 元}/240 \text{ 小時}) * 4/3 * 3$ 】，訴願人未依規定給付○君延長工時工資，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 12 日、5 月 21 日、6 月 8 日及 6 月 18 日延長工作時間連同正常工作時間均逾 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、原處分機關乃以 109 年 9 月 1 日北市勞動字第 1096102507 號函檢送勞動檢查結果通知書等予訴願人，命其立即改善，並請訴願人陳述意見。經訴願人以 109 年 9 月 7 日書面陳述意見表示，經與○君、○君所屬單位主管釐清確認，均非因公務需要致延長工作時間等語。原處分機關

仍審認訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 32 條第 2 項規定，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 等規定，以 109 年 10 月 21 日北市勞動字第 10960673211 號裁處書（下稱原處分）各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 4 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。訴願人不服，其代表人於 109 年 11 月 17 日在本府法務局網站聲明訴願，訴願人於 11 月 20 日補具訴願書，110 年 1 月 8 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

- 一、按勞動基準法第 2 條第 3 款規定：「本法用詞，定義如下：……三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」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。……。」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 32 條第 1 項及第 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 32 條之 1 規定：「雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。」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。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。」

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 2 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者，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。」

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：「……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。……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）。（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）

項次	17	30
違規事件	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。	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。
法條依據(勞動基準法)	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。	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。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	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二分之一。 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。	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二分之一。 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。
統一裁罰基準（新臺幣：元）	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： (1)第 1 次：2 萬元至 20 萬元。。	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： (1)第 1 次：2 萬元至 20 萬元。。

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、本件訴願理由略以：○君係因個人生涯規劃及自我成長需要，報名參加訴願人學校進修推廣課程，109 年 6 月 9 日及 6 月 16 日兩日因上課時間緊湊，直接前往上課，俟下課離校時始刷退；○君因具原住民身分，

喜與訴願人學校原住民學生互動，故常利用下班後時間與原住民交流分享，另因○君考取訴願人學校研究所，亦常利用下班後時間進行研究所相關資料準備，並於離校時始刷退；○君及○君於上述時間均非從事公務，請求撤銷原處分。

三、查訴願人有如事實欄所述未依規定給付勞工○君平日延長工時之工資，並使勞工○君延長工時連同正常工時逾 1 日法定工時 12 小時上限等違規事實，有○君及○君 109 年 4 月至 6 月出勤紀錄一覽表、加班紀錄一覽表、薪資明細清冊、薪資轉帳紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

(一) 按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時；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；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三分之一以上；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三分之二以上；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，且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 24 條第 1 項、第 30 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 第 1 款等規定自明。又勞工延長工時提供勞務後，經雇主同意得選擇補休而放棄領取延長工時工資；勞動基準法第 32 條之 1 第 1 項亦有明文。另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；亦有前勞委會 81 年 4 月 6 日 (81) 台勞動 2 字第 09906 號、101 年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129 號、勞動部 103 年 3 月 11 日勞動條 2 字第 1030054901 號及 103 年 5 月 8 日勞動條 2 字第 1030061187 號函釋意旨可資參照。

(二) 依卷附原處分機關 109 年 8 月 13 日訪談訴願人之受託人○○○ (下稱

○君)之勞動條件檢查會談紀錄影本載以：「……問 貴事業單位
抽查勞工：109年4月份至6月份之出勤紀錄、班表、上下班時間、
休息時間……每日工時、加班制度……為何？……？答 本次抽查
皆為勞基法勞工，且仍在職，均有簽合約……員工出勤為自行以識
別證刷卡……員工加班單位於線上自行申請，以1小時為單位並經
主管審核……有關員工○○○(下稱○員)因護理系工作4、5月較
忙，故有部份天數有報加班時數，但109年4、5、6月有部份天數晚
於19：00下班部份，有可能是在處理課程規劃和教師聘用工作，故
延遲下班又無申請加班，所以迄今未給予加班時數列計，會再和員
工本人確認後補件予貴局。……。」會談紀錄並經○君簽章確認在
案。

- (三) 次依卷附○君109年6月出勤紀錄一覽表影本所載，○君於109年6月9日及6月16日，出勤時間分別為8時42分至20時44分、7時49分至18時24分，每日出勤時間扣除休息時間(中午1小時及晚餐0.5小時)，其平日延長工時前2小時之時數共計3小時；又依○君109年4月至6月薪資明細清冊所示，訴願人與○君約定每月工資為2萬9,928元。是訴願人應給付○君109年6月延長工時工資計499元 $[(29,928/30/8) \times (4/3 \times 3)]$ ，四捨五入取至整數位。惟依○君109年6月薪資明細清冊所載，均無給付加班費記載，此外亦無○君經訴願人同意選擇補休放棄領取延長工時工資之事證。是訴願人有未依規定給付○君延長工時工資，違反勞動基準法第24條第1項規定之事實，洵堪認定。
- (四) 雖訴願人主張○君延遲刷卡非從事公務等語。惟查本件依訴願人於勞動檢查時提出之出勤紀錄一覽表所載出勤時間，扣除訴願人之受託人○君於會談紀錄所稱休息時間(中午1小時及晚餐0.5小時)後核算，○君於109年6月9日及6月16日有於工作場所超過8小時正常工作時間，因工作場所係訴願人之指揮監督範圍，訴願人未於當場為反對之意思表示或防止之措施，依上開函釋意旨，其提供勞務時間仍屬工作時間。訴願人雖於109年9月14日陳述意見時，另行提出○君109年6月出勤紀錄一覽表，惟其屬勞動檢查後提出事證，且該份另行提出之出勤紀錄一覽表僅於原因說明欄填寫「上課」，訴願人未能提出○君於上開延長工時時段未提供勞務之具體事證，亦未能於提起訴願後就其主張提出相關證明文件供核，自難對其為有利

之認定。訴願主張，不足採據；此部分原處分應予維持。

五、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定部分：

- (一) 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；且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 項前段、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項規定自明。
- (二) 依卷附原處分機關 109 年 8 月 13 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄影本載以：「……問 貴事業單位抽查勞工：109 年 4 月份至 6 月份之出勤紀錄、班表、上下班時間、休息時間……每日工時、加班制度……為何？……？答 本次抽查皆為勞基法勞工，且仍在職，均有簽合約……員工出勤為自行以識別證刷卡……員工加班單位於線上自行申請，以 1 小時為單位並經主管審核……另員工○○○（下稱○員）為學生事務處人員，要辦理原住民活動，僅部份天數有報加班，但 109 年 4、5、6 月有多日超過 20：00 卻未報加班，有可能是在辦理學生事務相關事項，但也有可能處理私事，還要再向員工本人確認，但因未報加班故迄今未給予○員加班時數計算，且有部份天數晚於 22：30 下班（例如：5 月 7 日、12 日、19 日，6 月 8 日、12 日及 18 日），因出勤打卡時數扣除休息時間後已超過當日工時上限之 12 小時，故會一併予員工個別確認後限期補件。……。」會談紀錄並經○君簽章確認在案。
- (三) 次依○君 109 年 5 月、109 年 6 月出勤紀錄一覽表顯示，○君於 109 年 5 月 12 日、5 月 21 日、6 月 8 日及 6 月 18 日，出勤時間分別為 8 時 47 分至 2 時 40 分、8 時 47 分至 22 時 31 分、8 時 42 分至 22 時 37 分、8 時 45 分至 22 時 57 分。是○君於上述日期出勤時間扣除休息時間 1.5 小時（中午 1 小時及晚餐 0.5 小時），當日延長工時連同正常工時皆已逾 12 小時。是訴願人使所僱勞工○君 109 年 5 月 12 日、5 月 21 日、6 月 8 日及 6 月 18 日之工作時間 1 日已超過 12 小時，有違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。
- (四) 雖訴願人主張○君上開期日延遲刷卡非從事公務等語。惟查○君於 109 年 5 月 12 日、5 月 21 日、6 月 8 日及 6 月 18 日有於工作場所超過 8 小時正常工作時間提供勞務，因工作場所係訴願人之指揮監督範圍，訴願人未於當場為反對之意思表示或防止之措施，依前開函釋意旨

，其提供勞務時間仍屬工作時間。訴願人雖於 109 年 9 月 14 日陳述意見時，另行提出○君上開期日出勤紀錄一覽表，惟其屬勞動檢查後提出事證，且該份另行提出之出勤紀錄一覽表僅於當事人簽章欄填寫「因個人為原住民身分，喜與原住民學生互動，故常利用下班後時間與原住民學生交流分享，另因個人考取研究所，亦常利用下班後時間進行研究所相關資料準備。」訴願人未能提出○君於延長工時時段未提供勞務之具體事證，亦未能於提起訴願後就其主張提出相關證明文件供核，自難對其為有利之認定。訴願主張，不足採據。此部分原處分應予維持。

六、綜上，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，審酌訴願人上開違規情節，且為甲類事業單位，分別處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 4 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，並無不合，原處分應予維持。

七、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 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
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 3 月 30 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）