

臺北高等行政法院判決

105年度訴字第690號

105年7月21日辯論終結

原告 東立出版社有限公司

代表人 黃美月（董事）

訴訟代理人 吳仲立 律師

被告 臺北市政府

代表人 柯文哲（市長）

訴訟代理人 葉思延

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國105年1月29日勞動法訴字第1040022571號訴願決定，提起行政訴訟，經臺灣臺北地方法院以105年度簡字第106號行政訴訟裁定移送前來，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事 實

一、事實概要：原告係從事書籍出版業，為適用勞動基準法之行業。經被告所屬勞動檢查處於民國104年4月8日、17日實施勞動檢查結果，發現原告所雇勞工何○○於104年2月14日8時30分至17時30分請假公出，並自18時起延長工作時間至23時30分，延長工作時間計5.5小時，惟原告未經其同意僅給予補休，而未發給其延長工時工資；又原告使勞工何○○於104年2月14日當日正常工作時間連同延長工作時間達13.5小

01 時，超過法定12小時上限；另原告規定勞工特別休假日數分
02 為上、下半年或分季須休畢，未能休畢者，無法於下半年排
03 休，且使所屬勞工因工作未能將特別休假全數休畢，亦未發
04 給應休未休之特別休假工資，分別違反勞動基準法第24條、
05 第32條第2項及第38條規定。案經被告審認屬實，乃以104
06 年7月22日府勞動字第10434831800號裁處書（下稱原處
07 分），爰依行為時勞動基準法第79條第1項第1款、第3
08 項、第80條之1、行政罰法第18條第1項及臺北市政府處理
09 違反勞動基準法事件統一裁罰基準第3點第13項、第23項及
10 第32項規定，以原告本次係第2次違反勞動基準法第24條規
11 定，處罰鍰新臺幣（下同）16萬元；另以原告係第1次違反
12 勞動基準法第32條第2項、第38條規定，各處罰鍰2萬元、2
13 萬元，合計處罰鍰20萬元，並公布原告名稱、負責人姓名。
14 原告不服，提起訴願經決定駁回，遂向臺灣臺北地方法院行
15 政訴訟庭提起訴訟，經其裁定移送本院。

16 二、兩造聲明：

17 （一）原告聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

18 （二）被告聲明：駁回原告之訴。三、兩造之爭執：（一）原告
19 主張略以：

20 1. 據勞動部98年5月1日勞動2字第0980011211號函、100年10
21 月20日勞動2字第1000088319號函，勞工於延長工時
22 「後」，可選補休而放棄延長工時工資請求權。勞動部應
23 是認為勞工在延長工時後，才取得加班費之請求權，而有
24 權利放棄該請求權，另外和雇主約定補休。惟上開100年1
25 0月20日勞動2字第1000088319號函說明：「事業單位如係
26 於『當次』指派勞工延長工作時，允許由勞工先行選擇延
27 長工作時間後，領取延長工作時間工資或換取補休者，尚
28 不違反前開規定」，可見如係於「當次」指派勞工延長工
29 作時，勞工可在延長工時前選擇補休，並不違反勞動基準
30 法第24條之規定。原告係於動漫節「當次」指派勞工何○
31 ○○加班，並由勞工何○○○事先選擇是否換取補休，係經其

01 同意並簽有補休意願書，並非要求勞工何○○一次向後拋
02 棄其延長工時工資之請求權。原告以補休制度取代加班費
03 之給予，並未違反上開100年10月20日勞動2字第10000883
04 19號函內容。

05 2. 原告並不爭執勞工何○○於104年2月14日正常工作時間連
06 同延長工作時間達13.5小時，惟係因適逢動漫節之博覽
07 會，情況特殊，才會發生超時加班之情形，並為勞工何○
08 ○同意，原告事後亦均准予補休。

09 3. 原告關於特別休假之規定，係鼓勵公司員工應儘量排休，
10 並非禁止員工安排特別休假。若勞工未依規定程序申請特
11 別休假，如非有意拋棄權利，亦屬消極不為而應自負其
12 責，自難遽認原告違反勞動基準法。原告違規之情節實屬
13 輕微，可受責難程度極低，並未取得利益，原告並無故意
14 或過失違反勞動基準法上之義務。

15 (二) 被告則以：

16 1. 原告之營運處長梅巧凡於104年4月17日簽名之會談紀錄及
17 談話記錄略以：「填寫加班申請單，經主管核准即可申
18 報。」以勞工何○○104年2月14日出勤為例，當日工作時
19 間自8時30分至17時30分（當日公出未有下班卡），再自1
20 8時申報加班至23時30分，共計加班5.5小時。加班直接轉
21 為補休。依原告提供之員工出勤資料明細表所示「何○○
22 （出勤日期）2015/02/14星期六【應出勤時間】（上班）
23 08：30（下班）17：30【出勤時間】（上班）08：20【公
24 出08：30～17：30】」、「提供之勞工何○○加班申請單所
25 示「加班日期：104年2/14，時間：18：00起至23：30
26 【批示】5.5H」，而104年2月份薪資表何○○並無加班
27 費。原告提供2015動漫節加班補休意願書，同意欄有員工
28 簽名或蓋章，無任何一位勞工於不同意欄中簽名蓋章。原
29 告使勞工延長工作時間而於事前要求勞工同意選擇補休，
30 僅給予勞工補休，未依法給付延長工時工資，違反勞動基
31 準法第24條規定。依原告提供之員工出勤資料明細表，顯

01 見原告使勞工正常工時連同延長工時超過每日12小時之限制，反勞動基準法第32條第2項規定。原告未依規定給予
02 勞工特別休假，且於年度終結時，應休未休之日數，未發
03 給勞工未休假工資，反勞動基準法第38條規定，被告依法
04 處分，自屬有據。
05

06 2. 梅巧凡於上開會談紀錄及談話記錄提到加班5.5小時轉為
07 補休，有請勞工事前簽補休意願書等語，事前勞工沒有選
08 擇之權利，事後勞工也沒有轉換為加班費的可能性。事業
09 單位在加班申請書應有欄位讓勞工可以勾選加班補休或領
10 加班費，而非以一次性補休意願書由全部勞工簽名，未尊
11 重個別勞工意願。

12 理由

13 一、按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左
14 列標準加給之：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日
15 每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二
16 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、
17 依第32條第3項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資
18 額加倍發給之。」「(第1項)雇主有使勞工在正常工作時
19 間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會
20 者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。(第2項)
21 前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日不得
22 超過12小時。延長之工作時間，1個月不得超過46小時。
23 (第3項)因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常
24 工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於
25 延長開始後24小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主
26 管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適
27 當之休息。……」「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作
28 滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、1年
29 以上3年未滿者7日。二、3年以上5年未滿者10日。三、5年
30 以上10年未滿者14日。四、10年以上者，每1年加給1日，加
31 至30日為止。」勞動基準法第24條、第32條第2項、第3項及

01 第38條分別定有明文。如違反第24條、第32條及第38條規
02 定，依行為時第79條第1項第1款、第3項規定：「（第1項）
03 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上30萬元以
04 下罰鍰：一、違反……第22條至第25條、……第32條、……
05 第34條至第41條、……。……（第3項）有前2項規定行為之
06 一者，得公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並
07 限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」第80條之1
08 規定：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布
09 其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改
10 善；屆期未改善者，應按次處罰。……」

11 二、原告僱用勞工138人，經營書籍出版業（行業別代號581
12 3），為適用勞動基準法之行業。本件主要爭執在於：

13 （一）被告認定原告勞工何○○於104年2月14日，延長工作時間
14 計5.5小時，未經勞工同意僅給予補休，而未發給其延長
15 工時工資，且該日正常工作時間連同延長工作時間達13.5
16 小時，超過法定12小時上限，違反勞動基準法第24條及第
17 32條第2項，是否有據？

18 （二）被告認定原告規定勞工特別休假日數分為上、下半年或分
19 季須休畢，未能休畢者，無法於下半年排休，且使所屬勞
20 工因工作未能將特別休假全數休畢，亦未發給應休未休之
21 特別休假工資，違反勞動基準法第38條規定，是否有據？

22 三、經查：

23 （一）關於違反勞動基準法第24條規定部分：

24 1. 按勞動基準法之立法目的，乃為規範勞動條件之最低標準，
25 以保障勞工權益，加強勞雇關係，進而促進社會與經濟發
26 展。是雇主與勞工所訂之勞動條件，不得低於勞動基準法所
27 定之最低標準，此觀之勞動基準法第1條規定意旨甚明。勞
28 工既受僱於雇主，雇主即有遵守勞動基準法有關工時、工資
29 規定。依勞動基準法第30條所定正常工作時間為8小時，若
30 勞工於正常工作8小時後有延長工作時間之事實，雇主即應
31 依勞動基準法第24條規定給付延長工時工資。

- 01 2. 被告所屬勞動檢查處於104年4月8日、17日實施勞動檢查結
02 果，發現原告使勞工延長工作時間僅能申請補休，以勞工何
03 ○○104年2月14日出勤狀況為例，當日8時30分至17時30分
04 請假公出，正常工作時間8小時，再自18時延長工作時間至2
05 3時30分，延長工作時間5.5小時（見原處分卷第102頁、第1
06 07頁），僅得直接轉為補休而不得選擇請領延長工時工資
07 （見原處分卷第170頁）。
- 08 3. 觀諸會同檢查之原告營運處長梅巧凡於104年4月8日簽名之
09 會談紀錄及談話記錄略以：「（問：貴公司工作時間為
10 何？）08：30至17：30，中間休息1小時。（問：貴公司加
11 班申請制度為何？）本公司加班一律補休，此有全體勞工簽
12 名同意之書面為證。本公司採責任制，每個勞工依自己的工作
13 量可自行決定要不要加班，但沒有收過勞工平日申請加班
14 之紀錄。只有大型活動如動漫祭等，勞工才會申請加班補
15 休。」（見原處分卷第96-98頁）再梅巧凡於104年4月17日
16 簽名之會談紀錄及談話記錄略以：「（問：貴公司如何給予
17 勞工加班費？）填寫加班申請單，經主管核准即可申報。以
18 勞工何○○2月14日出勤為例，當日工作時間自08：20至1
19 7：20（當日公出未有下班卡）再自18：00申報加班至23：3
20 0，共計加班5.5小時。加班直接轉為補休（有請勞工事
21 前簽補休同意書）。平日則有多筆遲於正常下班時間的紀錄（例
22 2月2日20：36、3日20：20、4日21：21），然因平時勞工每
23 日工作量是自己決定，故其皆未申報加班。」（見原處分卷
24 第94-95頁）復以勞工何○○104年1至3月之出勤紀錄（原處
25 分卷第101-103頁），有多日出勤時間皆遠超過約定之正常
26 工作時間，然而皆未有加班申請甚或給付加班費之紀錄。此
27 外原告亦未能提出公司曾有員工申請過加班費之紀錄。參酌
28 上開原告營運處長梅巧凡於104年4月8日及同月17日表示公
29 司與員工事先約定加班一律補休之談話記錄內容，顯見原告
30 之加班費申請制度難謂落實。

01 4. 依原告提供之員工出勤資料明細表（原處分卷第102頁）顯
02 示「何○○（出勤日期）2015/02/14（星期）六（應出勤時
03 間）（上班）08：30（下班）17：30（出勤時間）（上班）
04 08：20（公出08:30~17:30）」、提供之勞工何○○加班申
05 請單（原處分卷第107頁）顯示「（加班日期）（104年）2/
06 14（時間）18：00起至23：30（批示）5.5H」，104年2月份
07 薪資表何○○並無加班費。原告固提出「2015動漫節加班補
08 休意願書」（原處分卷第100頁），同意欄有員工簽名或蓋
09 章，並無任何勞工於不同意欄中簽名蓋章，原告亦不否認此
10 為「事先簽署」（本院卷第41頁、第44頁）。被告以勞工因
11 原告之加班費申請制度未落實，且礙於同儕壓力，難認勞工
12 在填寫該補休意願書時容有選擇餘地，並係全然出於自由意
13 願而同意選擇補休，尚無違經驗法則，堪以採取。是原告提
14 出上開補休意願書，援引勞動部98年5月1日勞動2字第09800
15 11211號函、100年10月20日勞動2字第1000088319號函，仍
16 不足為其有利之認定。既然原告104年2月14日使勞工延長工
17 作時間為原告所不爭執，自應按勞動基準法第24條規定給付
18 延長工時工資，被告認原告有延長工作時間，未經勞工同意
19 僅給予補休，而未發給其延長工時工資，違反勞動基準法第
20 24條規定，應屬有據。

21 （二）關於違反勞動基準法第32條第2項規定部分：

22 1. 勞動基準法第32條規定雇主延長工作時間之限制及程序，立
23 法理由在於「企業內勞工工時制度形成與變更，攸關企業競
24 爭力與生產秩序，勞雇雙方宜透過協商方式，協定妥適方
25 案。為使勞工充分參與延長工時之安排，加強勞資會議功
26 能，將第1項『雇主經工會或勞工同意』之規定，修正為
27 『雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意
28 後』。」是以，雇主如有使勞工在正常工作時間以外工作之
29 必要者，應經「工會」同意，如事業單位無工會者，應經
30 「勞資會議同意」，始得延長工作時間，然雇主延長勞工之
31 工作時間連同正常工作時間，1日不得超過12小時。

01 2. 依原告營運處長梅巧凡上開於104年4月17日簽名之會談紀錄
02 及談話記錄，並參以原告上開提供之員工出勤資料明細表顯
03 示「何○○（出勤日期）2015/02/14（星期）六（應出勤時
04 間）（上班）08：30（下班）17：30（出勤時間）（上班）0
05 8：20（公出08：30～17：30）」，提供之勞工何○○加班
06 申請單顯示「（加班日期）（104年）2/14（時間）18：00起
07 至23:30（批示）5.5H」，可知，原告使勞工正常工時連同
08 延長工時達13.5小時，超過每日12小時之限制。原告對此並
09 不爭執。

10 3. 原告雖主張本件係情況特殊，為勞工何○○所深知且同意。
11 惟勞動基準法係規範勞動條件最低標準之強制規定，原告應
12 有遵守之義務，縱有勞雇雙方之合意，亦不得違反法令強制
13 規定。原告雖主張超時加班之情形，係因當時適逢一年一度
14 之動漫節博覽會，情況特殊之突發事件云云。惟原告仍應得
15 依據勞動基準法第32條第3項規定延長工作時間，並應於延
16 長開始後24小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管
17 機關備查。且原告從事書籍出版業，每年動漫節博覽會之舉
18 辦日期，自是預知狀況，本得預先排定班表，被告亦未接獲
19 原告因當日發生突發事件致延長工時通報，故尚難認原告延
20 長勞工工時符合勞動基準法規定。被告認104年2月14日原告
21 使勞工正常工時連同延長工作時間達13.5小時，超過法定12
22 小時上限，違反勞動基準法第32條第2項規定，洵屬有據。

23 （三）關於違反勞動基準法第38條規定部分：

24 1. 勞動基準法第38條特別休假之立法目的，旨在提供勞工休憩
25 之機會，而非用以換取工資，是勞工在同一雇主或事業單
26 位，繼續工作滿一定期間者，雇主應依法給予特別休假，惟
27 勞工之特別休假因年度終結而未休者，其應休未休之日數，
28 雇主應發給工資。

29 2. 依原告之處長梅巧凡簽名之104年4月8日、17日會談紀錄及
30 談話記錄略以：「（問：貴公司特別休假如何計給？）依勞
31 基法規定，但依勞工得請假之天數會將日數分為上、下半年

01 或每季得請多少【假設特休10天，則上、下半年得各請5
02 天】，只要員工提出申請皆一律准假，沒有擋假的紀錄。」
03 （原處分卷第98頁）「（問：貴公司勞工特休103年度狀況
04 為何？特休未休如何處理？）勞工黃信謙應休17天，實休11
05 天；盧家怡應休10天，實休7天；梅巧凡應休21天，實休17
06 天；鄧琬縈應休14天，實休9天；張鈞智應休14天，實休10
07 天。特休未休完部分公司未發特休未休薪資。」（見原處分
08 卷第81-95頁）原告104年7月8日陳述意見書亦不否認其有規
09 定該分段特別休假及每段休假到期的方式（原處分卷第69
10 頁）。對照原告並不爭執之被告說明函（本院卷第70頁）、
11 考勤統計表所示，103年勞工黃信謙應休17天，實休11天
12 （原處分卷第123-134頁）；盧家怡應休10天，實休7天（原
13 處分卷第139-149頁）；梅巧凡應休21天，實休19天（原處
14 分卷第153-164頁）；鄧琬縈應休14天，實休11天（原處分
15 卷第169-179頁）；張鈞智應休14天，實休10天（原處分卷
16 第183-194頁）。故上開勞工實休日數應以考勤統計表的書
17 面記載為準。又參以卷附工資清冊（原處分卷第197-207
18 頁），亦可知原告對於應休未休特別休假之工資，並未給
19 付。

- 20 3. 原告雖主張：原告特別休假之規定，係基於鼓勵公司員工積
21 極安排休假，並非禁止員工安排休假，且不致過度集中休
22 假，以免影響機動性展覽之業務特性云云。然勞動基準法第
23 38條所規定之特別休假天數，為勞工依法具有之權利，自不
24 得片面限制勞工每半年（或每季）得休假之天數，更不得片
25 面宣告勞工應在休假年度屆滿前之一定時間區間（每半年或
26 每季）內休畢。抑且，勞動基準法施行細則第24條亦予明
27 定：「特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未
28 休之日數，雇主應發給工資。」被告認原告要求年資達一定
29 以上之勞工，特休假日數分為上下半年或分季須休畢，未能
30 休畢者，無法於下半年排休或換未休假工資，原告以此規制

01 致使勞工無法於1年內休畢，且未休畢之日數亦未發給勞工
02 未休假工資，違反勞動基準法第38條規定，亦屬有據。

03 四、原告屬勞動基準法適用之行業，應受上開規定之拘束。原告
04 既有於前揭時間違反勞動基準法第24條、第32條第2項、第3
05 8條規定之事實，其又無不可歸責之事由，自難卸免故意過
06 失之責，應予處罰。本件原告違反勞動基準法第24條規定部
07 分，因被告前對於原告另有違反同條之規定而經以103年6月
08 6日府勞動字第10333334000號裁處書（本院卷第47頁）裁處
09 在案，本次係第2次違反；違反勞動基準法第32條第2項、第
10 38條部分係第1次違反。被告以原告違反勞動基準法第24
11 條、第32條第2項，經依勞動基準法第79條第1項第1款、第
12 80條之1第1項規定；違反勞動基準法第38條，經依勞動基準
13 法第79條第1項第1款、行為時第3項規定，行政罰法第18條
14 第1項規定及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰
15 基準第3點第13項、第23項、第32項審酌後，各處罰鍰新臺
16 幣16萬元、2萬元、2萬元，合計處罰鍰20萬元，並公布原告
17 事業單位名稱、負責人姓名，並無裁量怠惰、裁量逾越或裁
18 量濫用之違法情事，於法要無不合。

19 五、綜上所述，原處分並無違誤，訴願決定遞予維持，俱無不
20 合，原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

21 六、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第
22 1項前段，判決如主文。

23 中 華 民 國 105 年 8 月 4 日

24 臺北高等行政法院第二庭

25 審判長法官 胡方新

26 法官 蘇嫻娟

27 法官 李君豪

28 一、上為正本係照原本作成。

29 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
30 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判
31 決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

01 三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴
02 訟法第241條之1第1項前段）

03 四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同
04 條第1項但書、第2項）
05

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所 需 要 件
(一)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。
(二)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(一)、(二)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(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

06 中 華 民 國 105 年 8 月 4 日

07 書記官 黃倩鈺