

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

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 111 年 6 月 1 日北市勞動字第 11160438871 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 90 日內另為處分；其餘訴願駁回。

事實

- 一、訴願人經營資料處理、網站代管及相關服務業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關所屬臺北市勞動檢查處（下稱勞檢處）於民國（下同）111 年 3 月 28 日實施勞動檢查，發現訴願人與所僱勞工○○○（下稱○君）約定，○君為遠端工作人員，擔任人資工作，可自行選擇出勤時段，平日以手機登入打卡系統登載出勤時間，視情形始需至辦公室出勤，表定出勤時間為 9 時 30 分至 18 時 30 分，中午休息 1 小時，每日正常工時為 8 小時，下班時間後 1 小時為晚餐用餐時間，下班時間 1 小時後起算加班；並查得：（一）○君於 110 年 10 月份平日延長工作時間共計 12.5 小時（平日延長工作時間均在 2 小時以內），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 項第 1 款規定。（二）○君於 110 年 11 月 2 日 9 時 30 分至翌日 2 時 41 分出勤工作，於當日自 21 時起至翌日 2 時止申請延長工時計 5 小時，當日實際工作時間已達 13 小時（正常工時 8 小時+延長工時 5 小時）；○君該日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、勞檢處乃以 111 年 4 月 7 日北市勞檢條字第 11160159063 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，並以同日北市勞檢條字第 11160159062 號函移請原處分機關處理。原處分機關以 111 年 4 月 12 日北市勞動字第 1116044403 號函及 111 年 5 月 12 日北市勞動字第 1116009599 號函通知訴願人

陳述意見。經訴願人分別以 111 年 4 月 21 日、5 月 5 日及 5 月 23 日書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違規事證明確，且為乙類事業單位，違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 32 條第 2 項規定，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第 3 點及第 4 點項次 17、30 等規定，以 111 年 6 月 1 日北市勞動字第 11160438871 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人新臺幣（下同）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。原處分於 111 年 6 月 6 日送達，訴願人不服，於 111 年 7 月 4 日經由原處分機關向本府提起訴願，8 月 3 日補充訴願理由，11 月 3 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 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 項第 1 款規定：「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 項前段規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時。」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……之部分……。」第 21 條第 1 項規定：「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。」勞工在事業場所外工作時間指導原則第 1 點規定：「近年來因產業變遷，經濟活動愈趨複雜多元，勞工在事業場所外從事工作之類型日益

增加，與傳統或固定於雇主之設施內或指定場所提供勞務之型態不同，常有『工作時間認定』、『出勤紀錄記載』等爭議情事。為提供事業單位就在外工作勞工之『工作時間』認定及『出勤紀錄』記載之參考，以保障其勞動權益，特訂定本指導原則。」第 2 點規定：「在事業場所外從事工作之勞工，其工作時間認定及出勤紀錄記載應注意下列事項：……（二）工作時間（正常工作時間、延長工作時間），指勞工在雇主指揮監督下提供勞務或受指示等待提供勞務之時間。但勞工因出差或其他原因於事業場所外從事工作致不易計算工作時間者，其一日之正常工作時間以約定之起迄時間為準；延長工作時間（加班），應以實際勞務提供之起迄時間計算。……（四）在事業場所外從事工作之勞工，應於約定正常工作時間內履行勞務，雇主應逐日記載勞工之正常工作時間。但發生需使勞工延長工作時間之情形者，雇主應記載交付工作之起始時間。勞工執行交付工作於正常工作時間將結束時，如認為應繼續工作始能完成者，經雇主使勞工延長工作時間，勞工於完成工作後，以勞資雙方約定之方式回報雇主，並留存紀錄，雇主應記載勞工回報延長工作時間之終止時間。（五）勞工因工作性質特殊，在外工作有經常延長工作時間之必要，勞雇雙方得事先約定一定時數內免回報及徵得雇主同意，於工作完成後，雇主應記載勞工回報實際延長工作時間之時數。（六）在外工作勞工之工作時間紀錄方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電子通信設備協助記載，例如：行車紀錄器、GPS 紀錄器、電話、手機打卡、網路回報、客戶簽單、通訊軟體或其他可供稽核出勤紀錄之工具，於接受勞動檢查時，並應提出書面紀錄。」

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：（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。	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：……
30	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。	2.乙類： (1)第 1 次：2 萬元至 15 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、本件訴願及補充理由略以：

- (一) 有關違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分，因近年新冠肺炎疫情嚴峻，○君任職期間係居家辦公，並自行打卡上下班，○君之打卡方式有二，其一以 GPS 定位進行網路打卡，其二以無 GPS 定位之方式打卡。除此之外，由於○君於任職期間擔任人資部門工作，擁有人資權限，亦可利用其權限登入訴願人之出勤系統，以手動調整方式，將出勤紀錄進行設置，又訴願人之工作規則設有加班申請制，須事前填寫加班申請提送人事管理系統，經主管核准後始得加班，○君任職人資部門應熟知訴願人工作規則，於 110 年 10 月份居家辦公期間既未依規定提出加班申請，則訴願人又豈能得知其加班之事實並發給加班費，顯見訴願人已盡注意之能事，並無過失可言。○君 110 年 10 月 25 日等日有多筆事後或事前建立打卡時間之情形，○君出勤紀錄多有不實，自難用以證明其確有工作，是原處分之認定顯有不當。另○君訴請訴願人給付加班費之民事訴訟部分，亦經臺灣臺北地方法院民事判決以○君未依公司工作規則規定事前申請加班等為由駁回在案。
- (二) 有關違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定部分，經查○君 110 年 11 月 2 日實際工作時間並未超過 12 小時，○君當日手動打上班卡時間為 10 時 15 分，自應從其實際打卡時間起算，是○君當日實際工作時間未達 12 小時，並無違反勞動基準法第 32 條第 2 項之規定，請撤銷原處分。

三、勞檢處於事實欄所述時間實施勞動檢查，並經原處分機關查認訴願人有事實欄所述之違規事實，有勞檢處勞動檢查結果通知書、111 年 3 月 28 日訪談訴願人之代表人○○○（下稱○君）及企業發展部經理○○

○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、○君出勤紀錄表、薪資明細表及薪資轉帳資料等影本附卷可稽。

四、關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

- （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 1 款、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。
- （二）依原處分機關 111 年 3 月 28 日訪談○君及○君所製作之會談紀錄略以：「……問：出勤制度為何？（員工○○○）答：自己選擇出勤時段，每日工時 8 小時，○員為遠端工作人員，擔任人資，○員視情形才需至辦公室出勤，以手機登入打卡系統的 APP 登載出勤時間。問：員工○○○申請加班時，公司如何計給加班費？答：……因○員於在職期間並未申請加班，故公司於○員在職期間未給付加班費。……問：於發現○○○出勤紀錄爭議時，是否針對○員出勤紀錄做出異常管理？是否除了出勤紀錄外另有其他工作紀錄可茲證明○員之工作時間？答：否，因對員工信任，故未另外做出勤異常管理，加班時間亦由員工自行申報填寫……除了出勤紀錄外無其他證明工作時間之文件，工時則依出勤紀錄中『工時』欄位記載所示。……問：加班申請時間為何？答：下班時間後 1 小時為晚餐用餐時間，1 小時後起算加班。……。」並經○君及○君簽名確認在案，是訴願人業已自承因對員工信任，平日未對員工作出勤異常管理，加班時間亦由員工自行申報填寫，工時認定則依出勤紀錄中工時欄位所載為準，因○君未申請加班，故未給付○君 110 年 10 月份平日延長工時工資。
- （三）再查近年來因產業變遷，經濟活動愈趨複雜多元，勞工在事業場所外從事工作之類型日益增加，與傳統或固定於雇主之設施內或指定場所提供勞務之型態不同，常有「工作時間認定」、「出勤紀錄記載」等爭議情事。為提供事業單位就在外工作勞工之「工作時間」認定及「出勤紀錄」記載之參考，以保障其勞動權益，特於 104 年 5 月 6 日訂定發布勞工在事業場所外工作時間指導原則。該指導原則第 2 點規定，在事業場所外從事工作之勞工，其工作時間（正常工

作時間、延長工作時間），指勞工在雇主指揮監督下提供勞務或受指示等待提供勞務之時間。但勞工因出差或其他原因於事業場所外從事工作致不易計算工作時間者，其 1 日之正常工作時間以約定之起迄時間為準；延長工作時間（加班），應以實際勞務提供之起迄時間計算。在事業場所外從事工作之勞工，應於約定正常工作時間內履行勞務，雇主應逐日記載勞工之正常工作時間。但發生需使勞工延長工作時間之情形者，雇主應記載交付工作之起始時間。勞工執行交付工作於正常工作時間將結束時，如認為應繼續工作始能完成者，經雇主使勞工延長工作時間，勞工於完成工作後，以勞資雙方約定之方式回報雇主，並留存紀錄，雇主應記載勞工回報延長工作時間之終止時間。

- （四）經查本件因疫情關係，訴願人與○君雙方約定，○君係以居家辦公方式提供勞務，則勞工以居家辦公方式提供勞務，雇主對勞工之指揮監督程度是否等同在事業單位工作場所內所得指揮監督之程度？倘若不能等同者，其得否逕依勞動事件法第 38 條規定，直接以出勤紀錄內記載之勞工出勤時間推定勞工於該時間內係經雇主同意而執行職務？又上開前勞委會 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，均係指勞工在事業單位工作場所超過工作時間自動提供勞務（加班），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。惟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。然因勞雇雙方縱有約定延時工作需事先申請者，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。準此，勞動基準法所稱之工作時間（正常工作時間、延長工作時間），係指勞工在雇主指揮監督下提供勞務或受指示等待提供勞務之時間而言。復查訴願人主張其工作規則設有加班申請制，勞工應於加班前提出申請，經其主管核准後始得加班（工作規則第 23 條規定）；且勞工○君在 110 年 11 月 2 日之加班有申請加班之紀錄，而就 110 年 10 月之加班卻未申請加班，則本件居家辦公是否屬於上開書、函釋所稱之「工作場所」？居家辦公是否屬於勞工在事業場所外工作之情形？訴願人工作規則規定其勞工應於加班前提出申請並經主管核准後始得加

班，是否有違反強制禁止規定之情事？若無，則是否得認為該工作規則係訴願人為防止○君居家辦公時任意加班之預防措施？又該工作規則既已規定勞工應於加班前提出申請，惟○君上開 110 年 10 月份超過正常工作時間之出勤紀錄既未有依工作規則於事前提出加班申請並獲主管核准之紀錄，則原處分機關僅以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，推定○君上開 110 年 10 月份超過正常工作時間部分仍屬工作時間，是否與上開勞工在事業場所外工作時間指導原則第 2 點規定相符？凡此事涉疫情期間勞工居家辦公，其提供勞務之型態所涉「工作時間認定」、「出勤紀錄記載」等疑義，應由原處分機關併予釐清並報請中央主管機關核釋後憑辦。從而，為求原處分之正確適法，應將原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分撤銷，由原處分機關究明相關疑義後，於決定書送達之次日起 90 日內另為處分。

五、關於違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定部分：

- (一) 按所謂延長工作時間，係指勞工每日工作超過 8 小時或勞工於勞動基準法第 36 條所定休息日工作之時間；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，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；為勞動基準法第 32 條第 2 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 所明定。
- (二) 依原處分機關 111 年 3 月 28 日訪談○君及○君所製作之會談紀錄略以：「……問：○○○110/11/2 之工時情形為何？答：如出勤紀錄所示總工時為 13 時 41 分，加班時數 5 小時。問：加班申請時間為何？答：下班時間後 1 小時為晚餐用餐時間 1 小時後起算加班。……」該會談紀錄經○君及○君簽名確認在案。又依○君 110 年 11 月份出勤報表所載，○君 110 年 11 月 2 日上班時間為 9 時 30 分，下班時間為翌日 2 時 41 分，並申請 110 年 11 月 2 日自 21 時起至翌日 2 時止加班計 5 小時，○君當日實際工作時間已達 13 小時（正常工時 8 小時+延長工時 5 小時）；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 項規定之情事，洵堪認定。訴願主張○君當日手動打上班卡時間為 10 時 15 分，自應從其實際打卡時間起算等語，與上開事證不符，不足採據。從而，

原處分機關依前揭規定及裁罰基準，處訴願人法定最低額 2 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，此部分原處分應予維持。

六、綜上論結，本件訴願為部分無理由，部分為有理由，依訴願法第 79 條第 1 項及第 81 條，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	邱	駿	彥
委員	郭	介	恒

中華民國 111 年 11 月 4 日

如只對本決定駁回罰鍰部分不服者，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）如對本決定駁回部分不服者，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）