

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27號

原告 國記營造股份有限公司

代表人 梁治

訴訟代理人 宋志衡律師

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，原告不服被告民國112年6月15日府勞檢字第1120161208號裁處書及勞動部112年12月7日勞動法訴二字第1120015080號訴願決定，提起行政訴訟，本院於113年11月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣肆仟陸佰零貳元由原告負擔。

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，故由本院地行庭管轄，合先敘明。

二、事實概要：原告係從事綜合營造業，為適用勞動基準法之行業。經被告所屬勞動檢查處於112年5月5日實施勞動檢查，原告於112年5月10日派員至該處受檢，發現原告所僱勞工洗文揚（下稱洗君）約定每日正常工作時間為8小時，洗君於111年7月21日、7月25至29日、8月3日、8月25日、9月2日、

01 9月15日、11月16日、11月30日、12月20日、112年1月5日、
02 3月8日及3月21日等日（下稱系爭時段）工時均逾8小時，原
03 告未計給延長工時工資，違反勞動基準法（下稱勞基法）第
04 24條第1項規定。案經被告審查屬實，以112年6月15日府勞
05 檢字第1120161208號裁處書（下稱原處分），依同法第79條
06 第1項第1款、第80條之1第1項及桃園市政府處理違反勞基法
07 事件統一裁罰基準附表第20項次規定，處原告罰鍰5萬元
08 整，公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰
09 鍰金額，並限自即日起改善。原告不服，提起訴願。經勞動
10 部以112年12月7日勞動法訴二字第1120015080號訴願決定
11 （下稱訴願決定），駁回訴願。原告仍不服，遂提起本件行
12 政訴訟。

13 三、本件原告主張：

14 (一)、洗君到職迄今皆未依公司規定提出加班申請，原告未指示亦
15 不知其加班。參洗君離職書亦自陳因工作繁重無法勝任並表
16 示未申報加班，並向公司人事主管表示不要求加班費，且簽
17 署聲明書。洗君擅自延長下班時間究係從事何項工作及其必
18 要性，應由其舉證說明，始有法規適用之問題。原處分及訴
19 願決定均疏未慮此，難謂妥適。

20 (二)、又洗君於112年3月28日線上申請勞資爭議調解，請求為恢復
21 名譽，非費用求償，該爭議事實與職業安全衛生法第6條第2
22 項第3款之規定相關，無涉其職務內容。

23 (三)、並聲明：

24 1、原處分及訴願決定均撤銷。

25 2、訴訟費用由被告負擔。

26 四、被告答辯則以：

27 (一)、被告已於112年8月1日公布原告名稱及負責人姓名，原處分
28 此部分，有無因已執行完畢無回復原狀之可能，而無撤銷實
29 益，似有疑義。

30 (二)、依據臺北高等行政法院110年度訴字第42號、109年度訴字第
31 1362號等判決意旨，工作場所屬雇主指揮監督之範圍，雇主

01 應就勞工出勤及延時工作等情形善盡管理之責，無論勞工基
02 於雇主明示或可得推知之意思，或雇主明知或可得而知勞工
03 於工作場所延時工作，卻未制止或為反對之意思，仍應認勞
04 雇雙方就延長工時達成意思表示合致，故勞工於正常工時外
05 提供勞務，應屬工作時間，雇主即應給付延長工時工資。

06 (三)、冼君於事實概要欄所載之日期，工時均逾8小時，原告卻未
07 計給延長工時工資，此由冼君之每日出勤一覽表、薪資表明
08 細可證。查勞基法第30條第5項及第6項立法目的，係為明確
09 記錄勞工工時，以作為計算工時及工資之依據，並為勞資爭
10 議時之佐證，故在無其他反證可推定冼君出勤紀錄與實際提
11 供勞務之時間有所歧異下，該紀錄自得為憑。另勞雇雙方可
12 約定延長工時需由勞工提出申請，但原告不得以勞工未申請
13 加班為由，規避給付延長工時工資之義務。

14 (四)、原告與冼君於原處分做成後所為類似和解之聲明書，不影響
15 行政訴訟審判。勞基法裁處實務上，先經被告機關裁罰，嗣
16 後事業單位再與勞工和解等情所在多有，倘透過類此事後和
17 解之聲明書，即推翻被告機關所為之裁處，將無法貫徹勞基
18 法保障勞工權益之目的。

19 (五)、並聲明：

20 1、原告之訴駁回。

21 2、訴訟費用由原告負擔。

22 五、本院之判斷：

23 (一)、本件應適用之法令：

24 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
25 強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規
26 定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不
27 得低於本法所定之最低標準。

28 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
29 時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時
30 以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延
31 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30條第1項、第5項及第6項：勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時（第1項）。雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年（第5項）。前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕（第6項）。

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8小時或每週工作總時數超過40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。

(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、原處分及送達證書、被告112年5月25日府勞檢字第1120088303號函、被告勞動檢查處勞動條件檢查紀錄表及訪談紀錄、冼君每日出勤一覽表、薪資明細表、員工請假明細表、檢舉書、員工考勤紀錄表、員工薪資條（見原處分卷第3至10、35至39、51至53、55至113、173至175、179至195、213至237頁）等在卷可參，洵堪認定。

(三)、原告主張冼君並未工作超過八小時，因其住所離系爭工地較近，應該是其跑回去工地打卡，並未加班，且其縱使有加班，亦無依據相關規定陳報原告，且冼君後續業已與原告和

01 解，並簽立聲明書，該聲明書記載之內容可以證明其並未經
02 公司同意而加班，且未於事後補陳：

03 1、洗君於原告處之每日出勤紀錄一覽表（見原處分卷第61至85
04 頁）以及系爭時段之薪資明細表（見原處分卷第87至111
05 頁）可證，洗君其打卡時間的確有超過法定工時8小時，且
06 就該超過之部分，原告確實未給予洗君加班費，此據洗君於
07 本院以證人身份證述屬實（見本院卷第134至135頁），此部
08 分堪可認定。

09 2、原告以洗君並未經主管指示加班且未依照公司規定申報加班
10 為由，認該部分並無法核予洗君加班費：

11 (1)、就勞基法第24條第1項：雇主延長勞工工作時間者，其延長工
12 作時間之工資，依該項之標準加給。依據條文解釋，需雇主
13 延長勞工工資始有加班費發給之問題，換言之，如為勞工自
14 行延長工時，則是否適用該條即有所爭議。而雇主延長工作
15 時間，解釋上，只要雇主明示或暗示之延長或同意，即屬於
16 延長工作時間之範圍。又公司或相關產業對於所謂之延長工
17 時即加班設定之相關規定，本質上係為了方便管理出缺勤及
18 加班費之發給管理上之方便，不能以有該相關制度設立，而
19 員工或公司未依據該相關規定申請，即認為員工無所謂之加
20 班。是否加班，仍須以客觀上有無加班之事實認定，當不能
21 以未依照公司規定申請或陳報即認定其無加班之事實。

22 (2)、證人洗君於本院辯論時證稱：我在原告任職期間除正常工作
23 時數外，有加班，而加班流程是依現場狀況而定，比方說灌
24 漿的話就要從早上七點待命，一直到半夜灌漿結束才能離
25 開。因為我是安衛人員要負責清地板，不然會被環保局稽核
26 罰錢。進鋼筋的時候我也必須要去地磅負責綁鋼筋。加班流
27 程就是依照工地主管指定，依現場狀況配合，工地主任是劉
28 副理，是現場指示，劉副理每天都在廠。我們是以打卡，還
29 有照片佐證。而且我做事我都會自己拍照，工程相關的照片
30 還留在現在專案的電腦，這些都可以做為佐證相關資料。系
31 爭時段確實有打卡時間之加班事實（見本院卷第134至135

頁)。由證人冼君所證與前開其於原告處之每日出勤紀錄一覽表相互比對，其所述應屬可採。

(3)、原告主張冼君並未受到工地主管指示加班，並傳喚當時之工地主管即證人劉鴻達到庭作證，其於本院辯論時證稱：我在原告公司擔任工地主任，從107年在國記營造任職。在本案期間我在桃園慈文住宅工地工作，主要業務為處理工地一切事務，從介面協調到工地進入的管理。而對勞工下班之管理方式，以工地裡面有設置打卡機，上下班都要打卡為準，而我平日之工作時間為8:00-17:30，比較少加班。工地的打卡設備是放在工務所一樓。當時負責關閉工地的人是冼先生，我所有事情交辦完後我會離開，我會比他早離開。因為他是負責職安衛的，他有大門的鑰匙。該工地很少有需要平日加班的情形。如果要加班，先提一個加班申請表，包括停休也是如此，在事前提出申請送表填好後給我，我審核後會傳給公司，公司再經過人事、副總，最後連董事長都會批閱。倘若因工程當日作業延誤需要加班，會由這些工程師反映再做判斷。慈文工地雖然有臨時加班狀況，但大家報加班的時間應該都不長，臨時加班單一樣是停休的表格，就是加班單，為什麼加班單名稱要寫成停休單我不清楚，這是公司政策。而公司打卡紀錄由公司人事查證，人若沒來我會先電話關心，早退我沒碰過有人早退，假如有異常公司會通知我，我沒有接到通知，我不負責上下班的打卡紀錄審查。而在慈文工地我有申請過，打水泥的加班工務所還有工地大門平時下班之後是由冼君負責，他有工務所和大門的鑰匙。(見本院卷第179頁)。然其於同一次辯論時證稱：慈文工地有因工作時間需要平日延長工時之狀況，則冼君基於工安人員之立場，下班可以先行離去，由代理人我代理，他走的時候有跟我講，打水泥狀況都是我留下來，他都準時下班，平日下班延長工時一律都是我留下來。(見本院卷第178頁)。就關於其於慈文工地是否加班乙節，先證稱很少加班，而後又說只要有打水泥的狀況就是其留下來加班，並參酌證人林怡彤所

01 述，經常有人在加班等情，則證人劉鴻達關於此一節之證述
02 顯屬可疑，再者，關於冼君是否因其為安衛人員需於打水泥
03 等留下來等情，先證述其需要留下來關門，而後又改證述都
04 是其代替冼君留下來，關於此二點證人劉鴻達所述已非一
05 致，並參諸冼君既然於當時有工地鑰匙，而且住處距離工地
06 甚近，依據一般社會通念，當由其負責工地之開關門為宜，
07 並無不合理之處，並考量冼君所簽立之聲明書內容第三點所
08 載，與其於本院所證，足認冼君於本院之證詞較為可採，證
09 人劉鴻達所證顯難採憑。

10 (4)、另原告再以冼君並未陳報加班，亦未經主管申請加班，且事
11 後亦未告知原告為由主張本件原告並不知悉此一情事，並傳
12 喚原告公司人事人員即證人林怡彤到場作證：

13 ①、如前所述，冼君是否有加班，係以其是否有加班之事實為
14 斷，並非是否有向公司申報為其判斷標準，而冼君身為慈文
15 工地之安檢人員，且下班均由其關門，業據其與證人劉鴻達
16 於本院陳述屬實，且慈文工地有時候會有人員留下來加班，
17 如攪拌水泥等，尚不論冼君所證其他如綁鋼筋等加班情事是
18 否屬實，單以其等待攪拌水泥工人完成後下班關門此一狀
19 況，並核對相關出缺勤紀錄，即可知悉其確係有加班之事實
20 存在，不以實際上是否有陳報加班為限。再者，既然冼君有
21 慈文工地之鑰匙，則表示工地或是原告將慈文工地之最後關
22 門的事務交予冼君，亦即業已明示同意冼君負責晚上關門，
23 此部分為原告同意加班之範圍。

24 ②、又關於冼君未依據原告之加班制度申報等情，查證人林怡彤
25 於本院辯論時證稱：公司打卡系統只會提供公司月底薪資計
26 算作備查，平常視同仁提出請假、休假、停休申請單做註
27 記。而公司並無相關人事管理規則，但同仁報到時會口頭說
28 明請假制度跟停休制度。在說明的時候加班制度不會特別提
29 出來，會跟同仁說一樣是以停休單紙本做申請。同仁若認為
30 有延長工時可以紙本延長申請。我們是以停休申請單填寫，
31 上面可以記載時間跟起訖日。停休單也沒有特別做轉換成加

班單，公司是以同一張申請單去處理，沒有特別區別是加班或停休。而加班流程為事前申請，或事後兩日做補單，他們會在專案現場(工地) 做填寫申請單，經過專案主管簽核，最後會送到總公司的長官做審核，最後人事會再確認是否有延長工時或假日出勤的打卡紀錄(見本院卷第138頁)。由證人林怡彤之證述可知悉，原告並無以特定之人事規則規範加班之申請，係以停休單之填寫為依據。然原告既設有打卡系統，且打卡系統即有實際出缺勤時間，則冼君之出缺勤即以該打卡時間為斷，並以該打卡紀錄為查核之重點，原告以未明文約定或規範之口頭告知規制公司人員，顯非可採。再者，如前所述，該是否陳報並不影響冼君實際上有加班之事實，是以，證人林怡彤所證，即難作為有利原告認定之依據。

(5)、原告以冼君簽有聲明書，表明並未加班等情，主張被告原處分違法：

①、聲明書(見本院卷第21頁)記載：本人(冼君)在職期間，工地主管及公司人事部並未指示本人加班或於假日上班，本人出勤記錄雖有逾時下班或假日上班之情形，但本人事前或事後均未按公司規定申請准許或事後補辦申請手續。本人因與工地主管(即證人劉鴻達)意見不合而辭職並向被告之勞動局提出申訴，導致原告受罰，至感歉意，謹以本聲明書更正上述事實。先予敘明。

②、該聲明書內容中關於未指示加班乙節，已如前述，此部分已非可採。而未事前申請或事後補辦相關申請手續等情，因冼君有加班之事實存在，不能就此未申請即否定之，況且，如前所述工地關門均由冼君辦理進而可以得出冼君確有經工地主管或原告之事前指示。是以，該聲明書之記載當不能作為有利原告認定之依據。

(6)、未以，原告以冼君居住工地甚近，且可進出工地，並經證人劉鴻達證述相同內容主張不排除為其自行至工地打卡等情。然此部分為原告所推測，且如前所述，冼君確實有於工地加

01 班之情，且若如原告所述，洗君當可時常以此一方式謊報加
02 班，但觀之其加班紀錄尚屬合理，是原告此一主張顯非可
03 採。

04 六、綜上所述，原告之主張均不足採。被告以原處分裁處原告罰
05 鍰5萬元整，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違
06 反條文及罰鍰金額，並限自即日起改善，並無違誤。訴願決
07 定遞予維持，亦無不合。原告起訴請求撤銷原處分及訴願決
08 定，為無理由，應予駁回。

09 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
10 據，核與判決之結果不生影響，爰不逐一論列，併予敘明。

11 八、本件第一審之訴訟費用為4602元（裁判費4000元+證人日旅
12 費602元=4602元），由敗訴之原告負擔，爰確定如主文第2
13 項所示。

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

16 中 華 民 國 113 年 12 月 25 日

17 審判長 法 官 黃翊哲

18 法 官 劉家昆

19 法 官 唐一強

20 一、上為正本係照原本作成。

21 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
22 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
23 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
24 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
25 繕本）。

26 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，
27 逕以裁定駁回。

28 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
29 法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不
30 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）
31

得不委任律師為	所需要件
---------	------

01

訴訟代理人之情形	
(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 113 年 12 月 25 日

03

書記官 陳達泓