臺中高等行政法院判決

110年度訴字第301號

111年5月4日辯論終結

原　　告　權霖企業社（原名：新權霖產後照護之家）

代　表　人　許峻源

被　　告　臺中市政府

代　表　人　盧秀燕

訴訟代理人　巫豐哲

　　沈欣宜

上列當事人間因勞基法事件，原告不服勞動部中華民國110年9月8日勞動法訴二字第1100007868號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

原告權霖企業社從事社會工作服務業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經被告臺中市政府所屬勞工局於民國109年12月15日派員實施勞動檢查，發現原告所僱勞工即訴外人彭浩倫109年9月延長工作時間總計35小時，惟原告未給付延長工時工資，認違反勞基法第24條規定，遂依勞基法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，以110年3月17日府授勞動字第1100063290號行政處分書（下稱原處分），裁處原告罰鍰新臺幣（下同）2萬元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原告不服，提起訴願，經勞動部以110年9月8日勞動法訴二字第1100007868號訴願決定駁回。原告猶未甘服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張及聲明：

㈠勞工於109年9月份延長工時事實發生後，已同意選擇補休，且勞工109年9月份出勤記載之時間實際上有未提供勞務之情，涉嫌偽造文書。

㈡彭浩倫109年9月延長工作時間為109年6月「欠公」之補班。

㈢聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠查勞基法第24條規定應給予勞工延長工時工資，係因延長工作時間對勞工身心皆造成負荷，勞工於正常工時之外提供勞務，雇主自應按法令規定給付延長工時及國定假日出勤工資，此為法律明文強制之規定，雇主自有遵守之義務，雇主倘有違反規定，即應依勞基法第79條第1項第1款規定受罰，本件勞工局於109年12月15日實施勞動檢查發現確有違法，並有本件勞動條件檢查會談紀錄、談話紀錄、勞工出勤紀錄及工資清冊等資料可稽。

㈡又依勞基法第32之1條暨勞基法施行細則第22之2條規定，雇主應於勞工延長工作時間事實發生後，始得經個別勞工同意放棄加班費選擇補休，尚不得於延長工時事實發生前使勞工一次向後拋棄加班費請求權。據本件談話紀錄所載，原告係與勞工一次約定向後拋棄加班費之請求權，亦未於延長工作時間事實發生後，經個別勞工同意放棄「該次」延長工時之加班費請求權而選擇補休。本件原告未有彭浩倫109年9月份延長工作時間事實發生後，始同意該等加班時數（109年9月份之加班時數）放棄加班費選擇補休之證明，另據原告提供之彭浩倫「出勤申請事項」，觀其內容僅顯示彭浩倫申請請假之時間，仍未能看出彭浩倫補休之加班期日為何，尚無法查知該補休日期，確係換取自109年9月份之工作時數，有違勞基法施行細則第22之2條規定。

㈢且依勞基法第30條第5、6項規定，雇主應置備勞工出勤紀錄，並逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，旨在於計算勞工每日正常工作時間是否遵守8小時之原則，以達到同條第1項之立法目的，並作為計算加班時數及檢視是否有超時情形之

依據。此係勞基法課予雇主之強制義務，原告為適用勞基法之行業，自應負監督管理之責，督促勞工確實記載其出勤情形。故若原告認為彭浩倫109年9月份出勤紀錄記載之工作時間有未從事勞務之情，自應提供事證以證實說。另依行政院勞工委員會（現改制為勞動部）81年4月6日（81)台勞動2字第09906號書函：「……二、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，並依勞基法計給工資。」基此，原告雖提供其他勞工之證詞表示彭浩倫109年9月份出勤紀錄記載之時間有未提供勞務之情，惟其仍未說明係哪些時數未提供勞務？亦未能提具積極事證以證其說，故原告自應依彭浩倫出勤紀錄所載時數認定其出勤時間，並依法給付延長工時工資，方符法制。

㈣綜上，彭浩倫109年9月份延長工作時間共計35小時，原告應給付延長工作時間工資8,603元，卻未依法給付，違反勞基法第24條，被告裁罰並無違誤。

㈤聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

㈠原告得否事前與彭浩倫約定以「補休」而不給付延長工時工資之方式，使彭浩倫延長工作時間？

㈡原告得否以「補班」之方式，使彭浩倫延長工作時間？

五、本院的判斷：

㈠前提事實：

如爭訟概要所述之事實，有原處分、訴願決定書、被告所屬勞工局勞動條件檢查談話紀錄、會談紀錄、彭浩倫109年9月考勤表、送達證書、彭浩倫簽署之原告核薪說明暨同意書、彭浩倫109年9月延長工時統計表、違反勞基法事業單位查詢系統結果各1份在卷可查（見本院卷第20至21、24至31、77至80、82、113、199、217、241頁）。

㈡應適用的法令：

1.勞基法第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。」

2.勞基法第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、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項或第五十九條規定。」

3.勞基法第80條之1第1項：「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。」

㈢查彭浩倫為原告所屬員工，其工作條件為每日正常工時8小時（9時上班，18時下班），中午（12至13時）休息1小時，週休2日，國定假日休假乙節，為證人即原告會計廖惠玲於被告所屬勞工局訪談時證述綦詳（見本院卷第77頁），又彭浩倫有於109年9月間，於正常工作時間以外，在工作場所出勤總計35小時之事實，即【每日正常工作時間後延長工作時間在2小時以內者計15.5小時 ，每日正常工作時間後再延長工作時間者計1小時，休息日出勤在2小時以內者計4小時，休息日出勤再延長工作時間計12小時，休息日出勤逾8小時部分計2.5小時】，有彭浩倫109年9月考勤表、被告所製彭浩倫延長工時統計表各1份可參，堪以認定。至原告主張彭浩倫109年9月並未實質加班，並舉證人即原告經理黃欣惠為證，然證人黃欣惠證稱伊未注意彭浩倫有無加班，此事係聽聞其他同事所說等語（見本院卷第166、167頁），自係傳聞證據，況原告未能舉證其對彭浩倫延長工作時間曾為反對之

意思表示或防止之措施（改制前行政院勞動委員會81年4月6日（81）台勞動2字第09906號函參照），自難認為原告主張為真正。

㈣原告不得事前與彭浩倫約定以「補休」而不給付延長工時工資之方式，使彭浩倫延長工作時間：

1.廖惠玲證稱：（原告）延長工時會在出勤紀錄後方手寫時數，目前所有勞工均在核薪說明暨同意書上，同意一律換為補休時數，時數會按月統計在考勤卡上註記「公欠」，彭浩倫在職期間加班均依約定換補休，未另計給延長工時工資等語（見本院卷第78頁），核薪說明暨同意書第2點亦載明：「本人為配合公務需要，同意於輪值表排定之例假日以外之其他應放假日出勤或延長工時，並同意擇期補休，而且加班時數換補休時數1:1。」等語）見本院卷第199頁），足以佐證原告係於事前與彭浩倫約定以「補休」方式延長工時。

2.改制前行政院勞工委員會98年5月1日勞動2字第0980011211號函謂：「……二、查雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間工資應依勞動基準法第24條所列標準加給之，此項延長工時工資，並應於事由發生最近之工資給付日或當月份發給。上開延長工時工資請求權勞雇雙方不得約定於事前拋棄；故凡雇主要求勞工或縱經勞工同意，於延長工時事實發生前，一次向後拋棄其延長工時工資之請求權，均屬無效。」等語，上揭函釋乃改制前行政院勞工委員會對於勞工加班補休之一般性規定，屬於行政程序法第159條第2項第2款規定之行政規則，經核尚符合勞基法「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」之立法目的（勞基法第1條參照），本院自得予以援用。依此，雇主自不得事前與勞工約定一次拋棄延長工時工資之請求權。上揭原告與彭浩倫間事前以「補休」方式取代延長工時工資給付之約定，自屬無效。

3.至原告固提出彭浩倫之出勤申請事項為佐（見本院卷第189、191、193頁），然其上「換休」或「加班換休」之時間分別為108年6月13、28日、11月8、29日、109年11月11、13、25、26、27日，其中108年度之補休顯與本件無關，11月份之補休可能是來自1至10月之延長工時，無法認定係9月份之延長工時。又縱使11月份之補休係來自於9月份之延長工時，然原告係以事前約定之方式為之，而該約定為無效，已如本院認定及說明如上，上揭11月份之出勤申請事項仍不能為有利原告之認定。

㈤原告不得以「補班」之方式，使彭浩倫延長工作時間：

1.勞動部105年1月27日勞動條3字第1050130164號函謂：「基於勞動力有不能儲存之特性，且勞工於國定假日（以及例假日）本無出勤之義務，雇主排定勞工每日應出勤之正常工作時間縱未達8小時，亦不得將每日未達8小時之剩餘時間累計後，使勞工於國定假日（以及例假日）出勤而免除應加給工資之義務」等語，上揭函釋乃勞動部對於勞工勤休管理之一般性規定，屬於行政程序法第159條第2項第2款規定之行政規則，經核並未違反民法第487條前段：「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。……」之規定，且合於勞基法之立法目的，本院自得予以援用。依此，雇主不得儲存勞工之勞務給付，日後再要求補班。本件縱使原告所主張彭浩倫109年9月的「加班」，實際上是在補109年6月欠原告的時數（欠公）乙節為真，仍不能為有利原告之認定。

2.再者，彭浩倫所簽署之欠公同意書、核薪說明暨同意書第2點固均載明：「本人為配合公務需要或因個人因素而未達當日約定工時，同意擇期補班或機構得依比例扣減薪㈥資。」「……因本人個人因素而未達當日約定工時，同意公司得依比例扣減薪資或擇期補班。」等語（見本院卷第179、199頁），惟勞基法有關工作時間、例假、休假、女性夜間工作乃勞動關係之核心問題，影響勞工之健康及福祉

甚鉅，故透過勞基法相關規定予以規範，並以此標準作為法律保障之最低限度，除勞基法有特別規定外，自不容勞雇雙方以契約自由為由規避之，亦經司法院釋字第726號理由書闡釋在案，縱使原告曾與彭浩倫為上揭約定，該約定亦因牴觸勞基法勞動力不能儲存之概念而失效，從而亦不得為有利原告之認定。

㈥另原告提出勞動部108年9月27日勞動條3字第1080130988號函，主張其本可彈性調整員工工作時間乙節，惟該函係針對適用彈性工時之事業單位所作解釋，本件依廖惠玲之證詞，原告並未採用彈性工時，自無上開函釋之適用，亦予敘明。

㈦綜上所述，原告所僱勞工彭浩倫109年9月延長工作時間35小時，惟原告未給付延長工時工資，違反勞基法第24條規定，被告依勞基法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，以原處分裁處原告罰鍰2萬元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，與法並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合，原告訴請撤銷訴願決定及原處分，為無理由，應予駁回。

㈧本件為判決基礎事證已經明確，兩造間其餘攻擊防禦方法及提出證據，雖經審酌，亦不影響判決結果，爰不一一論述，附此敘明。

六、結論：本件原告之訴為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　25　　日

臺中高等行政法院第三庭

審判長法　官　陳　文　燦

法　官　楊　嵎　琇

法　官　張　鶴　齡

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴

者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所　需　要　件
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
㈡非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合㈠、㈡之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　25　　日

書記官　黃　靜　華