

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第二庭

113年度地訴字第126號

原告 國立臺北科技大學

代表人 王錫福

訴訟代理人 劉建浩

鄭國銘

張明華

被告 臺北市政府

代表人 蔣萬安

訴訟代理人 劉師婷律師

林大洋律師

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服被告民國112年11月7日府勞動字第11260351821號裁處書及勞動部113年4月2日勞動法訴二字第1120025208號訴願決定，提起行政訴訟，本院於114年1月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣肆仟元由原告負擔。

事實及理由

- 一、程序事項：按行政訴訟法第104條之1第1項第2款之規定，適用通常訴訟程序之事件，以高等行政法院為第一審管轄法院。但下列事件，以地方行政法院為第一審管轄法院：二、因不服行政機關所為新臺幣（下同）150萬元以下之罰鍰或其附帶之其他裁罰性、管制性不利處分而涉訟者。查本件核其屬前揭規定，故由本院地方行政訴訟庭管轄，合先敘明。
- 二、事實概要：原告所聘僱之計畫專案助理，有勞動基準法（下稱勞基法）之適用。112年9月6日經臺北市政府勞動局實施勞動檢查，發現原告未依規定給付所僱勞工即訴外人姚怡如

(下稱姚君) 112年6月20日之平日延長工時工資計215元(下稱系爭延長工時)，又111年8月、111年10月至12月，以及112年1月至5月亦有相同情形，且未給付姚君於111年10月29日休息日出勤之工資。案經被告審認屬實，認原告違反勞基法第24條第1項及第2項規定，爰依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，以112年11月7日府勞動字第11260351821號裁處書(下稱原處分)，各處原告罰鍰2萬元，合計4萬元，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。嗣原告不服關於被告認定其違反勞基法第24條第2項之部分，業經被告以112年12月14日府授勞動字第11200087191號函撤銷(見訴願卷(一)第105頁)。復經勞動部113年4月2日勞動法訴二字第1120025208號訴願決定(下稱訴願決定)，就原處分關於違反勞基法第24條第2項規定部分，訴願不受理；其餘訴願駁回。原告就原處分及訴願決定關於違反勞基法第24條第1項部分仍不服，遂提起本件行政訴訟(原處分及訴願決定關於違反勞基法第24條第2項部分，未據原告起訴)。

三、本件原告主張：

- (一)、依原告差勤管理要點第6點(二)規定，除因緊急或特殊狀況外，加班應由一級單位主管事先覈實指派，事先填寫加班單，並經核准；復依第8點第2項及原告專題研究計畫專任人員管理要點第5點(二)規定略以，計畫專任人員應依約定工作時間出勤，並親自簽到退……。延長工時採事先申請制，係為使主管或計畫主持人知悉員工工作分配狀況，據以調節及安排，並保障員工權益，故原告差勤系統設有加班事由及時數欄位由員工填寫，並得選擇補休或請領加班費。
- (二)、復依勞動事件法第38條之立法理由略以「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」。此外，臺灣高等法院108年度勞上易字第63號民事判決亦足資參照。

(三)、是以，員工有無加班事實及其必要，差勤管理要點既已規範，姚君及原告自應遵循辦理，然姚君於上揭時段均未依循規定事先申請延長工時，復未有相關證據證明其延後下班時間係因工作所需且有實際工作，原告自無給付延長工時工資義務。況原告差勤規範治理模式為現行法制及實務所承認，並經姚君知悉且參與，顯非不可期待姚君遵行辦理。

(四)、另姚君112年6月15日辦理離職時之該次績效考核未有應予分配獎勵金之情形，惟渠所屬單位主官考量其將離職、在職期間辛勞，且有已申請未休畢之補休1小時，故自主發放2萬437元之特別給與款項，該款項於112年6月28日入帳，已包含姚君未申請延長工時部分及已申請未補休1小時之工資。縱被告認特別款項未包含延長工時加班費，原告亦已於8月18日給付之。原告並無延長工時工資未予或延遲給付之情，且觀原告之差假制度運作，亦無刻意苛扣其補休之必要。

(五)、原告既已提出上揭說明作為反證，即應由姚君就其未申請延長工時之時間，有實際執行職務事實及必要為證。且被告及勞動部有權查明事實，不得逕依改制前行政院勞工委員會96年3月2日勞動2字第0960062674號書函及101年5月30日勞動2字第1010066129號函，以雇主之指揮監督權等由，即推翻原告上述主張。而被告既主張原告是否給付不明，或稱原告屬遲延給付，惟不按期給付及未依延長工時工資加給標準加給為不同違規事實，本件不可能捨勞基法第27條規定，而就同法第24條第1項為認定，被告之認事用法顯有違誤。

(六)、並聲明：

- 1、訴願決定及原處分關於違反勞基法第24條第1項部分撤銷。
- 2、訴訟費用由被告負擔。

四、被告答辯則以：

(一)、參勞基法等相關規定及最高行政法院等判決意旨，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意思而予

01 以受領，自負有本於勞動契約及勞基法規定給付延長工時工
02 資之義務，此不因加班事先申請制而有所不同，易言之，雇
03 主不應以勞工未申請加班為由，而規避有關延長工作時間及
04 給付延長工時工資之規定，始符合勞基法之立法目的。

05 (二)、依被告所屬勞動局112年9月6日勞動條件檢查會談紀錄內
06 容，足證姚君確有延長工時進行職務。再依原告所提供姚君
07 000年0月00日出勤紀錄，姚君當日上班時間為8時31分，下
08 班時間為19時5分，延長工時計1小時，應給付渠215元，惟
09 112年6月工資清冊未列有給付平日延長工時工資之相關項目
10 欄位，原告亦未提供姚君補休之具體事證。又依原告提供姚
11 君111年8月1日至112年6月20日斷續期間之「未申請延長工
12 時時數」彙整表所載，姚君於此段時間延長工時共計20.5小
13 時，然依姚君111年3月至112年7月之工資清冊，亦未列有給
14 付「平日延長工時工資」之相關項目欄位。足證原告確違反
15 勞基準法第24條第1項之規定。

16 (三)、承前，姚君有明確之出勤紀錄記載其出、退勤時間，此紀錄
17 為原告所提供。又依上開勞動條件檢查會談紀錄所載：「…
18 原告於111年8月8日20時，以網路通訊軟體LINE召開線上會
19 議，姚君於當日20時至20時30分有參加會議。當日之延長工
20 時部分，原告亦無給付姚君平日延長工時工資或給予補休…
21 原告未給予姚君前述斷續期間之平日延長工時工資或補休，
22 係因姚君未依原告延時工作申請之規定，自行於差勤系統申
23 請所致。」等語，足證原告明知或可得而知姚君有延長工時
24 並就此勞務給付予以受領，仍以姚君未申請加班為由未給付
25 其加班費。原告就其違規事實，縱非故意，亦有過失。

26 (四)、又原告主張112年6月28日已特別給付姚君2萬437元，惟該特
27 別給付款項之給付原因為何？是否與本件具相當關聯性？皆
28 非明確，要難採信，況縱認該特別給付為加班費，亦僅屬事
29 後補償行為，反證原告確有未依法給付加班費之違規情節。
30 至民事判決就私法上請求給付加班費事件之舉證責任分配，
31 與公法上行政裁罰事件採職權調查主義，有其本質上之差

異，自難比附援引。勞動事件法第38條係處理勞資雙方給付加班費之民事糾紛舉證責任調配，與本件無涉。

(五)、並聲明：

- 1、原告之訴駁回。
- 2、訴訟費用由原告負擔。

五、本院之判斷：

(一)、本件所涉之法令：

- 1、勞基法第1條：為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。
- 2、勞基法第24條第1項：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2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2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32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。
- 3、勞基法第27條：雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。
- 4、勞基法第79條第1項第1款：有下列各款規定行為之一者，處2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反…第22條至第25條…規定。
- 5、勞基法第80條之1：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。主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。
- 6、勞基法施行細則第20條之1：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或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第30條第2項、第3項或第30條

之1第1項第1款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。二、勞工於本法第36條所定休息日工作之時間。

7、勞動事件法第38條：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。

(二)、上揭事實概要欄所載事實，已經兩造分別陳述在卷，並有訴願決定、原處分、姚君出勤彙整表、姚君出勤一覽表、被告所屬勞動局勞動檢查結果通知書、被告所屬勞動局勞動條件檢查會談紀錄、原告與姚君之專題研究計畫專任人員勞動契約書、姚君薪資異動申請、姚君離職會辦單、姚君休假資料一覽表、姚君人事費印領清冊（見原處分卷第2至9、36至38、71至77、85至178、224、338、340至343、348、356至360、362、373、492至516頁）等在卷可參，洵堪認定。

(三)、為迅速、妥適、專業、有效、平等處理勞動事件，保障勞資雙方權益及促進勞資關係和諧，進而謀求健全社會共同生活，為勞動事件法之立法目的。由是可知，勞動事件法屬於處理勞動爭議事件之法令，關於實體事項之認定，如工時以及本件之加班，均應回歸規範實體之法律而為認定，如民法或是勞基法之規範。而勞動事件法第38條之規範，並非關於工時認定之實體規範，而是屬於在勞動事件涉及工時爭議時之舉證責任規定。在往昔之時，關於工時之爭議，均回歸民事訴訟法之舉證責任，由主張對其有利之人負舉證責任，但於勞動事件法第38條之規範出現後，如有出勤紀錄，即以該紀錄推定工時，改為所謂之推定責任，就此減輕勞動事件中對於工時舉證責任之規定，並非以該條文取代實體法上關於工時認定之規定，是以，關於工時之認定，仍應回歸勞基法之規定處理。

(四)、關於工作時間，勞基法並未有明確之定義，僅有對於勞工每日上班時間，出缺勤時間有規範性之規定（勞基法第30至36條參照），依據一般解釋，「工作時間」係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或雇主指定之場所提供勞務，或受令等待提供勞務之時間。至待命時間是否屬工作時間，

01 須釐清該時段內勞工是否受雇主指揮監督，且得否自由利
02 用，若勞工於該時段受到雇主指揮監督或受命等待提供勞
03 務，該時段則屬工作時間。又關於勞工之加班時間，屬於於
04 法定工時外之延長工時，關於工時之認定，仍應依據勞基法
05 及相關解釋關於工時認定之解釋。

06 (五)、訴外人於000年0月00日出勤紀錄（見本院卷第150頁），當
07 日上班時間為8時31分，下班時間為19時5分，依據該出勤紀
08 錄，並考諸原告之差勤管理要點二、辦公時間之規範（見本
09 院卷第59頁），訴外人當日正常之下班時間應為下午17時31
10 分，是以，依據該出勤紀錄，訴外人當日確實有延長工時一
11 小時之情形。而該一小時之延長工時，原告並未給付加班
12 費，業據原告所未爭執，並有原告所提供訴外人111年8月1
13 日至112年6月20日斷續期間之「未申請延長工時時數」彙整
14 表及111年3月至000年0月間之工資清冊在卷可查（見原處分
15 卷第85、496至516頁），前開工資清冊並未列有給付「平日
16 延長工時工資」之相關項目欄位，足認原告並未給付系爭延
17 長工時之加班費用。

18 (六)、原告以勞動事件法第38條之立法理由，及其所訂立之差勤管
19 理要點第六點（二）之內容，主張訴外人加班需經過主管核
20 准，系爭延長工時並未經過主管核准，則不應屬於延長工時
21 等語。原告所主張之立法理由記載該推定責任原告得以提出
22 工作規則等相關證據用以推翻勞動事件法第38條之以差勤紀
23 錄推定工時之情形，並不能單以工作規則有記載加班需經主
24 管同意或是加班需於期限內申報方才屬於加班而架空勞基法
25 實體關於加班或延長工時之規定。故工作規則有此一規定而
26 訴外人未予以遵守，進而直接引用立法意旨而認為訴外人未
27 事先經主管指派加班而非屬延長工時，實有速斷。單就該規
28 則而言，僅能說明程序上需經主管指派，然在主管未予指派
29 之情而有延長工時，自不能直接引用該規則而推翻勞基法之
30 相關規範。又既不能單純引用工作規則而認定推翻勞動事件
31 法第38條之推定責任，則本件是否延長工時仍應回歸差勤紀

錄觀之，應認訴外人確有延長工時之情形。

(七)、原告以其於發現系爭延長工時未給予加班費後，業於其後將該延長工時之加班費給予訴外人，主張就此不屬於未核發加班費等語。然工資及加班費之給付，需於勞工與雇主之約定期間內給付，若未於約定期間內給付或給付有所延遲者，即屬於違章行為，並不以事後發現補發或是被告勞動檢查前業已補發而使該行為成為合法，本件原告補發之日期為當年之8月18日，距離原告下開所主張之特別給予款項業已經歷50多天，且訴外人業已離職，足認其有延遲發放該延長工時工資之情，當無法以事後有補發而認定其無違規之情。再原告主張訴外人離職時之該次績效考核未有應予分配獎勵金之情形，惟渠所屬單位主管考量其將離職、在職期間辛勞，且有已申請未休畢之補休1小時，故自主發放2萬437元之特別給與款項，該款項於112年6月28日入帳，已包含訴外人未申請延長工時部分及已申請未補休1小時之工資。但該筆款項之給付並非基於系爭延長工時，自不能以有考量其辛勞而直接以該筆款項包含延長工時應給付之薪資。

(八)、原告另主張訴外人於系爭延長工時前後的那段時間，常常從事自己的事情，故系爭延長工時並非實際加班或延長工時。然回到前開勞動事件法第38條之規定，既然系爭延長工時時間訴外人已有差勤紀錄，則訴外人之工時業已推定，原告如需推翻該推定，則必須提出相關證據用以證明訴外人於延長工時時間並非實際從事業務或待命而不屬於工時範圍，依照原告所陳之內容，並無法確認系爭工時發生之該一個多小時內，訴外人確係從事非業務或待命之行為，況且，原告此一陳述遍查卷內並無相關資料，故其此一主張難採為對其有利之認定。

(九)、末原告主張被告應先適用勞基法第27條規定命其改善，而就同法第24條第1項再為處罰。查勞基法第27條文義得命原告限期改善，故可知如原告未按期給付工資者，被告有裁量權得以裁量是否命原告改善。但無論有無先命原告改善，回到

勞基法第24條第1項之規範內容，均屬違反即可依據該條文得以處罰，並無所謂命原告改善即不得處罰或者需有先命原告改善始得處罰之誡命。更進一步來說，縱使今日被告有先限期命原告改善，其仍得依據勞基法第24條第1項等規定裁處原告。是以，原告此一主張，亦非可採。

六、綜上所述，原告確有違反勞基法第24條第1項之事實。訴願決定及原處分關於違反勞基法第24條第1項部分，均無違誤。原告起訴請求撤銷，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提出之證據，核與判決之結果不生影響，爰不逐一論列，併予敘明。

八、本件第一審之訴訟費用為4,000元，由敗訴之原告負擔，爰確定如主文第2項所示。

九、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第236條、第195條第1項後段、第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 2 月 19 日

審判長 法 官 黃翊哲

法 官 劉家昆

法 官 唐一強

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	所需要件
--------------------	------

01

形	
(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	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。	

02

中 華 民 國 114 年 2 月 19 日

03

書記官 陳達泓