臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第三庭
114年度地訴字第41號
115年9月16日辯論終結

原　　告　源星生醫科技股份有限公司
000000000000000000
代　表　人　張國源
被　　告　新北市政府
000000000000000000
代　表　人　侯友宜
000000000000000000
000000000000000000
訴訟代理人　陳均銘
　　林佳璇
　　陳明義

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12月12日勞動法訴二字第1130012982號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

原告從事一般儀器製造等業，為適用勞動基準法(下稱勞基法)之行業。經新北市政府勞動檢查處(下稱勞檢處)於民國113年3月20日實施勞動檢查，發現原告與所僱勞工趙○德(以下稱趙君)約定趙君可自行安排出退勤時間，平日正常工作時間為8小時，趙君於112年1月至113年2月在職期間，有單日工作逾8小時(如112年1月3日及18日、2月20日、3月31日、5月15日、7月24日及31日、9月1日及4日)之延長工作時間情事，惟原告未計給趙君延長工時工資，經被告調查認定

後，認定原告有違勞基法第24條規定，爰依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及新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）等規定，以113年5月7日新北府勞檢字第11346433651號勞動基準法罰鍰裁處書，處原告罰鍰新臺幣(下同)2萬元整，公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並命立即改善（下稱原處分），原告不服，循序提起本件行政訴訟。

二、原告主張及聲明：

㈠趙君於離職前係原告之副總經理，負責相關研發工作，只須完成原告交待之事務，至於如何處理及完成則由趙君自由決定，不必接受原告指揮監督，其研究記錄簿平均每月只寫三至六天的開會記錄，並未填寫任何研究工作經驗及有關資料數據，顯見其並無特定研究任務需要完成，亦表示趙君未受原告任何監督管制。趙君之工作時間相當有彈性，與原告內部一般受僱勞工必須於固定時間上下班不同，趙君與原告間不具備人格上、組織上及經濟上之從屬性，雙方間之契約關係不適用勞動基準法。

㈡趙君時常出勤忘記打卡，事後才憑印象自行填寫上下班時間，或趙君會請同事幫忙打卡，但均未送給趙君所屬之主管簽核同意，原告統計趙君112年度及113年度未打卡比率約百分之四十至百分之六十以上，被告以此出勤紀錄作為趙君是否有延長工作時間之依據，無正確性可言。又勞工的打卡紀錄，雖可推定在此期間勞工經雇主同意工作提供勞務，但勞工仍應證明出勤紀錄為真正，才可受此有利的推定，惟趙君是否真的有於延長工作時間內執行職務，趙君亦無舉證說明，趙君出勤時間多為事後手寫補登，且紀錄也未經第三方查證，亦未扣除趙君每日的外出運動時間及用餐時間，被告以此作為延長工時之依據，顯非適法。另原告規定:「加班必須事前申請並經主管核准」，惟趙君無主管指令及任務指派紀錄，亦無加班申請單，不得視為加班，被告未盡調查義務，事實認定有重大瑕疵等語。

㈢聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠原告於受檢時對趙君為其所僱勞工一事皆未否認，又原告自趙君到職時即依勞動基準法規定之勞工身分為趙君申報提繳勞工退休金。原告受檢時稱趙君之出勤時間均自行安排，故無適用延長工作時間之制度，屬責任制。另原告稱趙君工作表現不佳，故原告於113年調降趙君本薪，並取消工作獎金。原告並提供「研究記錄簿」，表示趙君須依原告指示按日記錄研究內容，採不定期抽查並要求其報告工作成果。由上可見，趙君出勤情形、工作內容均受原告監督管制，且原告於趙君提供勞務後，按月給付報酬，其間亦針對其工作表現加以評價，依本案有關事證，趙君與原告間顯具有從屬性，已足認屬勞雇關係，並有勞基法之適用。

㈡雖原告認為趙君出勤紀錄多有缺漏，不應以此作為核算延長工時工資之依據，惟出勤紀錄應逐日記載至分鐘，係勞動基準法課予雇主之法定義務，且為計算勞工工資之主要依據，若有異常，原告應本於監督管理責任，即時與趙君確認其實際出退勤時間並修正出勤紀錄。且在確認出勤情形時，發現有使趙君延長工時情形，則應於當月工資發放日發給延長工時工資，以符法令規定;惟對照原告受檢時所提供趙君出勤紀錄，顯有多日工時逾8小時情形，工資清冊卻均未有給付趙君延長工時工資之紀錄，而原告於受檢時表示係以趙君屬「責任制」為由，未計給延長工時工資，現改稱趙君未申請加班，前後表述不一，難以採信。且原告既主張趙君出勤紀錄不足作為趙君工時認定之依據，卻始終未能舉證明確說明趙君每日運動及吃飯時間起迄，難以佐證其辯。被告自得逕依原告最初受檢所述，並根據出勤紀錄及工資清冊，認定原告有使趙君延長工作時間卻未依法給付延長工時工資，被告依法裁處實屬有據等語。

㈢聲明：原告之訴駁回。

四、本院之判斷：

㈠本件應適用法令：

1.勞基法第2條第1款規定：「本法用詞，定義如下：一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。」

2.勞基法第24條規定：「（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、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。（第2項）雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」

3.勞基法第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」

4.勞基法第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反…、第二十二條至第二十五條、…規定。」

5.勞基法第80條之1第1項規定：「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。」

6.勞基法施行細則第20條之1規定：「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。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」

7.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。」

㈡上開事實概要欄所述之事實，有趙君打卡紀錄及出勤狀況統

計表(原處分卷第54-82頁)、新北市政府勞動檢查處勞動檢查紀錄(原處分卷第87-89頁)、原處分及送達證書(原處分卷第37-40頁、第44頁)、訴願決定書(原處分卷第1-11頁)等在卷足稽，為可確認之事實。

㈢經查，被告於113年3月20日執行勞檢時，經原告委任到場應詢之原告公司主辦會計黃○蓮陳稱：本公司（按：即原告公司）以打卡鐘打卡記錄趙君每日出退勤時間，沒有其他出勤記錄方式。表定上下班時間9:00-18:30（休息時間12:00-13:30)，惟趙君可自行安排上下班時間，每日休息時間1.5小時，單日正常工時8小時等語在卷（原處分卷第87頁）；而趙君確有於如事實概要欄所載日期（除112年1月18日及同年5月15日外）工作時間逾8小時以上，且未見有支領加班費之情，亦有趙君之打卡單、趙君112年及113年薪資資料附卷可稽（原處分卷第95-101頁、第104-105頁），是被告以趙君於上開日期有工作時間逾8小時以及於休息日出勤，然原告未計給趙君延長工時工資，而以原告違反勞基法第24條規定，予以裁罰，自屬有據。至被告所指趙君於112年1月18日、同年5月15日等2日亦有工時逾8小時一節，稽諸原告所提上開2日之請款單及發票與收據（本院卷第193、199頁），趙君於各該日均分別參加公司年終尾牙聚餐及半日踏青活動與晚餐，原告陳稱所參與之年終尾牙聚餐及半日踏青活動與晚餐均非強制性，趙君應可自由參加，是該用餐及活動時間，應非屬受雇主支配之休息時間，故不得計入工作時間計算，核以趙君該2日出勤時間分別為10:50-22:15（112年1月18日，原處分卷第95頁）、10:38-22:04（112年5月15日，原處分卷第97頁），經分別扣除中午休息時間1.5小時加計年終尾牙聚餐（約2.5小時）、半日踏青活動及晚餐時間（約6小時）後，該2日工作時間均未逾8小時，是就趙君於此兩日有工時逾8小時之情，尚難認定，然尚不影響趙君於上述其他日期確有工作時間逾8小時以及於休息日出勤。又按裁罰基準為主管機關即被告為使依勞基法規定裁處罰鍰

之案件，有一致性之處理規範而訂定，俾利個案裁罰時有具體客觀之裁量標準可循，避免造成恣意輕重之情形，核無違反法律優位或法律保留原則，被告自得援以為裁罰之依據。本件原告既有違反勞基法第24條規定之違章行為，則被告依裁罰基準第20項第1點規定，審酌原告為第一次違規等情節，處以最低罰鍰金額2萬元，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，並命立即改善，於法自無不合。至被告審認趙君於112年1月18日、同年5月15日工作時間逾8小時部分，其事實認定固有違誤，然本件裁罰金額2萬元，乃裁罰基準第20項第1點所訂之最低金額，且上開違誤並不影響趙君於其他日期確有工作時間逾8小時以及於休息日出勤之事實，自不影響本件裁罰金額或原處分的合法性，併此敘明。

㈣原告固主張其與趙君非勞動契約關係等語。然而：

1.釋字第740號解釋所稱「人格從屬性」與勞工身分間之關聯性，乃在於雇主藉由指揮監督勞工提供勞動力之方式，獲得最大勞動價值與生產效益，在雇主對勞動力安排的過程中，勞工在雇主指示中被「客體化」，對於勞工而言，其所提供之勞動力與勞動力所有者(勞工)的人身不可分離、分割，因此雇主支配勞動力即等同支配勞工之人身，勞工之人格從而受雇主支配而具有從屬性，並據此產生社會保護之需要。是雇主對於勞工之指揮監督，乃是人格上從屬性之核心，勞務債務人是否必須依勞務債權人之指示為勞務之提供，乃是勞動契約之類型必要特徵。至於學理上所提出之經濟上從屬性、組織上從屬性，均非不得在雇主追求利益之目的而支配勞動力(對於勞工之指揮監督)下，予以觀察、理解。又因勞動契約之定性為適用勞動法之基礎，基於勞動法以實踐憲法保護勞工(憲法第153條第1項規定參照)之立法目的，只要當事人的法律關係中已有相當程度之從屬性特徵，縱其部分職務內容具若干獨立性，仍應寬認屬勞基法規範之勞雇關係(最高行政法院108年度上字第954號判決意旨參照)。

2.經查：

⑴證人趙君到庭具結證稱：「（請問當初要約您至原告公司任職時，您與原告公司負責人張國源先生間是否有口頭約定，將原本於原告公司兼職之平均報酬併入每月固定薪資內，但工作時間延長至晚間11點？）沒有，只有約定每個月薪資增加，但是時間延長到晚間11點不是事實。」、「（那為何你會每天在原告公司逗留上班到晚上10點至11點才離開？）因為公司交付的工作很多，以致做不完，要延長到晚上的時間才做的完。」、「（您是否與原告公司負責人張國源是否有口頭約定，可於早上晚一點到公司，且每週有一天可提早下班離開公司？）有，是在每個禮拜四可以提早下班離開公司，可是我會在中午把缺的時間補上。」、「（您自民國99年6 月起任職於原告公司時，雙方是否有口頭約定您不須打卡上下班？）沒有約定，我都是會打卡，只是有時候因為工作非常多，忘記打卡，或是因為晚上的時候要回家，老闆會找我開會，以至於忘記打卡。」、「（請問是誰叫你打卡的？）李○蓮，我不記得是誰教我打卡的，但公司每個人都要打卡，我是照著大家做而打卡的。」、「（在原告公司任職期間，您是否因遲到、早退或請假而曾被原告公司扣發薪資？如有，請具體說明原因與次數。）我如果有請假的時候，都是請特休，沒有遲到早退，如果遲到太晚，李○蓮會叫我填假單，如果早上沒有辦法到，下午才到，李○蓮會叫我寫假單。」、「（你打卡單有六成是自己月底時用手填寫時間，打卡上的數字是否是自己填寫的？）打卡上面的時間是李○蓮說圈起來說我那時候有上班但忘記打卡，李○蓮會用鉛筆把它圈出來，叫我補上時間，李○蓮會再確認後，再收回打卡單，這都是由公司管理的。」、「（你填請假單是因為遲到而填寫？是否是因特休而填寫請假單或是因為其他原因而填寫請假單？）是因為特休的原因，或是因為我太晚到而叫我請假，因為我可以中午來，晚上八、九點再回去，我一天也是做滿八小時。」、「（原告是否於一開始約定勞

動契約的時候有敘明加班制度？）沒有。」、「（與你約定的工資是否有含加班費？）沒有。」（本院卷第148-152頁），可知趙君確實有與原告公司員工一樣於出退勤時均打卡或補填打卡單以記明出勤時間，且趙君於原告公司亦有特休之休假，於未出勤或未準時出勤時，趙君均有依原告規定填寫假單請特休之休假，有趙君員工請假卡在卷可佐（原處分卷第102-103頁）；又趙君特別休假若未休畢，原告有另核算薪水發給趙君，原告並按月為趙君提撥勞工退休金等情，亦有趙君薪資明細表、勞工退休金個人專戶明細資料附卷可參（參見本院卷第285、303頁、第387-393頁），綜上可認趙君之出勤及休假均依原告公司之規範，原告並基於雇主之身分，依勞基法規定發放未休畢特別休假日數之工資及為趙君按月提撥勞工退休金。

⑵再參以原告亦自承趙君負責相關研發工作，須完成原告交待之事務，至於如何處理及完成則由趙君自由決定等語，並提出趙君所完成研究記錄簿（本院卷第295-298頁）為參，原告亦不爭執與趙君之間具有僱傭關係之事實（本院卷第303頁），可認趙君勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者即趙君決定，而係由具有僱傭關係之勞務受領者即原告決定所交付之事務，趙君並應受原告公司之差勤管理（出、退勤必須打卡、未準時出勤需填寫假單等），所受領的薪資乃係本於為以營利為目的之原告公司提供勞務所獲取之對價，並不需要負擔營運風險，且原告亦立於趙君雇主之地位，依勞基法之規定發放未休畢特別休假日數之工資予趙君及按月為趙君提撥勞工退休金，綜上，足認趙君顯已緊密嵌入原告組織體，並於原告指揮監督下提供勞務（研發並提交報告），以實現原告追求利潤最大化之目的，其從屬於原告以提供勞務之情至灼，是原告與趙君間確屬勞動契約關係，應可認定，原告上開主張，不足採信。

㈤另原告主張趙君在職期間從未依公司規定提出加班申請，也沒有加班事實；趙君每月皆是領固定薪資，與一般員工之薪

資不同，被告據以裁罰之依據即趙君之打卡出勤記錄記載不實，被告應證明趙君有延長工時的事實云云，並提出原告請款單、統一發票、電子發票證明聯、原告支付費用請款明細等件（本院卷第81-83頁、第193-207頁、第229-261頁）為證。

1.按81年04月06日（81）台勞動二字第09906號行政院勞工委員會書函意旨：「勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對意思表示或防止措施者，仍屬工作時間並依勞動基準法計給工資。」、98年12月30日(98)勞動2字第0980036521號函釋：「查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，提供勞務或等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。」，上開函釋，乃勞委會基於勞基法之中央主管機關職權所為之解釋性行政規則，闡釋勞基法上工作時間之意義，符合勞基法保護勞工利益及兼顧雇主經營管理上所必要之規範意旨，且與法律保留原則尚無違背，自得為地方主管機關所援用。故如原告有因公司業務內容之需求，於上班時數外所為之基於研討該業務內容之需求，而增加上班時數之情，當認為有延長工時之必要性。

2.查原告雖爭執如事實概要欄所載之期日，趙君因參加公司聚餐故單日工作未逾8小時云云，然觀諸原告所提112年2月20日、3月31日、7月24日及31日、9月1日及4日之請款單用途說明欄，分別記載「員工餐費：研發修改ispo2使用手冊說明書事宜」、「員工誤餐費：討論icloud小藍英文手冊」、「員工誤餐費：研發處理體重計等相關事宜」等語（本院卷第195-197頁、第201-207頁），原告亦稱上開記載內容為原告之產品與原告公司業務相關（本院卷第379頁），可認上開期日聚餐過程中仍有進行趙君業務相關研發業務之討論，且上開期日縱有聚餐，趙員均分別於上開期日之晚上「21：30」、「21：28」、「21：56」、「21：48」、「21：17」、「21：19」打卡下班，有趙君上下班打卡記錄在卷可

憑（原處分卷第95-96、98-99頁），依前揭說明，可認趙君仍持續於雇主指定之場所提供勞務，是上開期日於扣除每日休息時間1.5小時後之其餘時間，仍應計入工作時間計算，從而可認定趙君於上開期日仍有單日工作逾8小時之事實，難認被告調查認定之事實有所違誤。至趙君有無於其他期日依規定刷進或刷退、有無遲到、早退並因此而受有不利益處置，進而得認定為曠職而有溢領薪資之情等，均屬原告公司是否落實內部管理之問題，並無礙於趙君受有原告公司出勤管理及有延長工作時間之事實，是原告此部分主張，尚無從為其有利之認定。

3.再按勞基法第24條第1項本文所定「雇主延長勞工工作時間者」、同條第2項所定「雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作」，除指雇主因業務需要而向勞工提出延長工作時間或於休息日工作之明示要求外，於雇主默示要求，或勞工提供勞務而雇主明示或默示予以受領之情形，亦應認勞工延長工作時間或於休息日提供勞務，雇主未予拒絕或反對時，雙方已就勞工加班並應由雇主給付加班費等契約必要之點意思表示合致，此乃因工作場所係置於雇主或其管理人員實力支配之下，自可得期待其能為合理、完善之人事管理，是勞工於正常上班時間以外之時間仍留在工作場所，不僅可合理推認勞工乃係在提供勞務，且雇主若對於勞工加班採取不鼓勵的立場甚或反對勞工加班，亦得事先或隨時採取必要之防止措施（例如下班時間屆至，立即關燈、斷電、強制關閉電腦或令其立即離去工作場所等），以避免勞工加班，而非消極容任勞工在工作場所提供勞務，卻又拒絕給付加班費，而平白受領勞工提供勞務之利益。本件依前開趙君之上下班打卡紀錄所示，於如事實概要欄所載日期，確有趙君刷進、刷退時間逾8小時之紀錄；原告既無證據證明趙君並未於上開日期在原告實力支配下之工作場所提出勞務給付，自應依法給付加班費，原告未依規定給付，自屬違章，前揭所稱均難認可採。

五、綜上所述，被告以原處分對原告裁罰，認事用法均無違誤，訴願決定予以維持，核無不合。原告訴請本院為如其聲明所示之判決，為無理由，應予駁回。

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料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

七、結論：本件原告之訴為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　28　　日

審判長法　官　陳宣每

法　官　謝昀芳

法　官　陳品潔

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
㈠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。
㈡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。	

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　2　　日

書記官　方偉皓