

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第三庭

113年度地訴字第347號

115年5月6日辯論終結

原告 中華郵政股份有限公司

代表人 王國材

訴訟代理人 邱靖棠律師

李柏毅律師

華育成律師

被告 臺北市政府勞動局

代表人 王秋冬

訴訟代理人 劉師婷律師

李律廷律師

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服臺北市政府中華民國113年9月5日府訴二字第1136083885號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、訴願決定及原處分均撤銷。

二、訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

壹、程序事項

本件原告起訴後，被告代表人於訴訟進行中變更為王秋冬，其具狀聲明承受訴訟(本院卷第145-159頁)，核無不合，應予准許。

貳、實體事項

一、事實概要：

原告從事郵政業，為適用勞動基準法(下稱勞基法)之行業(原處分卷第147-148頁)。經臺北市勞動檢查處(下稱勞檢處)於民國113年3月14日實施勞動檢查，發現原告涉違反勞基法第24條第1、2項等規定，移請被告處理(原處分卷第249頁)，經被告認原告於所僱勞工江昱慶(下稱江員)112年9月27日離職時，未給付其如附表一、二所示延長工作時間之工資，及如附表三休息日工作之工資，違反勞基法第24條第1、2項規定，依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項、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4點第17、18項、違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則(下稱裁處罰鍰共通性原則)第4條規定，以113年5月24日北市勞動字第11360622621號裁處書(下稱原處分，本院卷第33-36頁)，各處罰鍰新臺幣(下同)5萬元，共罰鍰10萬元，並公布原告名稱及負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原告不服，提起訴願，經臺北市政府以113年9月5日府訴二字第1136083885號訴願決定書(下稱訴願決定，本院卷第39-47頁)駁回。原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張及聲明：

(一)被告依江員出勤紀錄，認定江員平日有提早到班開啟金庫之事實，而原告未給付此部分之延長工時工資，認定有違反勞基法第24條第1項規定情事，但依臺灣高等法院110年度勞上字第107號民事判決等實務見解(本院卷第395-397頁)，出勤紀錄縱依勞動事件法第38條規定推定為勞工受雇主指示提供勞務之時間，實際上雇主亦可提出包含加班申請規定及勞工未申請加班之事實等反證推翻，被告未予詳查，難認適法。

1. 原告有制定加班必須申請之規範，且江員明知規定，依中華郵政股份有限公司工作規則(下爭系爭工作規則，本院卷第247-263頁)第41條第2項規定及中華郵政股份有限公司員工加班實施要點(下稱系爭加班實施要點，本院卷第51-52頁)

第4條規定，原告員工是否需要加班一節，已規定員工須事前或事後填具加班申請單，以供主管核定確認員工是否確有加班之必要，以符合勞基法第32條第1項前段要件規定。江員在職期間如於平日、休息日有加班必要時，均會事先填具原告員工加值班登記單(下稱加班登記單，參原證12、13)，足以確認江員清楚知悉前揭規定、加班流程。至於江員未填具加班登記單部分，顯係江員評估其並非提供勞務之時間，遂無事前提出加班申請，甚至事後補辦申請手續，被告逕行推認江員該等出勤紀錄記載之時間均有提出勞務，顯已與前揭司法實務見解相違背。被告雖提出多則鈞院判決說明雇主不得以加班申請制作為免除勞基法強制義務之理由等語，但被告所提出之相關判決多為勞工自始未曾申請加班，且雇主未詳予確認勞工之出勤紀錄，嗣經勞檢機關檢查後認定違反勞基法規定，顯然與本件之情形不同，自難比附援引。再出勤時間之起訖固可作為工時之認定，但勞工若非基於雇主指示提早到班，雇主自毋庸認定勞工提早出勤之時間屬於加班，況原告所備置之出勤紀錄仍是採用手寫簽到簿之形式，江員縱有提早15分鐘到班之情，原因多端，如避免塞車、遲到等，被告未進一步調查該等日期江員提早簽到是否有工作事實，片面擇採對原告不利之判斷，顯非適法。且依原告陳報之江員111年8、9月出勤紀錄(參原證18)。江員在111年8、9月多未被安排開啟金庫之業務，其日常多係在上午8時15分即簽到上班，從此等資料更可確認，江員本來就習慣性提早到班，江員既未經指派提供勞務，其提早到班之時間，自不能視為加班時間。

2. 縱使江員確實有開啟金庫之需求而提早到班(僅假設語)，但實際上原告所轄各郵局如要開啟金庫，其作業時間至多只須5至7分鐘，並非如同江員一般須時至少15分鐘。且原告就員工提早到班開啟金庫之時數，依例均係以當日延長午休辦理，未實際增加員工當日工作時間為原則，原處分未經查明，顯調查未周。原告於本件勞動檢查後，於113年4月8日

01 以北人字第1139501297號函聲明異議(原處分卷第227-229
02 頁)，表明原告所屬人員如有開啟金庫而有延長工時工作
03 時，午休時間將予以延長之作法，嗣以113年4月22日北人字
04 第1139501541號函檢附陳述意見書予被告(原處分卷第157-
05 216頁)，亦就前揭延長午休時間情事予以敘明，並非如被告
06 所辯原告遲至於訴訟中始行主張。

07 (二)就江員離職時未受領已選擇補休之平日延長工時、休息日工
08 作工資部分，原告已於終止江員勞動契約時給付予江員，係
09 因江員拒絕受領，非原告不予發放所致，難認原告有可歸責
10 情事；退步言之，縱鈞院仍認原告未依法給付江員平日延長
11 工時、休息日工作工資(僅假設語)，然依本件事實經過，應
12 係江員自陷受領遲延，非原告違反勞基法規定所致(本院卷
13 第402-404頁)。原告依勞基法第12條第1項第4款規定，於
14 112年9月27日函知江員不經預告終止契約逕予解僱(原證
15 6)。原告業務流程上，因彙整、計算原告應返還款項、應給
16 付款項等，平日延長工時、休息日工作工資共12,890元(本
17 院卷第243-245頁)，均須作業時間，且原告當時終止與江員
18 間契約係9月下旬，來不及在次一個發薪日即112年10月1日
19 辦理匯款，故於112年10月25日就應給付予江員之款項予以
20 統整，欲辦理人工轉存業務時，始發現江員將薪轉帳戶結
21 清，故匯款遭到退回(原證16、19)。嗣原告臺北郵局(下稱
22 臺北郵局)於113年1月16日以北人字第1130600039號函(原
23 證8)通知江員前來臺北郵局領取，該函係於113年1月16日以
24 掛號郵件寄送，江員未領取而遭退回(原證9)，後臺北郵局
25 再以雙掛號郵件形式於113年3月5日寄送通知江員前來領
26 取，惟江員依然未領取而遭退回(原證10)，足見原告於終止
27 契約後，已想方設法盡可能將應付項目給付予江員，係江員
28 未予配合、協力致原告陷於給付遲延之外觀，難認原告有可
29 歸責之給付遲延。原告最終因江員故意拒絕受領前揭給付
30 後，不得已只好在113年4月12日向臺灣士林地方法院(下稱
31 士林地院)依民法規定辦理清償提存(原證11)。被告認為原

告縱已經辦理提存，係勞動檢查後之事實，不足採認等語，實際上依照原證10可以確定，原告於113年3月5日再次以雙掛號郵件形式寄發通知要求江員前來領取給付，係直至113年3月27日始確定退回臺北郵局，至原告依內部行政作業辦理清償提存之事宜，期間並無過長，難認原告是刻意容任該未完成給付情事持續存在。況原處分之作成係於113年5月24日，斯時原告未給付補休未休加班費之狀態早已不復存在，被告卻仍機械式地認定違法情節，不僅未予斟酌受領給付係需要債權人即江員之協力始能完成之事宜外，更對於原告前已經完成給付一節不予詳查，難認合法。是以，江員已構成民法第234條所定受領遲延之狀態，且原告已盡其所能辦理給付江員加班費之程序，顯無故意或重大過失之舉，依民法第237條規定更可確認原告不應負擔相關受領遲延之責任，遑論違反勞基法之責任，應堪認定。

(三)退步言之，縱使鈞院就前揭江員確有加班情事、未受領補休未休畢之工資等，認定原告有違反勞基法之情(僅假設語)，但實際上不論是江員加班未事前申請，亦或是拒絕受領加班費等，均須江員協力、配合，原告始能完成之義務，難認原告有何故意、過失之情形；原告於接受被告勞檢前，即已想方設法通知、告知江員到局領取加班費，但均聯繫未果，甚至書信均遭江員拒收退件，原告最終才不得已在113年4月12日辦理提存，江員一再受領遲延，亦非原告所能控制，如此情狀豈能逕謂原告與有過失。是依行政罰法第7條規定，原告客觀上縱有違反法令(僅假設語)，應不予處罰。

(四)聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

(一)勞雇雙方約定延時工作須事先申請，勞工未經申請而延時工作，雇主如未制止或為反對的意思而予以受領，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主依法須給付加班費。依最高行政法院106年度判字第541號判決、107年度判字第83號判決、107年度判字第508號判決、108年度判字第437號判決意

旨（本院卷第384-385頁），倘勞工於超過工作時間自主延時工作，雇主未制止或為反對的意思而予以受領，雇主自負有本於勞動契約及勞基法規定給付延長工作時間工資的義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同，易言之，雇主不應以勞工未申請加班為由，而規避勞基法有關延長工作時間及給付延長工時工資之規定，始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，而為勞動條件最低標準之立法目的。原告雖狀稱其就員工提早到班開啟金庫之時數，均係以當日延長午休辦理，自無再給付加班費之必要，然此僅屬事後卸責之詞，自無可採。依113年3月14日勞動檢查紀錄所載（原處分卷第254頁），原告委任之人就江員提早到班開啟金庫延長工作時間乙事，均未提及延長午休辦理之作法，僅表示因江員未申報延長工時，故未發給延長工時工資。再者，原告不爭執江員有提早到班為開金庫之行為，亦不爭執江員之簽到退時間及江員之午休時間為1小時30分鐘，由原告所提出勤紀錄（原證15）備註欄記載「午休時間1時30分」可知江員之午休時間仍為1小時30分鐘，並未有延長午休之情形，故本件江員提早到班執行職務，原告未依法給予加班費或補休事證明確。

(二)本件原告確有未給付江員「平日」延長工時工資之事實，且原告未於終止與江員間勞動契約時即結算發給江員未補休時數之延長工時工資，有違勞基法第24條第1項規定，此有113年3月14日勞檢處勞動條件檢查會談紀錄（下稱113年3月14日勞動檢查紀錄）（原處分卷第253-254頁），及江員自111年5月起之員工值勤詳情表（原處分卷第300頁以下）、加班登記單（原處分卷第301頁以下）、使用自動櫃員機／金庫／現金保險櫃密碼及鑰匙交接登記簿（下稱交接登記簿，原處分卷第376頁以下）、員工核發逾時工作費清單（原處分卷第297、324、327頁）為憑。是江員確有上述平日延長工時情事，原告未給付江員平日延長工時工資，且未於終止與江員勞動契約時即結算發給江員未補休時數之延長工時工資，被告審認

其違反勞動基準法第24條第1項規定，並無違誤。

(三)原告就江員於「休息日」工作轉補休未休畢之時數，未於終止勞動契約時即結算為工資並發給江員，有違勞基法第24條第2項規定。原告於112年9月27日以臺北郵局北人字第1120601251號函依勞基法第12條第1項第4款終止與江員之勞動契約(原證6)，原告應立即結清江員之工資，縱使原告9月27日當日未結清工資，原告亦應於次月之發薪日即10月1日結清江員之薪資，原告卻拖延至113年1月16日始發函於江員領取薪資，延遲給付期間長達4個月之久，原告事後將江員之薪資提存至士林地院顯屬事後改善之行為，不影響原告違規事實，原告之行為難認無故意或過失。依113年3月14日勞動檢查紀錄，原告表示其對於江員自112年1月起加班轉補休未休畢之時數，擬於112年10月25日發給江員共計12,890元，惟江員之薪轉戶疑因自行結清，原告自112年9月28日起即未能轉帳成功(原處分卷第253頁以下)。復依原告於113年4月23日書面陳述意見略以，江員於112年3月4日及3月18日、4月15日、5月6日、5月20日、6月3日、7月1日、7月22日、7月29日、7月29日、8月12日、8月26日等休息日延長工時轉補休未休畢時數之工資，因江員於終止契約之翌日即將轉存工資之帳戶終止，其未提供原告其他轉存帳戶，故無法轉存(原處分卷第158頁以下)。以上足證原告就休息日延長工時轉補休未休畢之時數，未於112年9月27日終止原告與江員間勞動契約時即結算為工資並發給江員，原處分認定原告違反勞動基準法第24條第2項規定，自無違誤。

(四)原告狀稱已於113年4月12日以法院提存方式清償對於江員之工資債務，屬113年3月14日勞動檢查後之事後改善行為，不影響本件違規事實之成立，且原告並未完整清償。依勞動基準法施行細則（下稱勞基法施行細則）第9條規定，原告應於解僱江員時立即結清工資，原告卻遲至113年4月12日始提存江員之工資。再者原告遲延給付江員工資將產生法定遲延利息，原告提存清償金額12,890元，依民法第323條規定，

01 應先抵充利息，次抵充原告短付之加班費，故原告提存金額
02 12,890元抵充利息後，原告所給付之加班費仍有短付。又江
03 員自112年9月27日起即已離職，原告於113年3月14日經勞檢
04 處檢查始以提存方式清償對於江員之工資給付債務，顯見此
05 僅係原告經勞動檢查後所為之事後改善行為，自不影響本件
06 違規事實之成立。

07 (五)聲明：原告之訴駁回。

08 四、本院之判斷：

09 (一)應適用之法令及相關闡述：

- 10 1. 勞基法第4條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動
11 部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政
12 府。」，是臺北市政府為該法所定地方主管機關。又臺北市
13 政府組織自治條例第6條第1項第9款規定：「市政府設下列
14 各局、處、委員會，其組織規程由市政府擬訂，並送臺北市
15 議會（以下簡稱市議會）審議：...九、勞動局。」；臺北
16 市政府勞動局組織規程第3條第2款規定：「本局設下列各
17 科、室，分別掌理各有關事項：...二、勞動基準科：勞動
18 條件檢查、勞資爭議處理、大量解雇勞工保護、勞工權益基
19 金、勞動條件及勞資爭議之處分等事項。」，是被告作成原
20 處分，核屬有據，先予敘明。
- 21 2. 勞基法第24條規定：「（第1項）雇主延長勞工工作時間
22 者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工
23 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
24 以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時
25 工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第四項規定，
26 延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。（第2
27 項）雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在
28 二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三
29 分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工
30 資額另再加給一又三分之二以上。」、第32條之1規定：
31 「（第1項）雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工

01 延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，
02 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
03 計算補休時數。（第2項）前項之補休，其補休期限由勞雇
04 雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延
05 長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未
06 發給工資者，依違反第二十四條規定論處。」、第79條第1
07 項第1款、第4項規定：「（第1項）有下列各款規定行為之
08 一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反第
09 二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第三十條第一
10 項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至
11 第四十一條、第四十九條第一項或第五十九條規定。...

12 （第4項）有前三項規定行為之一者，主管機關得依事業規
13 模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二
14 分之一。」、第80條之1規定：「（第1項）違反本法經主管
15 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
16 稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期
17 令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。（第2項）主管機
18 關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法
19 次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」。

- 20 3. 勞基法施行細則第9條規定：「依本法終止勞動契約時，雇
21 主應即結清工資給付勞工。」、第22條之2第1、2項規定：
22 「（第1項）本法第三十二條之一所定補休，應依勞工延長
23 工作時間或休息日工作事實發生時間先後順序補休。補休之
24 期限逾依第二十四條第二項所約定年度之末日者，以該日為
25 期限之末日。（第2項）前項補休期限屆期或契約終止時，
26 發給工資之期限如下：一、補休期限屆期：於契約約定之工
27 資給付日發給或於補休期限屆期後三十日內發給。二、契約
28 終止：依第九條規定發給。」。

- 29 4. 裁處罰鍰共通性原則第3條規定：「（第1項）主管機關應依
30 本法第八十條之一第二項及行政罰法第十八條第一項規定，
31 於裁處罰鍰時，審酌下列各款情事，為量罰輕重之標準：(一)

違反行為有關之勞工人數。(二)累計違法次數。(三)未依法給付之金額。(四)違反本法義務行為應受責難程度、所生影響。(五)因違反本法義務所得之利益。(六)受處罰者之資力。(第2項)事業單位有本法第七十九條第一項至第三項規定行為之一者，主管機關裁處罰鍰時，除審酌前項各款情事外，並得依本法第七十九條第四項規定，衡酌加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。」、第4條第2款規定：「下列違反本法第二十四條、第三十二條、第三十四條、第三十六條或第三十九條規定者，主管機關應審酌其資力及三年內再次違反同條規定之次數，依本法第七十九條第一項規定，處新臺幣五萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得依同條第四項規定，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一：... (二)依法辦理公司登記或商業登記，且實收資本額或在中華民國境內營運資金超過新臺幣一億元之事業單位。」。核屬勞動部為使直轄市、縣（市）政府依勞基法規定裁處罰鍰之案件，有一致性之處理規範所訂定，無違勞基法及行政罰法之規定，自得作為裁罰之依據。又原告為實收資本額超過1億元之事業單位（原處分卷第147頁），於違反勞基法第24條時，有裁處罰鍰共通性原則第4條之適用。

5. 裁罰基準第2點規定：「行政罰法有關不罰、免罰與裁罰之審酌加減及擴張參考：... 項次22『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，於法定罰鍰額度內處罰。』」、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）。(二)乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」、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：

違規事實	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）
------	-----------	------------------------	---------------

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二分之一。 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，應按次處罰。	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： 1. 甲類： (1)第1次：2萬元至20萬元。 (2)第2次：10萬元至40萬元。 (3)第3次：30萬元至60萬元。 (4)第4次：60萬元至80萬元。 (5)第5次以上：80萬元至100萬元。
雇主使勞工於勞基法第36條所定休息日工作，未依法給付休息日工資。	第24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。	同上。	同上。

」、第6點規定：「...行為人違反勞基法義務之行為，如因違反法規之情節、所涉勞工人數、未依法給付之金額、應受責難程度、所生影響、所得利益或受處罰者之資力，致有加重或減輕處罰之必要者，得於裁處書內敘明理由，於法定罰鍰額度內裁罰，不受前揭統一裁罰基準之限制。」。裁罰基準係臺北市政府本於勞基法地方主管機關之職權，為處理違反勞基法事件，建立執法之公平性，減少爭議及提升行政效率與公信力所訂定，無違勞基法及行政罰法之規定，自得作為裁罰之依據。又原告為僱用人數達100人以上之事業單位（原處分卷第253頁），屬裁罰基準第3點之甲類事業單位，並據以適用裁罰基準第4點規定內容。

(二)前提事實及應審究之爭點。

原告從事郵政業，為適用勞基法之行業，經勞檢處於113年3月14日實施勞動檢查，發現原告涉違反勞基法第24條第1、2項等規定，移請被告處理，經被告認原告於所僱勞工江員112年9月27日離職時，未給付其如附表一、二所示延長工時及如附表三休息日工作之工資，違反勞基法第24條第1、2項規定，依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項、裁罰基準第4點第17、18項、裁處罰鍰共通性原則第4條規定，以原處分各處罰鍰5萬元，共罰鍰10萬元，並公布原告名稱及負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，原告不服，提起訴願經駁回等情，有原告公司基本資料（原處分卷第147-148頁）、勞檢處113年3月25日北市勞檢條字第11360140642

號函（原處分卷第249頁）、原處分（本院卷第33-36頁）、訴願決定（本院卷第39-47頁）附卷可稽。原告主張：江員提早到班原因多端，其明知加班須申請卻未申請，已評估非提供勞務時間，且其習慣性提早到班，縱是開啟金庫，依例是當日延長午休辦理；江員離職時未受領已選擇補休未休之工資，原告已盡可能給付江員，係因江員受領遲延，難認可歸責原告；又上情均須江員協力，難認原告有何故意、過失等語。是本件應審究者為，江員於如附表二所示時間是否延長工時；原告是否未依法給付如附表一、三所示延長工時、休息日工作未補休之工資，又原告是否主觀上可歸責。

(三)江員於如附表二所示時間尚難認為延長工時。

被告雖陳稱：雇主不應以勞工未申請加班為由，而規避勞基法有關延長工作時間及給付延長工時工資之規定，始符合勞基法之立法目的；依113年3月14日勞動檢查紀錄，未提及延長午休辦理之作法，原告不爭執江員有提早到班開金庫，亦不爭執江員之簽到退時間及其午休時間為1小時30分鐘，江員提早到班執行職務，原告未依法給予加班費或補休事實明確等語，並以出勤紀錄、交接登記簿（詳如附表二）為證。經查：

1. 勞動事件法第38條規定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。」，立法理由記載：「勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息等事項，應於勞動契約中約定（勞動基準法施行細則第七條第二款參照）。所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞動基準法第三十條第五項及第六項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存五年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不

符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。」。是勞工出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，然雇主仍得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料等件推翻。

2. 系爭工作規則第28條第1項規定：「郵政員工每日正常工作時間不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」、第32條之1規定：「員工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，本公司得在工作時間內，另行調配其休息時間。」、第41條第2項規定：「前項延長工作時間須經直屬主管審定及同意，並由員工填寫逾時工作登記單或至差勤管理刷卡系統執行加（值）班申請作業後辦理。未事先或事後依規定經直屬主管簽核同意延長工作時間，而自行提早進入或延後離開工作場所者，其超出約定出退勤工作時間之部分，不視為經雙方合意而執行職務之工作時間。但具特殊情形者得專案報准。」（本院卷第250-251、253頁）；系爭加班實施要點第4條規定：「（第2項）員工加班應由單位主管核定，本人填寫『員工加值班登記單』（格式如附件）辦理。（第3項）因突發事件須臨時調度加班處理者，如事先填報確有困難，得於事後依照前項規定補辦加班手續。（第4項）員工於工作時間外應即離開工作場所，未經加班申請程序者不計入工作時間。」（本院卷第51頁），是原告員工每日正常工作時間不得超過8小時；繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息；加

01 班應填寫加班登記單，並應由單位主管核定，其加班倘未事
02 先或事後依規定經單位主管同意，其超出出退勤工作時間部
03 分不視為執行職務之工作時間。

- 04 3. 經核，①依江員111年間出勤紀錄（原處分卷第437-601
05 頁），江員多於上午8時30分前即簽到，且其提前時間並不
06 固定（例如8時、8時12分、8時14分、8時15分、8時16分、8
07 時17分、8時18分、8時19分、8時20分），提前期間多為約
08 10至16分鐘等情，依江員之工作型態，難認是因有在正常工
09 作時間以外工作之必要而於上午8時30分前簽到。②又依交
10 接登記簿（原處分卷第376-436頁），所載內容為金庫及現金
11 保險櫃原使用人及接收人交接鑰匙之日期、時間，且依所載
12 內容交接時間並非以上午8時30分前為必要（例如有在18
13 時、13時、14時30分交接之情形），是應不能以交接登記簿
14 所載時間即認有在正常工作時間以外工作之必要而認延長工
15 時。此外，依交接登記簿所載，如附表二編號13（即111年
16 10月25日）並非由江員負責開啟金庫（本院卷第199頁），
17 自不能認江員係因開啟金庫而於8時30分前簽到。③參以原
18 告主張江員業務係負責櫃臺儲匯作業，其如離開工作崗位
19 時，應依規定簽入、簽退（郵政存簿儲金作業規章第11條參
20 照，本院卷第428頁）等語，並提出交易電子序時紀錄為證
21 （本院卷第431-441、423頁，櫃員代號681281參考本院卷第
22 62頁），依該紀錄所載，江員於如附表二所示日期有於出勤
23 紀錄所載簽退時間前即已辦理櫃員簽退【例如編號1（5月9
24 日）最後交易時間為17時55分20秒、編號2（5月16日）為17
25 時36分28秒、編號3（5月23日）為17時44分5秒、編號4（5
26 月24日）為17時39分45秒、編號5（5月30日）為18時8分4
27 秒、編號7（7月11日）為17時39分20秒、編號11（10月11
28 日）為17時38分32秒（本院卷第439-441頁）】，於出勤紀
29 錄所載簽到簽退期間亦有辦理櫃員簽退之情形（本院卷第
30 420、423、431-437頁）。④此外，依原告所提加班登記單
31 （原處分卷第298-366頁），江員前有於延長工時、假日工

01 作時提出加班登記單，可見倘江員認其有加班之情形，應會
02 提出加班登記單。⑤據此，依江員於111年間多於上午8時30
03 分前即簽到，提前時間並不固定，提前期間多為約10至16分
04 鐘，及上開所述江員工作型態，暨其知悉加班要提出加班登
05 記單，然就附表二所示時間並未提出等情，應無從認如附表
06 二所示日期江員有工作超過8小時而有於如附表二所示時間
07 延長工時之情形。

- 08 4. 被告雖辯稱：依113年3月14日勞動檢查紀錄，未提及延長午
09 休辦理之作法，原告不爭執江員有提早到班開金庫、江員之
10 簽到退時間、江員之午休時間為1小時30分鐘等語。然查，
11 依113年3月14日勞動檢查紀錄，原告雖陳稱江員提早到推測
12 每次大約持續幾分鐘，但原告未有佐證且江員未申報加班等
13 語（原處分卷第254頁），依其所述，並無從認江員提早到
14 即有一天工時超過8小時而有延長工時之情形，而依出勤紀
15 錄、交接登記簿等件，無從認江員有於如附表二所示時間延
16 長工時，業經本院認定如前，被告此部分辯解，並不可採。
- 17 5. 至被告辯稱：依最高行政法院106年度判字第541號判決、
18 107年度判字第83號判決、107年度判字第508號判決、108年
19 度判字第437號判決意旨（本院卷第384-385頁），倘勞工於
20 超過工作時間自主延時工作，雇主未制止或為反對的意思而
21 予以受領，雇主自負有本於勞動契約及勞基法規定給付延長
22 工作時間工資的義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不
23 同等語。然查，依勞動事件法第38條規定及其立法理由，勞
24 工出勤紀錄內記載之勞工出勤時間雖可作為勞工於該時間內
25 經雇主同意而執行職務，然雇主仍得提出勞動契約、工作規
26 則或其他管理資料等件推翻，業如前述，而被告所指最高行
27 政法院106年度判字第541號判決、107年度判字第83號判
28 決、107年度判字第508號判決亦載明勞工有無在正常工作時
29 間以外在工作場所出勤而提供勞務之事實，法院應依職權調
30 查各項證據之結果審認之旨，而本院業已審認如附表二所示
31 時間無從認江員延長工時，被告此部分所辯，並無從據以為

01 對其有利之認定。

02 (四)原告未依法給付如附表一、三所示工時工資，且主觀上可歸
03 責。

04 原告雖主張：原告於終止契約後，已盡可能將應付款項給付
05 江員，係因江員受領遲延，難認可歸責原告等語。經查，江
06 員於112年9月27日經原告依勞基法第12條第1項第4款不經預
07 告終止契約逕予解僱，有臺北郵局112年9月27日北人字第
08 1120601251號函（本院卷第57-58頁）、出勤紀錄（原處分
09 卷第744頁）在卷可按。且江員就如附表一、三所示延長工
10 時、休息日工作時間原選擇補休，此為兩造所不爭執（本院
11 卷第357、414頁），並有加班登記單存卷供參（詳如附
12 表），依勞基法第32條之1第2項及勞基法施行細則第9條、
13 第22條之1第2項第2款規定，原告於終止契約時，應即結清
14 工資給付江員，然原告直至112年10月25日始結算此部分工
15 資給付江員，此有原告陳述在卷（本院卷第403頁，原處分
16 卷第254頁），並有原告掛號函件清單（本院卷第331頁）及
17 人力資源室箋文（本院卷第333頁）在卷可證，原告未依法
18 於終止契約時結清江員延長工時、假日工作工資明確。再原
19 告於92年經核准設立公司（原處分卷第147頁），對勞工契
20 約終止未補休之時數應即結清工資給付勞工之規定應甚熟
21 稔，依原告於113年3月14日勞動檢查紀錄所述（原處分卷第
22 253-254頁），亦可見其知悉相關規定，則其於112年9月27
23 日終止與江員之勞動契約後，直至同年10月25日始結算此部
24 分工資給付江員，主觀上自可非難並可歸責。原告所述其盡
25 可能將應付款項給付江員，江員受領遲延，原告業將上開款
26 項提存等語，仍無解於其上開違法事實，無從據以為對其有
27 利之認定。

28 (五)原處分行為數論斷於法未合，並有裁量怠惰之違法。

29 1. 依勞基法第32條之1、勞基法施行細則第9條、第22條之2第
30 1、2項規定（詳如前述），勞工延長工時或於休息日工作，
31 倘勞工選擇補休並經雇主同意，應依勞工延長工時或休息日

01 工作事實發生時間先後順序補休，於契約終止時未補休之時
02 數，雇主應即依延長工時或休息日工作當日之工資計算標準
03 發給工資，未發給工資者，依違反勞基法第24條規定論處。
04 此係為保障勞工於契約終止時就其前延長工時或休息日工作
05 選擇補休而未補休之時數得受領工資而課予雇主應於契約終
06 止即發給該部分工資之行政法上義務，倘雇主未於契約終止
07 時發給該部分工資，應是違反該行政法上義務而為一行為
08 （並非於不同時間「分別」未發給延長工時、休息日工作之
09 工資），被告以原告未給付江員延長工時工資、休息日工作
10 工資，分別裁處罰鍰5萬元，於法不合。

- 11 2. 又按行政程序法第10條規定：「行政機關行使裁量權，不得
12 逾越法定之裁量範圍，並應符合法規授權之目的。」；行政
13 罰法第18條第1項規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上
14 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
15 得之利益，並得考量受處罰者之資力。」；行政訴訟法第4
16 條第2項規定：「逾越權限或濫用權力之行政處分，以違法
17 論。」、第201條規定：「行政機關依裁量權所為之行政處
18 分，以其作為或不作為逾越權限或濫用權力者為限，行政法
19 院得予撤銷。」。是以，對人民違反行政法上義務的行為處
20 以罰鍰，其違規情節有區分輕重程度的可能與必要者，應依
21 具體個案情節，根據違反義務情節的輕重程度、所生影響及
22 因違反行政法上義務所得的利益等情節，為適當考量及裁
23 量，使責罰相當，避免過苛的處罰，以符合法律授權裁量的
24 意旨，以及法治國所應遵循的比例原則及平等原則（司法院
25 釋字第641號解釋理由書參照），否則即有裁量怠惰或濫用
26 的違法（最高行政法院114年度上字第29號判決意旨參
27 照）。且按勞基法第79條第4項規定：「有前三項規定行為
28 之一者，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加
29 重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。」、第80條之1第2項
30 規定：「主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工
31 人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標

01 準。」；裁處罰鍰共通性原則第3條第1項第3款、第2項規
02 定：「（第1項）主管機關應依本法第八十條之一第二項及
03 行政罰法第十八條第一項規定，於裁處罰鍰時，審酌下列各
04 款情事，為量罰輕重之標準：... (三) 未依法給付之金額。

05 （第2項）事業單位有本法第七十九條第一項至第三項規定
06 行為之一者，主管機關裁處罰鍰時，除審酌前項各款情事
07 外，並得依本法第七十九條第四項規定，衡酌加重其罰鍰至
08 法定罰鍰最高額二分之一。」；裁罰基準第2點規定：「行
09 行政罰法有關不罰、免罰與裁罰之審酌加減及擴張參考：...
10 項次22『裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難
11 程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考
12 量受處罰者之資力，於法定罰鍰額度內處罰。』」、第6點
13 規定：「...行為人違反勞基法義務之行為，如因違反法規
14 之情節、所涉勞工人數、未依法給付之金額、應受責難程
15 度、所生影響、所得利益或受處罰者之資力，致有加重或減
16 輕處罰之必要者，得於裁處書內敘明理由，於法定罰鍰額
17 度內裁罰，不受前揭統一裁罰基準之限制。」。權責機關適
18 用上開規定，自應本於責罰相當及比例原則，於個案中為合
19 義務性的裁量。經查，原告與江員終止契約時，未即給付江
20 員如附表一、三延長工時、休息日工作工資，為一行政法上
21 義務違反，原告分別裁罰，於法不合，業如前述。而被告就
22 原告未給付江員上開工資既分別裁罰，自未於以一行為審酌
23 原告未依法給付之金額、違規情節、違反行政法上義務行為
24 應受責難程度，而有裁量怠惰之違法。

25 (六) 本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資
26 料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，不另一一論述，
27 併予敘明。

28 五、綜上所述，原處分行為數論斷於法未合，並有裁量怠惰之違
29 法，訴願決定未予糾正，亦有未合，原告訴請撤銷，為有理
30 由，應予准許。

31 六、本件原告之訴為有理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，

判決如主文。

中華民國 115 年 6 月 24 日

審判長法官 張瑜鳳

法官 唐一強

法官 林宜靜

一、上為正本係照原本作成。

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提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；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（均須按他造人數附繕本）

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，逕以裁定駁回。

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

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	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。

01

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	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。	

02

中 華 民 國 115 年 6 月 24 日

03

書記官 翁仕衡

04

附表一【江員延長工作時間、選擇加班補休部分】

05

序號	日期	簽到時間	簽退時間	加班登記單
1	112年3月28日	18時	20時	本院卷第173頁
2	112年5月24日	18時	21時	本院卷第174頁
3	112年7月26日	18時	19時	本院卷第175頁
4	112年8月14日	18時	19時	本院卷第176頁

06

附表二【江員於8時15分簽到部分】

07

序號	日期	簽到時間	出勤紀錄	交接登記簿
1	111年5月9日	08:15	本院卷第201頁	本院卷第189頁
2	111年5月16日	08:16	本院卷第202頁	本院卷第190頁
3	111年5月23日	08:15	本院卷第203頁	本院卷第191頁
4	111年5月24日	08:15	本院卷第204頁	本院卷第191頁
5	111年5月30日	08:15	本院卷第205頁	本院卷第192頁

(續上頁)

01

6	111年6月27日	08:15	本院卷第206頁	本院卷第193頁
7	111年7月11日	08:15	本院卷第207頁	本院卷第194頁
8	111年7月13日	08:15	本院卷第208頁	本院卷第194頁
9	111年7月25日	08:15	本院卷第209頁	本院卷第195頁
10	111年8月30日	08:15	本院卷第211頁	本院卷第196頁
11	111年10月11日	08:15	本院卷第213頁	本院卷第197頁
12	111年10月17日	08:15	本院卷第214頁	本院卷第198頁
13	111年10月25日	08:15	本院卷第215頁	本院卷第199頁

02

附表三【江員休息日工作，選擇加班補休部分】

03

序號	日期	簽到時間	簽退時間	加班登記單
1	112年3月4日	9時	13時	本院卷第177頁
2	112年3月18日	9時	13時	本院卷第178頁
3	112年4月15日	9時	13時	本院卷第179頁
4	112年5月6日	9時	13時	本院卷第180頁
5	112年5月20日	9時	13時	本院卷第181頁
6	112年6月3日	9時	13時	本院卷第182頁
7	112年7月1日	9時	13時	本院卷第183頁
8	112年7月22日	9時	13時	本院卷第184頁
9	112年7月29日	9時	13時	本院卷第185頁
10	112年8月12日	9時	13時	本院卷第186頁
11	112年8月26日	9時	13時	本院卷第187頁