# 臺北高等行政法院判決

109年度訴字第13號

）FKT64W1Z1X5L0;@109年9月24日辯

原　　告　中華郵政股份有限公司
代　表　人　吳宏謀（董事長）
訴訟代理人　蘇衍維　律師
複代理人　張浩倫　律師
被　　告　新竹縣政府
代　表　人　楊文科（縣長）住同上
訴訟代理人　秦禮婕

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國108 年11月6 日勞動法訴二字第1080015021號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

原告從事郵政服務業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業，嗣經被告所屬勞工處於民國108 月1 月4 日派員至原告所屬營業所即竹北郵局實施勞動檢查，發現原告所僱勞工即訴外人羅日良於107 年10月9 日當日出勤時間為6 時57分至19時12分，已延長工時2.5 小時，惟原告未給付延長工時工資（即加班費），違反勞基法第24條第1 項規定。案經被告審認屬實，遂依勞基法第79條第1 項第1 款及行為時勞基法第80條之1 第1 項規定，以108 年5 月9 日府勞資字第10080023725號處分書（下稱原處分）裁處原告罰鍰新臺幣（下

同）2 萬元，並公布原告名稱及負責人姓名（已於109 年1月5 日公告）。原告不服，提起訴願，經決定駁回後，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

（一）主張要旨：

9、本件並無勞基法第24條第1 項規定之適用：

依勞基法第24條第1 項規定之文義可知，倘雇主延長勞工工作時間者，雇主方有給付加班費之義務，而依原告與中華郵政工會團體協約（下稱團體協約）第13條第5 項、原告工作規則（下稱工作規則）第41條第1 項、第2 項及原告員工加班實施要點（下稱加班實施要點）第4 條等規定，亦可知原告除原則上採加班申請制外，倘因突發事件須臨時調度加班處理之情形者，亦有事後申報制。惟本件勞工羅日良並未事先與原告達成加班合意，亦未於事後申請加班費，則既非原告「主動」延長羅日良之工作時間，原告亦不知羅日良有加班之事實，是自非勞基法第24條第1項規定之情形，原處分據此裁罰原告2 萬元並公布事業單位與負責人姓名，其適用法規即有違誤，亦違背行政罰法第4 條規定之處罰法定原則及法治國原則、法律保留原則，應予撤銷。

8、原處分基於錯誤事實，亦違背行政程序法第9 條規定之「有利不利一律注意原則」，應予撤銷：

－羅日良之職稱為郵務士，工作內容係收攬與交寄郵件，並負責外務投遞工作，故其工作所接觸之機器僅有PDA 設備，而該設備之修繕、維護，係委由訴外人台灣恩益禧股份有限公司處理，員工並無能力維修，故羅日良向被告勞檢員陳稱107 年10月9 日加班，係在修理機器云云，應為一

時慌亂，隨意信口開河，實際上當日應未加班，故被告認定羅日良當日有加班之事實，進而作成原處分，其認定事實即有違誤。

一、再者，羅日良係於101年2月6日進入原告公司服務，至107年10月止業已逾6年時間，對於原告加班規定及流程知之甚稔。又羅日良於107年期間，向原告申請加班時數總計176小時30分，原告亦以前開總時數核給加班費，故並無羅日良所稱「加班申請不會核准」之情形，且證人李璧如亦出庭證述原告不會因為員工加班多寡與工作效率而影響其考評，故原告主管並無動機明示或暗示員工不能加班。況且，原告公司所屬竹北郵局總加班時數亦係原告所屬新竹郵局中最高，足以證明竹北郵局主管不會明示或暗示員工不能加班。復參酌羅日良107年10月份加班單，共有9日加班，足見在有加班需求之情況下，原告並非不准許員工加班，被告以此作為不利原告之認定，顯悖於事實，亦忽略對原告有利之證據。

二、原告嗣後給付羅日良107年10月9日加班費，係避免處分後之連續處罰，並非承認羅日良當日有加班之事實。另依據107年度高等行政法院法律座談會提案及研討結果第5號與臺灣新竹地方法院105年度簡字第34號判決可知，勞工雖有延長工時之舉措，然如未向雇主事先申請，其所執行之工作業務亦未受雇主之指揮監督，事後復未經雇主追認並受領其勞務，主管機關即不得以雇主違反勞基法第24條第1項之規定，依同法第79條第1項第1款予以處罰。

7、原告已善盡場所管理人責任，羅日良並未於事前事後申報107年10月9日加班，故原告未發放加班費之行為，不具任何故意或過失：

羅日良於107 年10月9 日自行延長工時前，並未依規定於事前向原告申請，亦即雙方間並未就加班一事達成合意，故羅日良須依加班實施要點第4 條第3 項規定補辦加班手續。然而，羅日良並未依加班實施要點之規定申請加班費，致使原告未能知悉其臨時加班之狀況，即難謂原告就未發放加班費之行為，有任何故意或過失。又原告於加班實施要點第4 條第4 項亦定有相關防範加班機制，亦即告知員工下班後即應離開工作場所，不應逗留，且原告除要求各單位加強勞動法令宣導，落實加班實施要點外，更加強非上班時間局屋及人員之管制，故已確實善盡場所管理人之責任。以竹北郵局為例，每日於正常下班時間前，均由稽查或專員巡視同仁加班情況，並主動關懷是否需要加班。如遇有加班者，會促請該同仁填載加班申請單，並要求其於加班前須休息，以符合勞基法規定。如該日無人加班，主管即於下班後關閉工作場所內電燈。由此足認，原告未發放加班費之行為，不具任何故意或過失。

（二）聲明：

9、訴願決定及原處分關於罰鍰2 萬元部分均撤銷。

8、確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分違法。

三、被告答辯及聲明：

（一）答辯要旨：

9、原告不得以勞工未完備加班申請程序為由，拒付加班費：

-依改制前行政院勞工委員會81年4 月6 日台勞動二字第09906 號函釋、勞動部103 年3 月11日勞動條2 字第1030054901號函釋意旨，勞工如確有於正常工作時間以外提供勞務之事實，雇主不得以勞工未申報加班或自行逗留工作場所等為由，否認加班事實。又依據羅日良107 年10月份出

勤紀錄、薪資明細、被告108 年2 月18日電話訪談紀錄表等件，可知羅日良107 年10月9 日當日出勤時間為6 時57分至19時12分，且羅日良於訪談中向被告說明107 年10月9 日當日加班之工作內容為「處理機器故障」，則羅日良所為確屬提供勞務，原告自應給付加班費。

—羅日良雖未依原告之規定事先申請核准，事後亦未向原告申請加班費，惟羅日良當日加班提供勞務，原告並未為反對之意思表示，亦未盡可能防止員工加班之措施，並接受其所完成之工作成果，自不得以勞工未完備加班申請程序為由，拒付加班費。

8 、原告就其未給付加班費之行為，洵有過失：

按勞基法第30條第5 項已規定雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形，其立法目的即在於使勞工之正常工作時間及延長工作時間記錄明確化，以備作為勞資爭議之佐證。況且，簽到簿、出勤卡之簽到、簽退時間如有不實，依通常情形，公司負責人或主管自應本於行政管理之目的為適當之處置，且該出勤紀錄既由原告提供，則該紀錄中記載勞工之上、下班時間，自應認屬勞工實際提供勞務之時間。原告若欲主張出勤資料所記載之簽到、退時間與勞工提供勞務之工作時間有所出入，自當提具相關具體事證以資證明勞工確無提供勞務之事實。本件依羅日良107 年10月9 日之出勤紀錄，足認羅日良於107 年10月9 日確有延長工時2.5 小時之情形，況倘羅日良之出勤紀錄不實，或非從事與職務相關之勞務，原告本得即時查核更正，然原告並未更正，且亦事後追認並補發加班費，顯對羅日良上開延長工時情形容認，是其應注意遵守勞基法第24條第1 項規定，且無不能注意情事，竟疏未注意遵

守，自應負過失之責。

（二）聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

（一）羅日良於107 年10月9 日有無加班之事實？

（二）羅日良未事前申請加班，事後亦未補辦加班手續，原告有無給付加班費之義務？

（三）原告有無違反勞基法第24條第1 項之故意過失？

（四）原處分有無違反處罰法定原則、法治國原則、法律保留原則及有利不利一律注意原則？

五、本院之判斷：

（一）前提事實：

本件如爭訟概要欄所載之事實，為兩造所不爭執，並有原告公司登記公示資料（本院卷第9 至10頁）、原處分（本院卷第29至30頁）、訴願決定（本院卷第33至38頁）、被告108 年1 月4 日勞動條件檢查紀錄表、勞動條件勞工訪談紀錄、勞動條件檢查訪談紀錄（本院卷第95至96頁、第97至98頁、第99頁）、勞工羅日良107 年10月9 日出勤紀錄、電話訪談紀錄（本院卷第101 頁、第113 頁）在卷可稽，自堪信為真實。

（二）按勞基法第24條第1 項規定：「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1 項、第5 項規定：「（第1 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5項）雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。」又違反勞基法第24條之規定者，主管機關得各處2萬元以上30萬元以下罰鍰，並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，勞基法第79條第1項第1款及行為時勞基法第80條之1第1項亦有明文。

（三）經查，被告所屬勞工處於108月1月4日派員至原告所屬營業所即竹北郵局實施勞動檢查時，發現原告所僱勞工即羅日良正常工作時間為早上7點至下午4點（含中間休息1小時），於107年10月9日當日出勤時間為6時57分至19時12分，延長工時2.5小時（扣除加班前休息時間0.5小時），卻無該部分加班申請之紀錄等情，有被告108年1月4日勞動檢查處勞動條件檢查紀錄表、勞動條件勞工訪談紀錄、勞動條件檢查訪談紀錄、羅日良107年10月9日出勤紀錄及107年10月份逾時工作登記單在卷可稽（參本院卷第95至111頁），且為原告所不爭執。次查，依被告於108年2月18日以電話訪談羅日良，其陳稱：「我知道加班要事先申請。10/9那天可能是因為機器故障我在處理沒有先申請，而且我們稽查人員都會跟我們說申請加班不會核准，所以不用申請了，所以我沒申請。……我覺得郵局的業務量分配不均，有些人可以提早下班，有些人需要加班，但郵局都不會處理，……卻還要說加班不會核准等等，不太合理。」（參本院卷第113頁）由此可知，羅日良確有於107年10月9日加班，僅因受到原告公司申報加班風氣之影響，而未就該日加班於事前申請或事後申報。

（四）原告雖稱：依團體協約第13條第5項、工作規則第41條第

1項、第2項及加班實施要點第4條等規定，可知原告不僅採加班申請制，遇有突發事件，亦可事後申報，而羅日良並未事前或事後申報加班，且其所稱修理機器亦非其職務範圍，故本件自無勞基法第24條第1項規定之適用。又原告已善盡場所管理人責任，且並無明示或暗示不能申請加班，則羅日良既未於事前事後申報加班，原告未發放加班費之行為，即不具任何故意或過失等語。惟查：

9、按勞基法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，關於勞工延長工作時間，雇主應加給延長工作時間之工資，即在保障勞工獲取應得之勞務對價，保護勞工免於遭到雇主剝削。是故，勞基法第24條規定：「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……。」第32條第1項規定：「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。」依合目的性解釋，應係對雇主要求勞工延長工時之限制及程序要求，並課予雇主加給工資之義務，以保障處於相對弱勢地位之勞工，非謂僅限於雇主始有發動要約延長工時之權利。故只要雇主與勞工間有延長工時之意思合致，不論係明示或默示，事前同意或事後追認，均非法所不許。而雇主對勞工自動延長工時工作，固有同意或拒絕受領之權，然倘雇主容認勞工延長工時工作，而未為拒絕或反對之意思表示，並將延長工時登載於勞工出勤紀錄簿者，尚非不得據以認定雇主同意延長工時之事實，而有依勞基法第24條加給工資之義務，且不因雇主採取加班申請制而有所不同。至107年度高等行政法院法律座談會提案及研討結果第5

號之結論與臺灣新竹地方法院105 年度簡字第34號判決之見解，並不拘束本院，是原告依前揭見解主張雇主延長勞工工作時間者，方有給付加班費之義務，且羅日良並未於事前或事後申報加班，故自無勞基法第24條第1 項規定之適用云云，即非可採。

8 、次按雇主應備置勞工出勤紀錄，逐日記載勞工出勤情形並保存5 年，勞基法第30條第5 項亦有明定。蓋此項簿冊乃勞工出勤之重要紀錄，且為雇主對於勞工是否有於正常工作時間或延長工作時間內前往指定工作場所出勤之佐據，上開出勤紀錄所記載勞工到、離工作場所時間，衡諸常情即為勞工工作時間之起、訖時點，在未以反證推翻之前，自得憑以認定勞工於該段時間內有出勤並提供勞務之事實（最高行政法院108 年度判字第414 號判決參照）。查依羅日良107 年10月9 日出勤紀錄記載之上下班時間，足以推認羅日良當日確有延長工時2.5 小時。原告雖主張羅日良當日所為（修理機器）並非其職務範圍，自不符加班之要件，但羅日良於108 年2 月18日接受電話訪談時係陳稱107 年10月9 日「可能」是因為在處理機器故障等語，並未確定伊確實是在處理機械故障之問題。又郵務士之職務範圍固未包括機器之維修，然證人即羅日良之主管李璧如證稱：「（問：如果員工不是從事本身的工作，而是從事相關的工作，郵局是否會核准員工加班？）會，如果在外機車故障因而延長工時，原告都會核准加班。」（參本院卷第193 頁）而郵務士處理郵件時，難免會接觸到相關之機器，如證人李璧如所稱之PDA ，以及被告所稱捆紮信件及包裹之打包機等，則倘該機器故障，羅日良嘗試加以維修，尚難認該維修之時間即非加班時間，否則倘嚴守法定

職務之界線，而禁止員工協助其他相關事務，亦非合理。何況，羅日良107 年10月9 日出勤紀錄既已記載羅日良之下班時間為19時12分，倘原告認該出勤紀錄並非真正，即應更正之，原告既未更正，且未舉反證證明該出勤紀錄之記載並非真正，復於被告為原處分後，由羅日良補填員工逾時工作登記單，並載明逾時工作事由為投遞、掛號、包裹等內容（參本院卷第177 至178 頁），再參酌羅日良既於107 年10月9 日正常下班時間仍留在工作場所，原告明知或可得而知羅日良在其指揮監督下之工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對之意思而予以受領，揆諸前揭說明，原告自仍有給付延長工時工資之義務。

7、又「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。」行政罰法第7 條第1 項定有明文，亦即違反行政法上義務之行為，除法律別有規定外，不問行為人係出於故意或過失，均應處罰。基此，違反勞基法第24條規定所課予雇主對於延長工時之勞工負有給付延長工時工資之行政法上義務，而依勞基法第79條第1 項第1 款規定應予處罰之未給付勞工延長工時工資之行為，自不限於故意，其因過失而未給付勞工延長工時工資之行為，亦屬該規定處罰之列。查原告固否認其有明示或暗示不能申請加班，然而，羅日良於108 年2 月18日接受被告以電話訪談時，業已陳稱：「……我們稽查人員都會跟我們說申請加班不會核准，所以不用申請了，所以我沒申請。……」等語（參本院卷第113 頁）；而被告勞檢員於108 年1 月4 日訪談原告員工，其中員工林○○（年籍詳卷）亦陳稱：「……我有些同事會比較晚下班，因工作量滿大的。專員會希望我們不要報加班，好像是會影響到整局的考績等等。……

」等語（參本院卷第97頁）。再參酌加班實施要點第9點規定：「各級主管人員如有加班之必要，應事先填單經直屬主管簽章同意，並鼓勵以事後補休為原則，如欲選擇申報加班費，應報請各等郵局經理、各郵件處理中心主任……核定。」而該規定雖係針對各級主管人員，但由此亦可推認原告內部確有不喜歡員工申報加班費之氛圍。又加班實施要點第4條第4項雖規定：「員工於工作時間外應即離開工作場所，……」惟此規定僅是促請員工於工作時間外應離開工作場所而已，尚非肯認正常下班時間後留在工作場所者，並非提供勞務。至證人李璧如固證稱：「（問：每日在下班時間之前，竹北郵局是否有何機制或規定提醒員工下班後離開工作場所？）大約下午3點半左右，就會由各段的稽查巡視看尚未完成的郵件量有多少，是否需要加班，如果需要加班的人，就會告知其需要加班，不需要的就請其於4點半下班離開，4點半就會關燈，要加班的同仁請其休息半個小時，於5點以後再回來。……」等語（參本院卷第194頁）。然倘證人李璧如之證詞屬實，則羅日良於107年10月9日之出勤紀錄記載羅日良係於晚上7點12分下班，則不就代表羅日良有加班之需求，方能繼續留在該工作場所至晚上7點12分，否則倘羅日良並未在加班，原告卻未促請其離開，豈不是未善盡場所管理人之責任。是以，李璧如前揭證詞尚不足以證明原告已有相關防範加班機制，而得卸免原告給付羅日良加班費之義務。再者，原告就羅日良於107年10月9日未申請加班卻留在工作場所提供勞務，未予以制止，事後就羅日良當日已顯示有延長工時之出勤紀錄，亦未予以確認，且未依羅日良之出勤紀錄給付延長工時工資，則原告對於未給付羅日

良延長工時工資之行為，顯然有過失，被告依勞基法第79條第1項第1款之規定裁處最低罰鍰2萬元，洵無違誤，亦無違反處罰法定原則、法治國原則、法律保留原則及有利不利一律注意原則可言。

（五）綜上，原告前開主張，並無足採。原處分認事用法均無違誤，訴願決定遞予維持，自屬有據，原告訴請撤銷訴願決定及原處分關於罰鍰2萬元部分，並請求確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分違法，均無理由，應予駁回。

（六）本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，均與判決結果不生影響，而無一一論述之必要，併予說明。

六、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項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　22　　日

臺北高等行政法院第一庭

審判長法　官　許瑞助

法　官　林家賢

法　官　林秀圓

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 |
| --- | --- |
| 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。<br>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。<br>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。 |
| 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。<br>2.稅務行政事件，具備會計師資格者。<br>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。<br>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　、　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　所示關係之釋明文書影本及委任書。 | |

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　29　　日

書記官　張正清