

訴 願 人 ○○學會

代 表 人 ○○○

送達代收人：○○○

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 111年12月28日北市勞動字第11160291571號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營未分類其他組織業（社會團體），為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）111年9月5日、9月14日、10月3日、11月4日及11月16日實施勞動檢查，查得訴願人指派勞工○○○（下稱○君）進駐教育部執行專案助理職務，訴願人與○君約定單週起訖為週一至週日，每週給予勞工排定一個休息日及一個例假，勞工連續出勤第 6日為休息日出勤，國定假日正常實施休假；以教育部資科司環境及防災教育科出勤表作為記載○君出勤紀錄，○君出勤時間為上午8時30分至9時（彈性上班）及17時30分至18時（彈性下班），休息時間為1小時，每日正常工時為8小時，滿8小時並休息0.5小時後之延長工時時數可申報加班，以 0.5小時作為加班最小單位；訴願人每月10日給付上個月工資。並查得：

- （一）○君於109年12月延長工時共計31小時，扣除○君已使用補休時數1小時，以○君109年月薪新臺幣（下同）3萬4,916元計算，訴願人應給付○君20小時延長工時工資 3,912元【 $34,916/30/8*（4/3*19\text{小時}+5/3*1\text{小時}）$ 】，惟訴願人僅給付○君2,729元，短少給付1,183元（3,912-2,729），違反勞動基準法第24條第1項規定。
- （二）○君 109年4月14日於8時24分至翌日0時4分出勤工作，扣除當日休息時間 1小時30分，○君當日正常工時連同延長工時合計達14小時，109年8月28日亦有類此情形，訴願人使○君1日正常工作時間連同延長工作時間超過法定工時12小時上限，違反勞動基準法第32條第2項規定。
- （三）訴願人使○君自 109年7月19日起至7月29日連續出勤11日，未依法給予勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日，違反勞動基準法第36條第1項規定。

二、原處分機關爰分別以 111年11月2日北市勞動字第1116115759號及111年12月 5日北市勞動字第1116120385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，經訴願人以111年11月15日及111年12月13日書面陳述意見。原處分機關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、第32條第2項、第36條第1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（下稱裁罰基準）第3點、第4

點項次17、30、39等規定，以111年12月28日北市勞動字第11160291571號裁處書（下稱原處分），各處訴願人2萬元罰鍰，合計處6萬元罰鍰，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111年12月30日送達，訴願人不服，於112年1月30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、本件原處分於111年12月30日送達，訴願人提起訴願期間末日原為112年1月29日，惟因是日為星期日，依行政程序法第48條第4項規定，應以其次日即112年1月30日代之，是本件訴願人於112年1月30日提起訴願，並無訴願逾期之問題，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32條之1第1項規定：「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。」第36條第1項規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」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、第三十四條至第四十一條……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。」

行政罰法第7條第1項規定：「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。……。」

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22條之3規定：「本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，以每七日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第四項及第五項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾六日。」

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



|                                                                                            |                                                                                            |  |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
|                                                                                            | 1<br>款、第<br>4<br>項及第<br>8<br>0<br>條之<br>1<br>第<br>1<br>項。                                  |  |  |
| 3<br>0<br>雇主延長勞工之工作時間<br>連同正常工作時間或雇主<br>使勞工在正常工作時間以<br>外延長工作之時間，違反<br>勞基法第32條第2項規定之<br>時數。 | 第<br>3<br>2<br>條第<br>2<br>項、第<br>7<br>9<br>條第<br>1<br>項第<br>1<br>款、第<br>4<br>項及第<br>8<br>0 |  |  |

|    |                                   |                                   |  |  |
|----|-----------------------------------|-----------------------------------|--|--|
|    |                                   | 條之1第1項。                           |  |  |
| 39 | 雇主未使勞工每7日中有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日者。 | 第36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。 |  |  |

臺北市政府104年10月22日府勞秘字第10437403601號公告：「主旨：

公告……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：依○君自行製作之出勤紀錄表顯示，○君 109年12月申報延長工時14小時，與教育部所提供電腦出勤紀錄相同，非為延長工時20小時；○君109年4月14日延長工時申報4小時，109年8月28日申報 4小時，如其真實延長工時超過4小時，為何不依規定申請延長工時之實際工資？○君於109年3月15日（週日）延長工時致連續工作 7日，顯然為其自身行為，非訴願人要求；○君受教育部指揮、監督、管理，如為教育部人員無理要求延長工時、連續出勤達 7日，應處分行為人，而非訴願人，若教育部有違反勞動基準法，○君應向訴願人提出並拒絕，但○君並無向訴願人提出申訴；原處分機關應以訴願人有違反勞動基準法之意圖為基礎認定違法行為，而非以訴願人應注意而未注意之過失進行處分，顯然未將對訴願人有利與不利之情形一併考量，請撤銷原處分。

四、查訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關111年9月14日、10月3日、11月4日及11月16日訪談訴願人之受任人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、教育部出勤一覽表及○君 109年12月薪資明細及加班單等影本在卷可稽，原處分自屬有據。

五、原處分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者，應依規定標準給付勞工延長工作時間之工資；所謂延長工作時間，包含勞工每日工作時間超過 8小時之部分；平日延長工作時間在 2小時以內者，工資應按平日每小時工資額加給 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款及第80條之1第1項、同法施行細則第20條之1定有明文。

（二）依卷附原處分機關 111年9月14日、10月3日訪談○君之會談紀錄影本分別記載：「……問：請問貴單位與勞工如何記錄勞工出勤及約定的工時為何？答：本會勞工○○○派駐於教育部，以識別證打卡方式記錄○員之出勤紀錄。○員依人事行政局行事曆出勤休假，單週起訖為週一至週日，約定出勤時間為08:30-17:30或09:00-18:00（彈性上班），工時9小時（含休息1小時），每週給予一例一休，連續出勤第六日為休息日出勤，國定假日正常實施休假。問：請問貴單位是否有經勞資會議同意延長工時？答：本會有經勞資會議同意延長勞工工時，每日正常工作 8小時，連同延長工時一日不超過12小時，每月延長工時上限46小時。問：請問貴公司的加班制度？

答：本會因承接教育部專案限制，每月給予20小時加班費申請上限，每月超過20小時之延長工時，以補休方式，另行給予補休。……問：請問貴公司與○員約定工資為何？發薪日及發薪方式？薪資明細如何提供？答：本會與○員約定固定薪資（109年為34916元，110年為36911元），加班費另給。每月10日發薪，發放上月薪資與考勤，以匯款方式發給勞工，並以E-MAIL方式提供薪資明細及加班費明細。……」 「……問：請再詳述貴公司與○○○約定的加班申請制度（如：加班起算時間及最小計算單位）。答：1日正常工時滿8小時候休半小時，即可申請加班，加班最小計算單位為半小時。Q：以109年12月為例，○○○多日晚下班，貴學會是否有核給○員加班費，如何核給？A：依○員提供給學會的出勤紀錄，經教育部科長核定14小時，未說明實際加班日期及時間，學會為方便計算14小時加班時數，反推核給○員14小時，以加班核算分別12/3, 1.5小時，12/8, 2小時，12/10, 2.5小時，12/11, 2小時，12/16, 1.5小時，12/20, 1小時，12/21, 1.5小時，12/25, 1.5小時，12/31, 0.5小時。Q：承上，其他109年12月晚下班的日子是否可證明○君非處理公務？A：學會只能說○君皆未依規定進行加班申請，但因外派教育部，也無法確認其狀態，○員之出缺勤狀況皆由教育部進行管理，目前學會向教育部函請的出勤紀錄的確未有任何加班申請的註記，故本學會不認為其他日子有處理公務或延長工時產生，因學會需教育部核定的時數才會核發，故認為無給付加班費的義務。…… Q：貴學會是否有其他資料可供參考○君之工作時間？A：沒有，目前只有教育部提供之○君出勤紀錄可供參考。……」均經○君簽名確認在案。

（三）依卷附教育部出勤一覽表影本顯示，○君109年12月1日、2日、3日、4日、7日、8日、9日、10日、11日、14日、16日、17日、18日、21日、22日、23日、24日、25日分別延長工時3小時、2小時、1小時、1小時、4.5小時、2小時、2.5小時、2小時、1.5小時、1.5小時、1小時、0.5小時、2小時、1小時、0.5小時、2.5小時、1.5小時、1小時，共計31小時，扣除○君該月份使用補休時數11小時，訴願人依法應給付○君109年12月份平日延長工時工資計3,912元【 $(34,916/30/8) * (4/3 * 19 \text{小時} + 5/3 * 1 \text{小時})$ 】，惟訴願人僅給付○君2,729元，短少給付1,183元（3,912-2,729），並有○君109年12月薪資明細及加班單影本在卷可稽，是訴願人違反勞動基準法第24條第1項規定之事實，洵堪認定。

（四）又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，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。本件訴願人雖派遣○君為教育部服勞務，仍不得卸免其身為勞動基準法雇主之責任，有依勞動基準法第30條第5項及第6項

規定置備勞工出勤紀錄，並逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之義務，依訴願人前開111年10月3日會談紀錄所載，訴願人係以教育部識別證打卡方式記錄○君之出勤紀錄，並無其他資料可供參考○君之出勤時間，訴願人既未舉證○君出勤紀錄並非實際提供勞務時間，亦未提出其就○君延長工時有為反對之意思表示或防止措施之具體事證，其主張○君未申報加班費即未提供勞務，自難採憑。

六、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、處分日期、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) 依卷附原處分機關111年10月3日訪談○君之會談紀錄影本記載：「……Q：以109年4月14日及8月28日為例，○君之出勤時間為何？是否有延長工時？A：○君4/14出勤時間為08:24~00:04，8/28為08:53~23:05，學會有核給4/14 2小時之加班，8/28未特別核給，學會不清楚○君是否有中途離開工作地點再返回刷卡，學會有向教育部詢問，教育部亦表示不清楚其留下之確切原因，更何況○君未提出加班之申請，並無延長工時之狀況。……」並經○君簽名確認在案。依卷附教育部出勤一覽表影本顯示，○君109年4月14日實際出勤時間為8時24分至翌日0時4分，扣除休息時間1小時30分鐘後，○君於該日出勤達14小時；又○君 109年8月28日實際出勤時間為8時53分至23時5分，扣除休息時間1小時30分鐘後，○君於該日出勤達12小時30分，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，違反勞動基準法第32條第2項規定之事實，洵堪認定。

七、原處分關於違反勞動基準法第36條第1項規定部分：

- (一) 按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日；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、處分日期、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36條第1項、第79條第1項第1款、第80條之1第1項定有明文。
- (二) 依卷附原處分機關 111年11月16日訪談○君之會談紀錄影本記載：「……問：承上，是否確實有於109年7月19日至31日連續出勤？是否有具體事證提供參考○君提供勞務之情況？（另請一併說明 109年3月15日~21日）答：據本次提供之出勤的確有7/19、7/25、7/26之刷卡紀錄，另3/15、3/21亦的確有刷卡紀錄，惟○君僅3/21有申請加班（於教育部系統有紀錄），因教育部表示出勤刷卡機設於辦公室外，隨時可刷卡，但未能確認○君之提供勞務之情況……據學會所知，教育部不會無故要求○君星期六、日皆出勤，本次因案件調紀錄學會才知道○君有多次於例假、休息日連續至教育部刷卡出勤，但○君於連續工作第7日皆未依規定於加班系統申請加班，故屬○君個人行為，難歸咎於本學會，復依司法實務見解認為勞工未

依照制度申請加班，不得請求加班費及不得認定為本學會要求○君連續出勤。……」並經○君簽名確認在案。依卷附教育部出勤一覽表影本顯示，○君於109年7月19日至7月29日連續出勤11日、109年3月15日至3月21日連續出勤7日等情事。是訴願人有未依法給予勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日，違反勞動基準法第36條第1項規定之事實，洵堪認定。

八、至訴願人主張○君延長工時、連續出勤為個人行為，非訴願人要求，且○君受教育部指揮監督管理，如係教育部人員要求○君延長工時、連續出勤，應處分行為人，而非訴願人，○君並無向訴願人提出教育部有違反勞動基準法情事，訴願人並無故意違反勞動基準法之意圖，不應就其過失予以處分一節，經查勞動派遣契約之性質，係由從事勞動派遣業務之事業單位（下稱派遣事業單位，即本件訴願人）與需要勞工提供勞務者（下稱要派單位，即本件教育部），訂立有關勞動派遣事項之契約；由派遣事業單位與勞工約定勞動契約予以僱用後，再派遣所僱用勞工（下稱派遣勞工）向要派單位提供勞務；要派單位則就勞務內容及標準對派遣勞工享有指揮監督管理之權限。準此以論，派遣勞工既係派遣事業單位所僱用且為其派遣，派遣勞工為要派單位服勞務延長工時之情形及其工資是否已依勞動基準法第24條第1項規定發給、有無工作延長工時超過勞動基準法第32條第2項規定之上限，或休息及例假是否符合同法第36條第1項規定，派遣事業單位自應立於雇主地位注意上開勞動基準法規定之義務；且客觀上亦非不能注意其派遣之勞工延長工時情形之情事，而適時自行調度，或要求要派單位管控派遣勞工之工作時間，以符合勞動基準法之規定。是以，派遣勞工於要派單位服勞務，派遣事業單位仍應依其實際延長工時情形給付延長工時工資，如有工作延長工時違反勞動基準法第32條第2項規定，或休息及例假違反同法第36條第1項規定之情事，派遣事業單位因疏於注意，未適時予以防範，使其不發生，尚不得僅因派遣勞工服勞務應受要派單位指揮監督管理，而卸免上開勞動基準法規定之雇主義務。本件○君係訴願人所僱用，雙方成立勞雇關係，訴願人並不因派遣○君為教育部服勞務，而喪失其雇主之地位，自應依勞動基準法第24條第1項規定給付○君延長工時工資，並對於勞動基準法第32條第2項及第36條第1項規定勞工不得逾限延長工作時間及應有休息、例假日等權益事項，負有履行之義務。再者，教育部依其與訴願人簽訂之系爭勞務契約，對○君於派遣期間固得予以指揮監督管理，但其目的在於滿足所需勞務之內容及標準，核與訴願人上開應履行之勞動基準法規定義務，並不生影響。申言之，訴願人於○君派遣期間仍應依法給付延長工時工資，○君延長工作時間及休息亦應符合上開勞動基準法規定，訴願人並非於派遣後，即得予卸免其身為雇主之注意義務，仍應適時協調管控，使不發生違規之情事。是以，本件訴願人將○君派遣為教育部服勞務後，未依其實際延長工時情形給付延長工時工資，且對於○君有無延長工作時間違反勞動基準法第32條第2項規定，及其休息、例假是否符合同法第36條第1項之規定，均未依法予以適當處理，致短少給付○君延長工時工資，並使○君於派遣期間發

生上開 1 日正常工時連同延長工時合計達 12 小時、14 小時，及連續出勤 7 日、11 日，未給予每 7 日至少 2 日之休息（1 日為例假日，1 日為休息日），違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 32 條第 2 項及第 36 條第 1 項規定等情事，自有疏於盡雇主應注意之義務，難辭過失之責。訴願人既為雇主，就勞動基準法相關規範有知悉之義務，然訴願人未妥予注意遵行，其行為自具有過失，自不得以其行為不具故意等為由，冀邀免責。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 32 條第 2 項、第 36 條第 1 項規定，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 6 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，揆諸前揭規定及裁罰基準，並無不合，原處分應予維持。

九、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（公出） |
| 委員          | 張 | 慕 | 貞（代行） |
| 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     |
| 委員          | 宮 | 文 | 祥     |

中華民國 112 年 4 月 21 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）