

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第一庭

113年度地訴字第199號

114年5月28日辯論終結

原告 真晴國際有限公司

代表人 陳子晴

輔佐人 李志國

被告 桃園市政府

代表人 張善政

訴訟代理人 吳兆原律師

康賢綜律師

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國113年5月31日勞動法訴二字第1120024246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、事實概要：

原告從事日常用品批發等業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經被告所屬勞動檢查處於民國112年9月26日、10月11日、10月12日派員實施勞動檢查，發現原告勞工陳昱潔（下稱陳君）於112年6月30日於排定之休息日出勤提供勞務1小時，惟原告未給付休息日延長工時之工資，違反勞基法第24條第2項規定，經被告審認以112年11月20日府勞檢字第11203195731號裁處書（下稱原處分），依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定，處罰鍰新臺幣（下同）2萬元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分日期、違反條文及罰鍰金額，並限自即日起改善。原告不服，循序提起本

01 件行政訴訟。

02 二、原告主張略以：

03 (一)、陳君因忘記112年6月30日為其排定之休息日而到公司上班，
04 後行銷主管請其處理事務便加班1小時，隔日即已立刻補休
05 抵扣，一切實屬依法規進行。原告於勞動檢查時已繳交公司
06 所有出勤表及加班登錄表，事後並提供陳君簽具原告無積欠
07 延長工時補休之切結書為佐，被告仍以原告未給付延長工時
08 工資為由裁處原告，認事用法實有違誤。

09 (二)、並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

10 三、被告答辯略以：

11 (一)、原告與所僱勞工陳君約定週一至週六間排休1日與週日休假
12 日作為休息日、例假，陳君排定於112年6月30日（週五）休
13 假，而原告使陳君於該日出勤工作1小時，且片面要求陳君
14 於加班後僅能換取補休，自始未有事證可佐陳君於上開休息
15 日出勤工作1小時後，表明意願選擇並已於同年7月1日抵用
16 補休，則原告既未給付陳君休息日延長工時工資，亦未能提
17 出其主張無須給付休息日延長工時工資之事證，違反勞基法
18 第24條第2項規定，至為明確。

19 (二)、並聲明：原告之訴駁回。

20 四、本院之判斷：

21 (一)、前提事實：

22 前開事實概要欄之事實，除後述爭點外，其餘為兩造陳述是
23 認在卷，並有被告勞動檢查處勞動條件檢查紀錄表（原處分
24 卷第47至48頁）、訪談紀錄（原處分卷第49至52頁）、出勤
25 班表（原處分卷第53頁）、異動檢核後查詢資料（原處分卷
26 第55至57頁）、陳君112年6月至8月薪資單、薪資給付明
27 細、出勤時數統計、員工加班申請暨加班登錄、出勤時數統
28 計、排休表、勞動契約（原處分卷第59頁、第65頁、第71
29 頁、第77至81頁、第83至92頁、第119至121頁、第137至138
30 頁、第141頁、第149至150頁）、原處分（本院卷第13至14
31 頁）及訴願決定（本院卷第16至22頁）等附卷可稽，堪認屬

01 實。

02 (二)、應適用之法規及法理說明：

- 03 1、勞基法第1條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工
04 權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；
05 本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動
06 條件，不得低於本法所定之最低標準。」第36條第1項規
07 定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一
08 日為休息日。」第24條第2項規定：「雇主使勞工於第三十
09 六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按
10 平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時
11 後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之
12 二以上。」第32條之1第1項規定：「雇主依第三十二條第一
13 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
14 條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意
15 者，應依勞工工作之時數計算補休時數。」第79條第1項第1
16 款規定：「（第1項）有下列各款規定行為之一者，處新臺
17 幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反……第二十二條
18 至第二十五條……規定。……」第80條之1規定：「（第1
19 項）違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事
20 業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文
21 及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處
22 罰。（第2項）主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關
23 之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕
24 重之標準。」
- 25 2、依據上述規定可知，勞基法所規定的勞動條件為最低標準，
26 雇主與勞工所訂的勞動條件，均不得低於此一法定標準，而
27 屬於強制規定，因此，雇主自不得藉由勞動契約或工作規則
28 違反勞基法所定的最低勞動條件。依同法第36條第1項
29 規定，勞工每7日中應有2日的休息，其中1日為例假，1日為
30 休息日，雇主如使勞工在休息日工作，原則上就負有依勞基
31 法第24條第2項所定數額給付休息日加班費的義務，且此為

01 強制規定，當勞工於休息日「工作後」，如有意願選擇補
02 休，並經雇主同意，才例外可依勞基法第32條之1規定實施
03 補休。此一原則應給付休息日加班費、例外允許勞工於休息
04 日工作後選擇補休規定的立法目的，在於休息日工作後是否
05 補休，是屬於勞工的權利，勞工得自由選擇，雇主不得為任
06 何限制，也不是給予雇主在使勞工於休息日工作後，以補休
07 替代發給加班費的選項，而且補休應限於「事後」，以避免
08 雇主事先要求勞工補休，事後再使勞工於休息日工作，即
09 「變相工時帳戶制」，造成勞工權益受損（國民黨團提案立
10 法說明參照）。因此，勞基法第32條之1第1項規定，應僅適
11 用於勞工在休息日「工作後」，表明意願選擇補休的情形，
12 雇主既不得片面要求勞工於休息日工作後僅能換取補休，亦
13 不得於休息日工作事實發生前，即藉勞動契約或工作規則之
14 名預先排定補休，使勞工同時產生預先拋棄休息日加班費請
15 求權的效果。所以雇主使勞工於休息日工作，即使以上述不
16 符合勞基法第32條之1規定的方式實施補休，仍應依勞基法
17 第24條第2項規定發給休息日加班費，否則主管機關得依勞
18 基法第79條第1項第1款規定對雇主裁處罰鍰，另依同法第80
19 條之1第1項規定公布雇主事業單位或事業主之名稱、負責人
20 姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善
21 （最高行政法院112年度上字第405號判決意旨參照）。

22 (三)、經查：

- 23 1、原告從事日常用品批發等業，為適用勞基法之行業，而原告
24 勞工陳君於所排定之休息日即112年6月30日（星期五，原處
25 分誤載為星期六）出勤提供勞務1小時，惟原告並未給付此
26 部分延長工時之工資等情，為兩造所是認，業如前述。而陳
27 君於上開休息日工作後，未依意願選擇補休，並經原告同意
28 等情，業據證人即陳君於本案及本院另案（113年度地訴字
29 第186號）審理時證稱：通常加班就是會自動轉換成補休時
30 數，在原告公司任職期間沒有領過加班費（本院卷第150
31 頁、第152頁）；如果一定要加班的話我會想要加班費，但

01 公司制度是如果有加班就用補休去折抵，公司負責人配偶發
02 現員工有加班的情況，有要求要以補休去折抵掉，沒有印象
03 可以換加班費等語（本院卷第226至227頁），核與原告代表
04 人於本院準備程序、審理時陳稱：公司於勞工延長工時原則
05 上是補休（本院卷第83頁）；公司原則是希望員工申請補
06 休，如果原告有提出申請的話，公司也是會給加班費，在
07 112年6月30日前沒有員工申請過加班費，都是加班換補休
08 （本院卷第256頁）等語相符。參以原告提出之出勤管理辦
09 法（本院卷第99至106頁），有關5.5加班之規定，其中
10 5.5.5亦明定「加班採補休方式進行，如有未補休完的工
11 時，於當月底結算，依加班工資計發。」益徵原告本件實則
12 未予陳君於上開休息日「工作後」，得自由選擇領取加班費
13 或補休之機會，片面要求勞工於休息日工作後僅能換取補
14 休，亦未依勞基法第24條第2項所定數額給付休息日加班
15 費，堪認屬實。

16 2、勞基法第32條之1第1項規定，僅適用於勞工在休息日「工作
17 後」，表明意願選擇補休的情形，雇主不得片面要求勞工於
18 休息日工作後僅能換取補休，所以雇主使勞工於休息日工
19 作，即使以上述不符合勞基法第32條之1規定的方式實施補
20 休，仍應依勞基法第24條第2項規定發給休息日加班費，已
21 如前述。從而，原告為適用勞基法之行業，對於前揭勞基法
22 之規定自難推諉不知，卻疏未注意及此，使僱勞工陳君於休
23 息日出勤提供勞務，未以符合勞基法第32條之1規定之方式
24 實施補休，亦未依規定發給休息日加班費，已違反勞基法第
25 24條第2項規定甚明，其所為縱無故意，亦有過失，是被告
26 據此作成原處分，依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1
27 第1項規定，裁處原告法定罰鍰最低額2萬元，並公布原告名
28 稱、負責人姓名、處分日期、違反條文及罰鍰金額，並限自
29 即日起改善，於法有據，核無違誤。

30 (四)、至原告主張本件係陳君忘記排休而自行到公司加班，且該加
31 班時數事後均已補休完畢云云。然勞工在正常工作時間以

01 外，延長工作時間，無論係基於雇主明示或可得推知之意思
02 而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監
03 督下之工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對
04 之意思而予以受領，應認勞動契約之雙方當事人業就延長工
05 時達成合致之意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時
06 間，雇主負有本於勞動契約及勞基法規定給付延長工作時間
07 工資之義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同。又雇
08 主如使勞工在休息日工作，原則上就負有依勞基法第24條第
09 2項所定數額給付休息日加班費的義務，且此為強制規定，
10 當勞工於休息日「工作後」，如有意願選擇補休，並經雇主
11 同意，才例外可依勞基法第32條之1規定實施補休。如前所
12 述，原告使陳君於休息日工作，卻未以符合勞基法第32條之
13 1規定的方式實施補休，亦未依勞基法第24條第2項規定發給
14 休息日加班費，被告據此以原處分裁處原告，並無違誤，是
15 原告徒執前詞訴請撤銷原處分，並不足採，併予敘明。

16 (五)、綜上，原告前揭各節主張，均無可採。原處分於法洵屬有
17 據，訴願決定遞予維持，並無違誤。原告執前詞訴請判決如
18 其聲明所示，為無理由，應予駁回。

19 五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及證據，均無礙本
20 院前開論斷結果，爰不予一一論述，併予指明。

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

23 中 華 民 國 114 年 7 月 4 日

24 審判長法官 陳雪玉

25 法官 葉峻石

26 法官 郭 嘉

27 一、上為正本係照原本作成。

28 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院地方行政訴訟庭
29 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
30 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，

01 應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附
02 繕本）

03 三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，
04 逕以裁定駁回。

05 四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟
06 法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不
07 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）
08

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	<ol style="list-style-type: none">1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、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，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、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，經高等行政法院高等行政訴訟庭認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	<ol style="list-style-type: none">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	

(續上頁)

01

影本及委任書。

02

中 華 民 國 114 年 7 月 4 日

03

書記官 李佳寧