臺北高等行政法院判決

107年度訴字第1616號

108年3月14日辯論終結

原　　告　中菲行國際物流股份有限公司

代　表　人　錢堯懷

被　　告　臺北市政府勞動局

代　表　人　賴香伶

訴訟代理人　曾宛婷

　　魏廷容

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107年10月11日府訴三字第1072091558號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

訴願決定撤銷。

訴訟費用由被告負擔。

理　由

一、原告受合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依被告聲請由其一造辯論而為判決。

二、事實概要：

原告經營航空貨運承攬業，為適用勞動基準法之行業，經被告實施勞動檢查：（一）於民國107年2月26日、3月8日、3月19日及3月23日勞動檢查時，查認：1.原告提具之105年2月份至106年2月份出勤月報表中，勞工王○○及劉○○有多日出勤逾1日法定工時8小時之事實，惟薪資明細表中均無給付延長工時工資之紀錄。原告使勞工延長工作時間未依法給予延長工時工資，違反勞動基準法第24條第1項規定。2.原

告提具之105年出勤月報表中，勞工王○○於4月1日等多日未有到退勤時間之記載，違反勞動基準法第30條第6項規定。3.原告自承105年度未經勞資會議同意實施延長工時，惟查原告之勞工有多名均有申請延長工時之紀錄，違反勞動基準法第32條第1項規定。4.據原告提具之出勤月報表，勞工王○○分別於105年2月迄8月有多日正常工時連同延長工時逾1日12小時之情事，另王○○於105年12月間延長工時合計已達49小時，業已逾法定1個月延長工時總數46小時之限制，違反勞動基準法第32條第2項規定。5.勞工王○○出勤月報表中，105年2月29日（2月28日國定假日補假日）、5月2日（5月1日國定假日補假日）、9月28日、10月10日、10月25日、10月31日，以及106年1月27日、2月1日（春節初二補假日）有出勤之紀錄，惟原告自承未依法給予國定假日出勤工資，薪資明細表中無給付紀錄，違反勞動基準法第39條規定。6.原告自承105年度未經勞資會議同意女性夜間工作，惟查提具之出勤月報表中，勞工王○○於105年2月1日出勤至23時37分；勞工劉○○於105年2月1日出勤至23時5分，2人均尚有多日逾法定女性勞工禁止於22時出勤之限制，違反勞動基準法第49條第1項規定。（二）於107年4月30日勞動檢查發現，原告與所僱勞工劉○○約定出勤時間為週一至週五9時至18時，每日工時8小時，週六為休息日，週日為例假日。經查認：1.原告自承於107年2月10日18時18分起由通訊軟體LINE交辦勞工劉○○製作並提供財務報表予其直屬主管，致勞工提供勞務直至2月11日1時55分由E-MAIL回覆，於休息日工作合計8小時，惟原告未有給付休息日延長工時工資，違反勞動基準法第24條第2項規定。2.原告自承勞工劉○○於107年1月2日提出欲於2月21日及2月22日使用特別休假

，惟原告均以人力吃緊且屬查帳繁忙期間等因應企業經營需求為由拒絕申請，違反勞動基準法第38條第2項規定。3.原告與勞工劉○○之勞雇關係於107年3月3日以連續曠職為由終止，依法應折算勞工應休未休之特別休假天數工資，惟原告於實施勞動檢查時均未給付，違反勞動基準法第38條第4項規定。4.勞工劉○○於107年2月24日（週六）為休息日、2月25日（週日）為例假日，另2月28日為國定假日均出勤，該3日勞工具免於出勤之權利，原告依法需給付該3日工資，惟原告未給付，違反勞動基準法第39條規定。被告分別訪談原告之受任人等並製作勞動條件檢查會談紀錄；其間，以107年4月24日北市勞動檢字第10732109101號函檢附勞動檢查結果通知書予原告，命其即日改善；另以107年5月15日北市勞動字第1076024316號函通知原告陳述意見，原告提出107年5月28日陳述意見書；嗣被告審認原告違規屬實，且屬甲類事業單位，乃以107年6月21日北市勞動字第10760024091號裁處書(下稱原處分)，就有關第1次違反勞動基準法第24條第2項、第30條第6項、第32第1項及第38條第2項、第4項規定部分，依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及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點項次14、24、26、38、40規定，各處原告新臺幣（下同）2萬元罰鍰，合計處10萬元罰鍰；又第1次違反勞動基準法第24條第1項、第32條第2項、第39條及第49條第1項規定部分，審酌原告於工時制度上因內部制度規範，未給予所僱勞工取得法定權益保障，顯有應作為而不作為之故意或重大過失，影響勞工權益甚鉅，違反行政法上義務行為之受責難程度較高，依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及裁罰基準第4點項次13、27、42、48規定，各處原告20

萬元罰鍰，合計處80萬元罰鍰；共處原告90萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名。原告不服，提起訴願，經決定不受理後，提起本件行政訴訟。

三、原告主張略以：

(一)原告係於同年6月26日始收到該裁處書，爰自6月27日起30日內，即7月26日前(含)原告將該訴願書送達被告即可，而本件訴願書係於7月25日下午13時34分以快捷郵件寄出，7月25日投遞成功，自無被告所稱已逾30日法定不變期間之問題。

(二)被告有違「一事不二罰」原則，被告裁處書提及關於違反勞動基準法第24條、第32條第2項規定事項，由於勞動檢查抽驗的期間係105年2月份至106年2月份間，然原告原本即受有高雄市政府實施勞動檢查，因同樣違反勞基法第24條、第32條第2項規定事項，受高雄市政府勞工局裁處相應之罰鍰且已繳交之事實。且其裁罰範圍逾越標準，被告裁處書之理由二指稱原告乃第1次違反勞基法第24條第1項、第32條第2項、第39條、第49條第1項規定，經查裁罰基準關於所涉及上述違反勞基法之各條項分別為此裁罰基準第三點之第13項、第25項、第35項及第41項，就第1次違反之情狀，裁罰範圍均應以2萬元至（最高）15萬元。

(三)被告裁處書理由二指稱原告顯有應作為而不作為之故意或重大過失情節，然原告乃「第1次」違反各該規定，並非係有「多次」違反之情況。再者，被告實施勞動檢查之時間雖為107年2月至3月間，但所檢查之時間點實為105年至106年之相關勞動記錄與文件，由於勞基法的多次更迭，事實上原告為遵守相關法律規定，也在前開期間內不斷地增修相關內部規章，以便有效地符合勞基法與各該法令之要求。另並無未給予延長工時工資之問題，依104年8月21日被告同意原告所

核備之工作規則第21條規定：「員工依業務需要，須於工作時間以外工作時，員工須事先填具加班申請單，呈報單位主管核准同意」乃為提升整體工作效率避免加班浮濫。勞工王○○及劉○○於105年2月至106年2月期間並無依照前開規定填具加班申請單呈報單位主管核准同意之情形，爰無加班費給與之問題。五、並無拒絕提供出勤紀錄之情事：僅對於王員家屬請求5年之出勤紀錄表示礙於法令實難「完整」提供，及當場調解人亦表示贊同，並建請原告就依法應保留有關勞方之出勤紀錄部分，依規定提供予王員家屬即可。

(四)原告無未經勞資會議將工時延長之情事，104年尚在向被告核備中的工作規則第19條規定辦理：「本公司於休假日及每日工作時間外，經員工半數以上之同意，依事業單位實施勞工值日（夜)應行注意事項得派員值勤」，且誠如前述，原告係採「（加班）事前申請制」，是各該人員如有需延長工時之需求，均須提交書面之加班申請，及並無未依法給予國定假日出勤工資之情事：原告除採「（加班）事前申請制」外，亦採彈性之「補休」方式為之，據「王員放假日出勤與補休對照表」即可得知，爰無所謂未依法給予國定假日出勤工資之情事。

(五)原告在105年度雖有未經勞資會議同意女性夜間工作之情事，但原告業已經依照勞基法之要求，於員工有狀況需於晚間八點後離開辦公室者，得搭乘原告特約之計程車車隊，攸關費用係由原告負擔之安排。並無未給付工資之事實，原告已於107年5月4日依員工劉○○所提供之勞務時數，核實加班費並開立支票，詎料卻遭劉○○退回，原告無違反勞基法第38條第2項規定之事由，依台灣高等法院95年度重勞上字第4號判決可知，當勞工繼續工作符合法定要件後，雇主雖然負

有給付勞工一定日數特別休假之債務，而勞工所取得者也只是得向雇主請求特別休假之債權，勞工必須與雇主協議且得到雇主之承諾後，才能依雇主之承諾享有該特別休假，勞工並未取得逕行指定特別休假日期之權利，雇主也無在勞工申請特休時就必須照准之義務。且原告無未給付特休未休工資之事由，原告已於107年5月4日依員工劉○○特休未休之天數，核實並開立支票，詎料卻遭劉○○退回等語。並聲明求為判決：訴願決定及原處分不利於原告之部分撤銷。

四、被告抗辯略以：

(一)原告違反勞動基準法第24條第1項、第24條第2項、第30條第6項、第32條第1項、第32條第2項、第38條第2項、第38條第4項、第39條、第49條第1項規定部分，被告以107年6月21日北市勞動字第10760024091號裁處書裁處在案，該行政處分已於107年6月25日由原告受僱人收執，業已合法送達。被告復於107年7月27日（被告收文日）收受並列管原告之行政救濟案件，依法定程序重新審查，於該階段被告並未認定原告訴願程序有逾法定救濟時限問題，乃就本案實體程序與事證為認定。

(二)查原告與所僱勞工成立僱傭關係，即應遵循勞動基準法之權利義務，即勞工之工時、工資、休假等權益皆不得低於本法所定之最低勞動條件規範。本案原告主張系爭勞工王○○（下稱王員）及劉○○（下稱劉員）係屬經理人，然實質據原告於107年3月8日及3月23日簽認之勞動條件檢附會談紀錄及提具受檢之勞工名卡、錄取通知書、請休假紀錄、值班輪值表、出勤月報表、薪資明細表等資料，以及原告公司組織編制圖、抽檢區間之104年與105年年報可稽，勞工王員及劉員非屬原告依法登記成立之經理人，而僅係隸屬於原告所屬之

「空運出口服務處」單位提供勞務並經原告內部規範自行認定為主管職之勞工，故仍需拘束於原告之指揮監督下，提供勞務並領取對價，顯見原告對於上開勞工不論於人格、組織及經濟面向皆具有從屬性，雙方係屬僱傭關係無誤。因原告之制度而限縮身為其所稱之管理人員或責任制專業人員身分之王員及劉員不得依法申請延長工時工資，已違反勞動基準法所定之強制規定，故相對應月分之薪資明細表中之薪資組成亦僅有「太薪」、「伙食津貼」、「通訊津貼」項目，未有給付延長工時薪資之紀錄，違反勞動基準法第24條第1項事實於實施勞動檢查時已臻明確。原告確有使勞工於約定之休息日性質期日出勤，惟未依法給予休息日出勤工資，遲至被告實施勞動條件檢查後始有作為，已構成違法事實態樣，難未屬免罰之依據。

(三)105年1月1日起施行之勞動基準法明訂第30條第5項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」及第30條第6項規定：「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。」另據同法施行細則第21條規定：「本法第三十條第五項所定出勤紀錄，包括以簽到薄、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資窺實記載出勤時間工具所為之紀錄。」，其立法之意旨在於出勤紀錄為雇主核發勞工薪資及延長工作時間工資之參據，為避免勞資雙方對於計算工作之起訖時間發生爭議，置備勞工出勤紀錄實有其重要性，雇主應基於監督管理之責，窺實記載勞工每日實際出勤時間至分鐘為止。原告於107年3月23日簽認之勞動檢查會談紀錄業已自承於105年度未有經勞資會議同意實施延長工時、女性夜間工作及變形工時議題，亦未有勞

資代表名冊及備查函。遲至106年10月2日始依法定程序召開勞資會議同意延長工時、女性夜間工作及工作時間界定議題，該次會議之勞資代表名冊係於106年12月13日檢送被告，並於同年12月14日經被告函覆同意核備，勞資雙方代表任期為106年10月1日至110年9月30日。故於105年間，原告未依法定程序而使勞工有延長工作時間或使女性勞工於午後10時至翌日6時工作。原告於107年3月23日簽認之勞動檢查會談紀錄及提具受檢之105年2月至106年2月出勤月報表及薪資明細資料中，所僱勞工王員、劉員、劉○○、沙○○皆有於法定國定假日出勤之事實，然原告自承皆為依法另外核給國定假日出勤工資，違法事實已臻明確。原告未遵循勞動基準法之事實明確。

(四)另檢視本件原告提具受檢之資料，於抽檢所僱5名勞工於105年2月份至106年1月份間之勞動條件，勞工王員及劉員均有多日出勤逾一日法定工時8小時之情事，惟因原告自訂之管理規範進而逕自認定係屬責任制人員致於受領勞工勞務後，自始未依法給予勞工延長工時之工資；另該期間之出勤月報表中，勞工王員亦有多日出勤逾法定一日正常工時連同延長工時2小時暨一個月延長工時總數46小時以上之事實，同時原告亦有使女性勞工於午後10時至翌日6時或使勞工於法定應休假日出勤提供勞務部分，此皆已嚴重牴觸勞動基準法為保障勞工身心健康而訂立之最低勞動條件規範。基此，被告依職權針對原告違反同法第24條第2項、第30條第6項、第32條第1項、第38條第2項、第38條第4項規定，各處分原告於第1次違反時得裁處罰鍰區間之最高額20萬元，合計裁處80萬元，依法有據等語，資為抗辯。並聲明求為判決：原告之訴駁回。

五、按「訴願之提起，應自行政處分達到或公告期滿之次日起30日內為之。」、「訴願之提起，以原行政處分機關或受理訴願機關收受訴願書之日期為準。」、「訴願人不在受理訴願機關所在地居住者，計算法定期間，應扣除其在途期間。」、「訴願事件有左列各款情形之一者，應為不受理之決定：……二、提起訴願逾法定期間或未於第57條但書所定期間內補送訴願書者。」訴願法第14條第1項、第3項、第16條第1項前段、第77條第2款分別定有明文，故受處分人如未於處分達到之次日起30日內提起訴願，訴願機關始得為不受理之決定。經查：本件原處分係於107年6月25日送達至原告設立地址（即臺北市○○區○○○路○段○○○號11樓），並由原告受雇人簽名收受，此有中華郵政掛號郵件收件回執可稽（見處分卷第76頁），依行政程序法第72條第1項規定，應認已發生合法送達於原告之效力；又原告設址於臺北市，並無訴願法第16條第1項規定扣除在途期間之適用。是以，本件原告得提起訴願之期間，揆諸前揭規定及說明，應自107年6月26日起算，至107年7月25日（星期三）屆滿。再查，原告於107年7月25日以快捷郵件寄送訴願聲請狀，且亦於該日即到達被告，此有被告所在之臺北市市政大樓「公共事務管理中心駐警隊」之收文戳記（收文日期為107年7月25日）附卷可憑（見本院卷第33頁之回執影本），是原告提起訴願，應已遵守上揭30日之法定期限，無逾期情事；訴願決定書固引據郵局「國內快捷/掛號/包裹查詢」資料畫面列印(見訴願卷第68至第69頁)，而認原告之訴願聲請狀於107年7月26日上午始投遞成功，惟該郵局查詢資料，僅郵局內部為控管各遞送階段而由各階段負責人員所註記之紀錄，紀錄或許與真實之郵件到達情況有異，上述「公共事務管理中心駐警隊」之

收文戳記顯然為原告之訴願聲請狀真實遞送到達之真實日期，自應以該戳記時間為準；況被告於答辯狀內亦陳述未認為原告訴願程序有逾法定救濟期限問題等語（見本院卷第144頁），及在本院陳述：「（對於訴願決定認原告訴願逾期，被告有何意見？）我們也認為訴願沒有逾期。」等語（見本院卷第255頁，108年3月14日言詞辯論筆錄），則訴願決定不查，誤認為原告訴願聲請狀於107年7月26日上午始投遞成功，進而認定原告逾期提起訴願，已逾法定不變期間程序而不合法，此認定應屬違法。

六、復按行政機關之行政處分若屬羈束處分，因僅生該處分是否適法之問題，高等行政法院依法可自行審查，縱訴願機關以程序不合法為不受理之決定，自不須將訴願決定撤銷發回；但若屬裁量處分，則因行政訴訟僅得審查行政處分是否違法，至其裁量是否適當，應由受理訴願機關負責審查，除非當事人明白表示不欲就裁量之適當與否為爭訟外，為保障當事人審級（訴願）利益，自得將原訴願決定撤銷，由受理訴願機關重為決定（高等行政法院89年度第2次法律座談會第6號提案結論參照）。本件訴願管轄機關之訴願決定，既有違誤，已如前述，則原告訴請撤銷訴願決定，即無不合，應予准許。而被告所作成之原處分，涉及裁罰金額之決定，係屬裁量處分，而裁量處分考量訴願機關有對行政處分適當與否審查之功能，行政法院僅審查行政處分是否違法，是以訴願階段之審查對原告權益保障具有實益，本件訴願機關所為不受理決定違反當事人權益保障之旨，是應將原訴願決定撤銷，由被告檢卷送請法定管轄訴願機關臺北市政府重為適法之決定。至於兩造其餘有關實體上之主張，應由訴願管轄機關就原行政處分詳予審酌，又本院於現階段尚無從就原處分逕為

判斷，尚非認為原處分撤銷之請求為無理由，故認實質上原告已獲全部勝訴判決，自毋庸併為原告其餘之訴駁回之諭知（高等行政法院98年度法律座談會提案及研究結果法律問題第16號研討結果），附此敘明。

據上論結，本件原告之訴為有理由，依行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第385條第1項，及行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　28　　日

臺北高等行政法院第六庭

審判長法　官　陳金圍

法　官　許麗華

法　官　吳俊螢

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，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示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（須按他造人數附繕本）。

三、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241條之1第1項前段）

四、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1項但書、第2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.上訴人或其法定代理人具備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，經最高行政法院認為適當者，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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　28　　日

書記官　王月伶