

臺北高等行政法院判決

) FKT64W1Z1X5L0;@107年度訴更一字第

) FKT64W1Z1X5L0;@108年2月14日辯

原告 兆銀資訊系統股份有限公司

代表人 李明恆

被告 新北市政府

代表人 侯友宜

訴訟代理人 蕭慧敏

王亞晨

吳宇軒

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國106年7月10日勞動法訴字第1060000437號訴願決定，提起行政訴訟，經本院判決後，最高行政法院發回更審。本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

第一審及發回前上訴審訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

(一) 被告機關代表人於起訴時為朱立倫，訴訟繫屬中變更為侯友宜，業據被告機關新任代表人具狀承受訴訟，核無不合，應予准許。

(二) 原告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第386條各款所列情形，爰併準用民事訴訟法第385條第1項前段規定，依被告聲請，由其一造辯論而為判決。

二、事實概要：

原告經營軟體服務業，為適用勞動基準法之行業。被告於民

01 國105年10月3日對原告實施勞動檢查，經抽查原告105年6月
02 至8月出勤紀錄及薪資明細，發現原告所屬員工林惠美、李
03 柏楷、黃盛楷、蘇志良等4人（下稱林惠美等4人）有逾時刷
04 退勤卡，單日工作超過8小時，卻未經計給延長工時工資之
05 情事，被告認原告違反行為時勞動基準法第24條規定，乃依
06 同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，以105年11
07 月24日新北府勞檢字第1053470335號勞動基準法罰鍰裁處書
08 （下稱原處分）處原告罰鍰新臺幣（下同）2萬元，公布原
09 告及負責人姓名。原告不服，循序提起行政爭訟，經本院10
10 6年度訴字第1381號判決確認原處分違法，被告乃提起上訴
11 ，經最高行政法院107年度判字第508號判決廢棄原判決，發
12 回本院更為審理。

13 三、原告未於言詞辯論期日到庭陳述意見，據其準備程序及書狀
14 之陳述主張略以：

15 （一）原告係以刷卡出勤管理系統配合加班申請制度，以確認勞
16 工加班情形。依原告之員工考勤管理辦法，員工須事先申
17 請加班，經主管核准後查核記錄。林惠美等4人並非於原
18 告指揮監督下執行合於勞務契約之作業，亦未曾申請加班
19 ，原告自無給付加班費之義務。

20 （二）原告承攬專案，係由業務人員於向客戶推廣公司產品，取
21 得專案承作後，原告之EIP專案系統即會建立該專案，用
22 以分層督導考核，各部門參與該專案之成員須於該專案記
23 錄相關工作內容（即工作日誌），有原告出貨申請單作業
24 流程及EIP專案管理系統可稽。依據李柏楷、黃盛楷、蘇
25 志良之工作日誌，渠等於105年6月1日至8月31日期間所記
26 錄之工作結束時間均於下班前，渠等並無延長工作時間之
27 紀錄，且依渠等當時負責之專案整體工作時數計算，渠等

均可於正常工作時間內完成工作，並無加班需要。至於上訴審廢棄判決要求調查之電腦伺服器紀錄，因原告公司規模不大，並無雲端系統或電腦伺服器，況事發至今已3年，很多設備已汰換，實無類似資料可提供云云。並聲明求為判決撤銷原處分罰鍰部分及該部分訴願決定，並確認原處分公布原告及負責人姓名部分為違法。

四、被告答辯略以：

（一）認定勞工延長工作時間，固可參照勞雇雙方議訂之正常工時，惟並非以此為唯一判準；參諸勞動基準法施行細則第20條之1規定，亦可知勞工是否延長工時，可依「勞工於約定正常工時外是否有提供勞務之事實」作為判準，改制前行政院勞工委員會81年4月6日台81勞動2字第09906號函釋。「加班申請制」係透過一方作為之制度安排，轉變勞雇雙方關於加班之互動規則，雇主藉由加班申請制之同意，使勞工加班於雙方合意下進行，其引導勞工依照規則行事之同時，能否以勞工自行延長工時不合約定為由，將該加班認定為不合法定之加班，有待商榷。如均以勞工有無於事前或事後申請加班費，以決定加班事實是否成立，則可能因辦公室氛圍、雇主蓄意禁止、阻礙勞工申請加班，而僅有出勤紀錄，並無加班申請紀錄，是以，如堅持要有加班申請紀錄始承認加班事實，將增加勞動檢查發現違法事端之困難。一再堅持加班採勞雇雙方合意說，亦未考慮勞動關係相較於一般民事法律關係之特殊性，違反勞動基準法介入勞動契約之管制目的。

（二）備置出勤紀錄、逐日記載勞工出、退勤時間，為雇主之法定義務，以使雇主主動掌握工時並積極維護出勤紀錄之正確性，即便雇主訂有加班申請制，該等加班管理資料亦僅

屬次要參考資料，加班申請制並無法免除雇主之工時掌握義務。基於工時掌握義務，雇主就勞工於工作場所超過工作時間自動提供勞務而未為反對意思表示或防止措施者，該勞務提供時間即應認屬工作時間，並依勞動基準法計給延時工資。雇主固得提出反證以推翻出勤紀錄之真實性，惟本件原告遲至受檢後1個月始開始從事改善行為，於陳述意見時亦未提供林惠美等4人之聲明書，被告尚難以原告疏漏之工時管理方式，僅因原告主張採加班申請制，即認定原告已提出反證。原告遲至訴願中始提出林惠美等4人之聲明書，如認原告提出此等反證可信，則無異於原告只要主張加班申請制，其於受檢時提出之出勤紀錄、加班統計表均無確定性、公信力可言。本件雖曾傳訊林惠美等4人出庭證稱渠等留置於辦公室內係為處理私務，惟原告當時亦在現場，林惠美、李柏楷、黃盛楷均仍在職，已離職之蘇志良亦需透過原告聯絡出庭作證，則渠等均稱留置辦公室係為處理私務云云，實難採信。

（三）本件被告依據原告提供之出勤紀錄、加班統計表及檢查紀錄為佐證，已適當提出本證，惟原告並未對出勤紀錄所載內容提出適當反證，可茲認其員工出勤時間與勞工工作時間不符，自應以出勤紀錄為準，認定其員工是否加班，並以此作成原處分。是原處分於法無違，聲明求為判決駁回原告之訴。

五、本院判斷如下：

（一）按行為時（105年12月21日修正公布前）勞動基準法第24條：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：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3分之1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3分之2以上。
。三、依第32條第3項規定，延長工作時間者，按平日每
小時工資額加倍發給之。」第30條第5項、第6項：「（第
5項）雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。（第6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32條第1項「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作
之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞
資會議同意後，得將工作時間延長之。」第79條第1項第1
款：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上
30萬元以下罰鍰：一、違反……第22條至第25條……。」
第80條之1第1項：「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，
並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

（二）第按，雇主與勞工間所訂立之勞動契約，為私人間對等權
利義務關係，具私法性質，並有私法自治原則之適用。然
則，如容認私法自治原則無限上綱，因資本家與勞動者擁
有之資源有絕對性落差，談判條件懸殊，於過往實證經驗
上，其結果就是勞動者之生存條件被大量剝削，以為資本
家私經濟上的滿足，導致勞動者基本尊嚴喪失，資本家予
取予求，社會結構因此崩壞。是以，保障勞工乃為基本國
策，國家必須於一定條件下介入勞雇雙方之契約談判，而
有勞動基準法之制定，一方面對勞工之勞動條件設有最低
水準之保障，一方面強制雇主履行一定之公法上義務，以
為勞工履行勞動條件之保證，此為雇主享受勞工勞動成果
所應負維護勞工身體安全健康之固有社會責任。

（三）工作時間為勞動關係的核心問題，為勞動基準法所保障的

重要課題之一。最高工時限制及延長工時相對應工資，攸關勞工的健康、財產等福祉，連動其所屬家庭及社會之安定與發展。因此，勞動基準法第24條明文勞工工時延長之工資加給標準，同法第30條第5項、第6項則規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」「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。」其中，第5項規範雇主「備置勞工出勤紀錄」之意涵，結合第6項所示出勤紀錄應「逐日」記載以及勞工得申請紀錄之規定以觀，顯然不在於要求雇主保存勞工「形式上」上下班刷卡之文書紀錄，而在要求雇主「主動掌握工時」以及「積極維護出勤紀錄正確性」，提供勞工得隨時申請核對，以及國家進行勞動檢查，成為三方（雇主、勞工及國家）共同認定勞工工資、工時的基礎參考資料，公私協力貫徹勞動基準法採取最高工時限制及延長工時加給工資之政策，此屬於雇主固有之社會責任，而經勞動基準法明文為公法上行為義務。因此，雇主應逐日覈實記載、不得漏載、誤植或紀錄不實，勞工工作時間與刷卡出勤紀錄不合者，應即與勞工共同釐清理由以確定勞工是否執行工作，或確實加班，而為適當之處置。易言之，勞動基準法規範雇主備置勞工出勤紀錄之本旨，乃藉雇主私法上所採有效管理考核之模式，賦予公法上之意涵，雇主必須隨時留意出勤紀錄與實際工作狀況是否契合之意涵，如有應更正者，應隨時加註更正，除令勞工可資作為工作事實之工資債權請求憑證外，並協助國家以此為基礎，執行勞動檢查，以保護勞工身體安全健康。

（四）誠然，雇主對勞工之加班的確有適當管理之必要性，因此

發展出所謂「加班申請制」，亦即，雇主為了確認管控勞工之加班狀況，透過工作規則自行訂定或是與勞工約定，勞工需要延長工作時間進行加班時，應通過一定的勞資雙方申報、審核、同意的雙方互動程序來管理把關。此等加班申請制之設定，其詳細內涵如與勞動基準法中之工時規範（如工作時間、休息，休假等等）不相衝突，其合法性並無疑義；但應注意的是，即使合法，雇主也不因此而得免除前述「備置勞工出勤紀錄」義務。反之，應將二者縝密結合，雇主有義務隨時核對出勤紀錄、實際工作狀況及加班申請紀錄是否相符，資為工時認定及加班費核發之依據，令勞工隨時確認取得以為工資請求之債權憑證，並為國家實施勞動檢查所憑，而非容許雇主得以加班管理文件之製作逕行替代或脫免雇主備置勞工出勤紀錄之義務。是而，在雇主有「主動掌握工時」以及「積極維護出勤紀錄正確性」義務之規範思考下，雇主所備置之出勤紀錄成為雇主、勞工及國家三方共同認同之治理資料，勞工之工時及延長工時之工資計算，自應依雇主所備置之出勤紀錄為準據；雇主雖非不得提出反證以證明出勤紀錄與勞工實際工時不合，並以實際工時作為核發加班費之依據，但此以雇主已證明其「未履行備置正確出勤紀錄義務有正當理由」為前提，否則無以推翻備置出勤紀錄此一公法義務設計本身所賦予該紀錄為雇主、勞工及國家三方所共同認可之高度證明力。

（五）原告經營軟體服務業，被告於105年10月3日實施勞動檢查，以原告所屬員工105年6月至8月出勤紀錄及薪資明細而言，原告所屬員工林惠美等4人有逾時刷退勤卡，單日工作超過8小時，卻未經發給延長工時工資之情事，為兩造

所不爭執，並有原告所屬員工105年6月至8月出勤紀錄及薪資明細可憑。原處分以原告所備置之勞工出勤紀錄為據，認定原告違反行為時勞動基準法第24條規定，依同法第79條第1項第1款處以法定罰鍰最低額2萬元，併依同法第80條之1第1項規定公布原告及負責人姓名，揆諸首揭法文及說明，自係依法行政，並無違誤。

(六)原告雖以其採取「加班申請制度」為辯，主張該等員工就上下班刷卡逾正常工時部分，並未申請加班，且渠等亦於前審審理中結證自承逾時於工作場所之時間，均係從事自己私事，並非於原告指揮監督下執行合於勞務契約之作業，原告自無給付加班費之義務云云。然則：

1. 雇主就勞工之加班費發給是否採行「加班申請制度」，與其應盡公法上「備置勞工出勤紀錄」無涉。且雇主檢覈加班申請是否如實，本應以勞工上下班刷卡出勤紀錄為本，加班申請工時與勞工上下班刷卡紀錄所顯示工時如有不合，雇主應隨時更正、加註於勞工出勤紀錄，俾以為勞雇及國家間確認工時之準據。然而，本件被告實施勞工檢查之日期為105年10月3日，所抽查者為原告105年6月至8月出勤紀錄及薪資明細，與抽查日至少相隔1個月以上，然竟有諸多員工逾時加班而未獲發給加班費之情形，顯然原告備置之出勤紀錄與加班申請不符，原告又未能說明（遑論證明）未履行隨時維護出勤紀錄正確性之正當理由，揆諸首揭說明，原告所屬員工之工時計算，自應以出勤紀錄為準，容無以原告採行加班申請制為由，即排除出勤紀錄所證明之事實。

2. 原告所屬員工林惠美等4人雖於前審審理中出具切結書，並具結證稱其上下班刷卡逾時，均係於工作場所從事

01 私務，並非加班云云。但該等人員出庭作證出於原告聲
02 請，結證時林惠美、李柏楷、黃盛楷均仍在職，且原告
03 亦在庭聆聽證詞，於此上下隸屬組織及人情氛圍下，該
04 等證人證詞難期真實，證據評價上之證明力偏低，無足
05 為出勤紀錄之反證。

06 六、綜上，原告主張均無可採。被告以原告實力管制下所備置之
07 勞工出勤紀錄、薪資明細為據，認定原告有未依行為時勞動
08 基準法第24條之標準加給延長工時之工資，信而有徵，乃依
09 同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項處以法定罰鍰最低
10 額2萬元，並公布原告及負責人姓名，洵屬有據；訴願決定
11 遞予維持，亦無違誤。原告訴請撤銷原處分罰鍰部分及該部
12 分訴願決定，以及請求確認原處分公布姓名部分違法，為無
13 理由，應予駁回。

14 據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項
15 前段、第218條，民事訴訟法第385條第1項前段，判決如主文。

16 中 華 民 國 108 年 3 月 14 日

17 臺北高等行政法院第二庭

18 審判長法官 許瑞助

19 法官 林妙黛

20 法官 楊得君

21 一、上為正本係照原本作成。

22 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
23 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判
24 決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

25 三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴
26 訟法第241條之1第1項前段）

27 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
(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。
(二)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(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	

01 文書影本及委任書。

02

03 中 華 民 國 108 年 3 月 14 日

04 書記官 李芸宜