

訴 願 人 財團法人○○○○○○○○○○

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 113 年 11 月 1 日北市勞動字第 11360275311 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營其他未分類社會工作服務業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）113 年 9 月 4 日實施勞動檢查，查得訴願人臺北辦公室勞工未採變形工時制度，單週起訖為週一至週日，週六為休息日，週日為例假日，上下班時間為 8 時 30 分至 17 時 30 分（採前後彈性上下班半小時制度），中午休息 1 小時，每日正常工時 8 小時；出勤紀錄表之「上班打卡」「下班打卡」時間即為當日勞工之上下班時間，勞工正常工時滿 8 小時後即起算加班，加班最小申請單位為 1 分鐘，每月 1 日發放當月工資，考勤及加班週期係計算上上月 1 日至月底（如 8 月 1 日發放 8 月當月工資及 6 月 1 日至 6 月 30 日考勤及加班費）。並查得：

- （一）以勞工○○○（下稱○君）113 年 6 月份出勤為例，○君分別於 6 月 3 日、6 月 4 日、6 月 5 日、6 月 6 日、6 月 7 日、6 月 17 日、6 月 19 日、6 月 20 日、6 月 21 日有延長工時，其中屬延長工時前 2 小時者共 15.93 小時，屬後 2 小時者共 5.93 小時，訴願人應給付○君 113 年 6 月平日延長工時工資新臺幣（下同）7,781 元〔（本薪 58,001 元+伙食津貼 2,000 元）／240〕*〔（4／3×15.93）+（5／3×5.93）〕；惟訴願人僅給付○君 6 月份加班費 7,113 元，而有短少給付延長工時工資情事，勞工○○○（下稱○君）亦有相同情事，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。
- （二）○君 113 年 6 月 20 日上班時間為 8 時 27 分，下班時間為 22 時 23 分，扣除 1 小時休息時間後，○君當日實際出勤計 12 小時 56 分鐘，訴願人使○君 1 日延長工作時間連同正常工作時間超過法定 12 小時上限，勞工

○君亦有相同情事，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定。

二、原處分機關以 113 年 9 月 20 日北市勞動字第 11360939691 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知其陳述意見，經訴願人於 113 年 10 月 21 日以書面陳述意見。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 次經本府以 112 年 7 月 4 日府勞動字第 11260091541 號裁處書裁處在案）、第 1 次違反同法第 32 條第 2 項規定，且為僱用人數達 100 人以上之甲類事業單位，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、第 5 點等規定，以 113 年 11 月 1 日北市勞動字第 11360275311 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 10 萬元、2 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。原處分於 113 年 11 月 4 日送達，訴願人不服，於 113 年 12 月 3 日經由原處分機關向本府提起訴願，114 年 1 月 24 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 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 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。主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」

行政罰法第 18 條第 1 項規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」

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。……」

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：……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）。……」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	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、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	1.甲類： (1)第 1 次：2 萬元至 20 萬

	第 32 條第 2 項規定之時數。		次處罰。	元..... (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 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公告……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委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附表（節錄）

項次	法規名稱	委任事項
8	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：訴願人就員工加班已預先規範，原則上應於事前申請加班，雖得因應業務需要臨時加班，惟亦應於事後為加班之申請，並經權責主管核准後，據此向訴願人請求加班費或補休；○君於 113 年 6 月 3 日延長工時 0.93 小時，已自行登入差勤系統填寫續留非因處理公務，就員工臨時加班但事後尚未補請加班部分，訴願人依法應無給付加班費之義務；○君於 113 年 6 月 20 日當日或因戮力從公，自願續留將工作完善後始打卡下班，並非受訴願人所指示，訴願人已就員工之出勤已盡管理之能事，並無故意或過失可言；縱認訴願人有所違反，原處分未考量訴願人受責難程度甚低及與違反行為有關之勞工人數甚少等，依行政罰法第 18 條第 1 項酌減裁罰，裁量顯有怠惰，原處分應予撤銷。

三、查訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關 113 年 9 月 4 日訪談訴願人之組長○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、○君 113 年 6 月出勤紀錄、○君 113 年 6 月、7 月出勤紀錄、○君及○君 113 年 5 月至 7 月加班紀錄、訴願人 113 年 8 月薪資清冊等影本在卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

（一）按勞工每日工作時間超過 8 小時者，屬延長工作時間；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；平日延長工作時間在 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；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 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、同法施行細則第 20 條之 1 定有明文。次按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；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；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。

(二) 依卷附原處分機關 113 年 9 月 4 日訪談○君之會談紀錄影本記載略以：「……問請問基金會是否使用變形工時？員工正常上下班時間為？答……台北辦公室員工基本上仍為週休 2 日，星期日為例假日、星期六為休息日，員工正常工上下班時間自早上 8：30～17：30，有前後彈性半小時上下班時間，中午休息 1 小時，日工時 8 小時。問請問發薪日？發薪週期？考勤加班費週期？答每月 1 日發……當月薪水（預領制），考勤加班費週期會延後次月，例如：8/1 日發 8/1～8/31 工資，以及 6/1～6/30 的考勤及加班費……問請問加班制度為何？異常管理制度？答工時滿 8 小時後，即可報請加班……加班費會計算到分鐘……異常管理都是員工用自己系統帳密進系統後親自完成……」上開會談紀錄經○君簽名確認在案。

(三) 次依卷附○君 113 年 6 月出勤紀錄表及 113 年 8 月薪資清冊影本顯示，○君於 113 年 6 月 3 日、4 日、5 日、6 日、7 日、17 日、19 日、20 日及 21 日有延長工時其中屬前 2 小時者共 15.93 小時，屬後 2 小時者共 5.93 小時，訴願人應給付○君 113 年 6 月份平日延長工時工資計 7,781 元〔(58,001 元+ 2,000 元)／240〕*〔(4／3x15.93) + (5／3x5.93)〕；惟訴願人僅給付○君 113 年 6 月加班費 7,113 元，而有短少給付工資情事，訴願人有未依法給付勞工平日延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。

(四) 查本件○君既於 113 年 6 月份有上述超過正常之工作時間出勤紀錄，訴願人亦無當場表示反對或防止措施，○君提供勞務時間仍屬工作時間，訴願人尚難以勞工未於事後補請加班為由，而認無給付加班費義務。次依訴願書之附表一「○○○及○○○申請延長加班及實際加班彙整表」所示，訴願人已確認○君 113 年 6 月 20 日及○君 6 月 13 日、14 日、21 日、25 日、27 日等逾時部分係屬加班，而將發給其等加班費；則訴願人既未於 113 年 8 月 1 日給付○君及○君 113 年 6 月份上開期日之加班費，有短少給付延長工時工資之情事，依法自應受罰；且雇主對勞工逾正常工作時間以外延長工作時間，未申請加班紀錄，應至遲於核結算當月份之延長工時工資前，與勞工確認修正，難謂本件訴願人已就勞工之工時、加班情形等善盡管理注意義務。又訴願人雖於訴願時提出○君 113 年 6 月 3 日續留原因欄位顯示「續留非加班」之系統資料，惟查訴願人受檢時提供之○君 113 年 6 月出勤紀錄表 113 年 6 月 3 日續留原因欄位為空白，並無填載「續留非加班」等文字，訴願人訴願時提出之系統資料與其受檢時提供之出勤紀錄所示內容不符，又訴願人並未提出其他事證以實其說，致無從據此即認定○君當日續留非加班；且訴願人亦未依前勞委會 101 年 5 月 30 日函釋意旨提出○君於上開續留時間確非實際提供勞務從事工作之具體事證或說明，尚難據之而對其為有利之認定。況縱訴願人主張屬實，惟扣除○君 113 年 6 月 3 日短少給付加班工資部分後，訴願人仍有短少給付○君 113 年 6 月份加班費之情事，尚不影響本件違規事實之認定。

五、原處分關於違反勞動基準法第 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，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 32 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項定有明文。
- (二) 查○君 113 年 6 月出勤紀錄影本，○君於 113 年 6 月 20 日上班打卡時間為 8 時 27 分、下班打卡時間為 22 時 23 分；復依原處分機關 113 年 9 月 4 日訪談○君之會談紀錄影本所示，○君亦表示○君於 113 年 6 月 20 日確實加班至 22 時 23 分始下班，但因訴願人系統有 1 日 4 小時上限之規定，後續會更改系統。是本件○君於 113 年 6 月 20 日上班時間，扣除 1 小時休息時間，當日實際出勤 12 小時 56 分鐘；○君亦有相同情事，訴願人使○君、○君 1 日延長工作時間連同正常工作時間超過法定 12 小

時上限，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。又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，有前勞委會 101 年 5 月 30 日函釋在案：訴願人既未提出當場反對○君加班之意思表示或防止措施，○君上開提供勞務時間即為其工作時間，訴願人尚不得以○君自願續留將工作完善始打卡下班為由，而冀邀免責。

六、再按裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力；又主管機關依勞動基準法裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準；為行政罰法第 18 條第 1 項及勞動基準法第 80 條之 1 第 2 項所明定。本件依原處分機關訴願答辯書陳明，訴願人僱用勞工多達 262 人，屬僱用人數達 100 人以上之事業單位，為裁罰基準所定之甲類事業單位，分別有 5 年內第 2 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定、第 1 次違反同法第 32 條第 2 項規定之情事，對本案之違規事項，有應注意，並能注意，而未注意之過失；可知原處分機關業已具體審酌訴願人違反行政法上之義務、規模大小及性質、應受責難程度等，就其違反勞動基準法第 24 條第 1 項、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 項及裁罰基準等規定，各處訴願人 10 萬元、2 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，並無違誤，尚難謂有未依行政罰法第 18 條第 1 項規定審酌而有裁量怠惰之情形。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關所為原處分，揆諸前揭規定，並無不合，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	連	堂	凱
委員	張	慕	貞
委員	盛	子	龍
委員	邱	駿	彥
委員	王	士	帆
委員	陳	衍	任
委員	周	宇	修
委員	陳	佩	慶
委員	邱	子	庭

中 華 民 國 114 年 4 月 15 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）