臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5L0;@109年度訴字第

）FKT64W1Z1X5L0;@110年4月15日辯

原　　告　首都大飯店股份有限公司
代　表　人　陳宗興（董事長）
被　　告　臺北市政府勞動局
代　表　人　陳信瑜（局長）
訴訟代理人　曾宛婷

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服中華民國109年4月30日府訴三字第1096100780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、程序事項：

(一)原告經合法通知，無正當理由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條所列各款情形，因此依被告之聲請，由其一造辯論而為判決。

(二)按「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。」、「有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。」行政訴訟法第111條第1項、第3項第2款分別定有明文。查原告於起訴時聲明為：「一、撤銷被告依勞動基準法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定之裁處。」（臺灣臺北地方法院109年度簡字第118號卷第19頁），嗣以被告民國108年11月28日北市

勞動字第10860731511號裁處書（下稱原處分），依行政訴訟法第6條第1項後段規定，於110年1月4日準備程序變更聲明為：「一、訴願決定及原處分關於罰鍰新臺幣（下同）2萬元部分均撤銷。二、確認訴願決定及原處分關於公布受裁處人名稱及負責人名稱部分均違法。」（本院卷第166頁），復於110年3月22日在前開聲明外，追加：「三、被告應給付原告12萬元，其2萬元應從109年1月3日起至清償日止加計百分之5之利息，其10萬元自行政訴訟變更聲明狀繕本送達之翌日起至清償日止加計百分之5之利息。」（本院卷第178頁），經本院闡明後原告表示聲明第3項利息部分之起息日再具狀補充，末於110年4月7日具狀減縮該部分利息請求（本院卷第191頁）。被告雖不同意原告追加第3項之請求，惟核原告前開所為訴之變更及追加，其請求之基礎不變，且無礙本件訴訟之進行，本院認原告所為訴之變更及追加，洵屬適當，應予准許。

二、爭訟概要：

原告經營短期住宿服務業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。被告於108年9月24日實施勞動檢查，查得原告訂房部未實施變形工時，其與勞工約定自108年8月起，約定每日正常工時為8時30分至17時40分，中午12時至13時及15時至15時10分為休息時間，1日正常工時為8小時，加班自18時10分起算，以半小時為單位，惟訂房部勞工陳心妤於平日108年8月2日及8月8日均有提供勞務逾時，分別延長工作時間1.5小時及1小時，合計2.5小時之情事，原告未給付陳心妤延長工時工資共計444元，違反勞基法第24條第1項規定。經通知原告於108年11月8日提出書面陳述意見後，認原告違規事證明確，且為甲類事業單位，乃依同法第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基法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）第3點、第4點項次13第1點規定，以原處分裁處原告2萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服，提起訴願，經訴願決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

三、原告起訴主張及聲明：

(一)原告公司近年業績下滑虧損，訂房人員應無加班需要，員工不能隨意以個人因素留在公司或以延長下班打卡即認有加班行為。是被告應不得僅憑打卡資料即逕認陳心妤有加班，原處分違反行政程序法第36、43條規定，並有違反明確性原則、誠信及信賴保護原則、不當聯結禁止原則之違法，原告未給予加班費，於法並無不合。

(二)原告內部員工管理規則第40條已明訂：「員工因臨時性或特殊業務需要，須加班時，應於事前取得部門主管及權責主管之同意始得加班，並應向人力資源單位報備存查，未註明加班事由，人力資源單位不予受理。」第41條「員工加班時數，原則依本工作規則規定方法辦理，但經員工同意，得以補休方式辦理，並規定次年度6月前補休完畢。」陳心妤既簽署勞動契約、出勤卡、員工管理守則，代表事前已知悉公司加班申請程序，其事先未向部門主管申請加班並經簽核同意，且非臨時由主管指定加班，足認雙方未達成勞動契約所定加班之合意。

(三)陳心妤事先未申請加班，原告無從得知其有加班行為，事後亦無從核算加班費，或以事後補休來核銷加班時數，因陳心妤疏忽未及提出加班申請，事後也請其補正，原告並無故意或過失，依行政罰法第7條第1項規定，應不予處罰。

(四)勞基法是私法與社會法的結合體，勞工若認權益受損，應以

民法請求權基礎行使權利，本件勞工並無權益受損，被告逾越私法行為，干涉太多。

(五)原處分違法應予撤銷，另公布公司名稱及負責人名字部分，已損害公司及負責人名譽且不能回復，應負損害賠償之責，故請求10萬元賠償，連同原告已繳納罰鍰2萬元，被告應給付原告12萬元。

(六)聲明求為判決：

1.訴願決定及原處分有關裁處2萬元罰鍰部分撤銷。

2.確認訴願決定及原處分有關於公告原告及原告代表人姓名處分違法。

3.被告應給付原告12萬元。

四、被告答辯及聲明：

(一)答辯要旨：原告訂房部勞工自108年8月起，未採用變形工時，如有延長工時情形，有提供紙本加班申請單讓勞工填寫，要口頭或書面向主管申請，但亦有事後補申請，於每月25日結算，若超過25日提出紙本，會併入下個月給付加班費或補休。依出勤紀錄所示，陳心妤於108年8月2日、同年月8日，分別加班1.5小時及1小時，原告主張係因員工個人疏忽未即時提出申請，亦有請員工填具加班申請單補正處理云云，惟按勞基法之制定，乃係顧及勞資關係中，勞工處於弱勢地位，是為平衡雙方之斡旋能力及保障勞工勞動條件之最低標準，以落實此項社會政策性立法，勞雇雙方均有遵守該法之義務。又依勞基法第30條第5項雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，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紀錄明確化，以備作為勞資爭議之佐證，而出勤紀錄乃原告內部之管理資料，雇主對工作場所及勞工於工作時間內之出勤紀錄之查證、核實及是否有延長工時加班之事實

，本為原告管理考核之一環。參以課予雇主置備出勤紀錄責任，其立法理由在工資、工時之勞動檢查皆需要雇主備有出勤紀錄方可認定，非意謂勞工工作時間之認定，必以簽到簿或出勤卡為唯一證明方式，而不得以反證推翻，故雇主仍得舉證推翻此一事實上之推定。另依行政院勞工委員會81年4月6日台81勞動二字第09906號函釋可知，勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未表示反對之意思或採取防止之措施，其提供勞務時間仍屬工作時間，應依勞基法規定加乘給付延長工時工資；加班申請制度係為確認勞工是否有延長工時方法之一，勞工是否有延長工時應以出勤紀錄為主要依據，加班申請紀錄則為輔助工具，原告原本即負有監督管理之責，尚不得以勞工未申請加班而否認其延長工時之事實，況勞工有時囿於組織文化、氛圍或潛規則，雖有加班事實但不能申請加班，本件因出勤紀錄顯示陳心妤在工作場所停留之時數，超過其正常工作時間之事實，而可推定陳心妤有前開延長工作時間之事實，原告復未能提出反證推翻此推定。據此計算，原告應依法給付陳心妤108年8月份平日延長工時工資444元。原告第1次違反勞基法第24條第1項之事實，洵堪認定。原處分無逾越裁量權限，亦無裁量違法或不當，符合比例原則，應予維持。

(二)聲明：原告之訴駁回。

五、如爭訟概要欄所載之事實，有被告108年9月24日勞動條件檢查會談紀錄表（卷附答辯狀附件第81至94頁）、陳心妤108年8月份出勤紀錄表（卷附答辯狀附件第55頁）、出勤刷卡記錄異常報表（卷附答辯狀附件第62頁）、薪資明細表查詢及列印資料（卷附答辯狀附件第65頁）、銀行轉存單名冊（卷附答辯狀附件第74頁）、原告公司基本資料查詢（卷附答

辯狀附件第40頁）、原處分（本院卷第39至40頁）、訴願決定書（本院卷第41至48頁）可稽，且為兩造所不爭執，堪信為真實。

六、經核本件爭點為：被告認定原告於108年8月2日、8日有未給付勞工陳心妤延長工時1.5小時、1小時，工資444元之情事，違反勞基法第24條第1項規定，依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項等規定，以原處分裁處原告2萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名，有無違誤？

七、本院的判斷：

(一)按勞基法第24條第1項第1款規定：「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2小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。」第30條第1、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。」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。」第80條之1規定：「（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、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。（第2項）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。」審酌勞動契約為雙務契約，勞工係在約定之正常工作時間內為雇主提供勞務，雇主則以工資為對待給付，勞基法第24條雖規定，雇主對於延長工作時間之勞工負有給付延長工作時間工資之義務，惟依同法第32條第1項規定，雇主倘有使勞工在正常工作時間以外工作之必

要者，須經勞雇雙方同意，雇主並應給付延長工作時間之工資。是勞工在正常工作時間外，延長工作時間，基於雇主明示或可得推知之意思，為雇主提供勞務，及雇主明知或可得而知勞工係在由其指揮監督下之工作場所延長工作時間所提供之勞務，卻未制止或為反對之意思而予受領，應認勞動契約之雙方當事人業就延長工時達成合致之意思表示，雇主即負有依勞動契約及勞基法規定給付延長工作時間工資之義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同。又前揭勞基法第30條第5項規定，係鑑於工作時間為關係工時、工資、休息、休假之重要勞動條件，故課予雇主保存出勤紀錄之義務，俾於勞資爭議時得為佐證，並落實同法第1條保障勞工勞動條件最低標準之立法目的；是以勞工出勤紀錄所載勞工到、離工作場所之時間，衡諸常情，可認為是勞工在雇主指揮監督下工作時間前、後或起、迄之時點，必雇主提出充足之反證，始足以推翻。

(二)次按裁罰基準第3點、第4點項次13、第1點規定，雇主資本額達8,000萬元以上之公司屬於甲類事業單位，違反勞基法第24條第1項規定，除依雇主或事業單位規模、性質及違規第1次處罰2至20萬元外，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，核此係臺北市政府基於勞基法地方主管機關地位，對於違反勞基法事件，斟酌違規事件之種類、違規次數等不同情節所訂定行使裁量權之裁罰標準，並未牴觸勞基法或行政罰法第18條第1項之規定，亦未逾越法律授權裁量之目的及範圍，臺北市政府以104年10月22日府勞秘字第10437403601號公告，將勞基法第78條至第81條裁處權限委任被告後，被告自得援為行使裁量權依法裁罰之依據（本院卷第241、249頁）。

(三)經查：

1.被告於108年9月24日對原告實施勞動檢查，發現訂房部勞工陳心妤於108年8月2日（星期五）及8月8日（星期四）均有提供勞務逾時，分別延長工作時間1.5小時及1小時，合計2.5小時，有被告108年9月24日勞動條件檢查會談紀錄表（卷附答辯狀附件第81至94頁）、陳心妤108年8月份出勤紀錄表（卷附答辯狀附件第55頁）、出勤刷卡記錄異常報表（卷附答辯狀附件第62頁）可稽。又被告於當日訪談原告人資專員謝艾璇，其表示「問：請問貴公司與勞工……約定發薪日為何？答：……每個月5號發放上個月26日至本月25日考勤的薪資（含加班費），若加班費超過25日申請會延至下個月發放加班費，以匯款方式給付。……」有會談紀錄足參（卷附答辯狀附件第85頁），是原告依勞基法第24條第1項規定，應於108年9月份給付陳心妤108年8月份平日延長工時2.5小時之工資為444元[（本薪3萬元+職務加給2,000元）÷ 30日÷ 8小時x 2.5小時x 4/3]；惟原告並未依期給付，並有陳心妤108年9月薪資明細表查詢及列印資料及銀行轉存單名冊資料等在卷可憑（卷附答辯狀附件第65、74頁），已違前開規定。

2.次參諸勞工陳心妤108年8月份出勤刷卡記錄異常報表之記載，其於8月2日係於19時42分刷卡下班，於8月8日係於19時28分刷卡下班，分別逾期下班1.5小時及1小時，經原告於9月27日補件資料予被告，陳心妤於該表前開日期離班時間後方註記加班原因分別為「訂房業務（OTA帳務）」、「訂房量大（處理訂單）」（參見卷附答辯狀附件第62頁），足見陳心妤確有延長工作時間而為原告提供勞務之情事。又原告於108年11月8日所具陳述意見函，略稱：訂房同仁所產生之延

長工時每月結算時已口頭提醒需填寫加班申請單，8-9月為旅遊旺季同仁忙於處理工作未於考勤結算前送單所產生之疑慮已補正處理等語（參見卷附答辯狀附件第43頁），可見陳心妤於前揭時間延長工時，原因應係正值旅遊旺季忙於工作之故，核係在雇主之指揮監督下延長工時並予提供勞務。此外，原告並未提出任何陳心妤未提供勞務之證據，自不足以推翻陳心妤108年8月2日及8月8日出勤紀錄之證明力，其對陳心妤於該段期間延長工時工作而未加給工資，堪以認定。至於陳心妤事後所補提之員工加班申請單（參見卷附答辯狀附件第46至47頁），係在被告108年9月24日勞動檢查之後所補具，且非屬108年8月2日及8日之加班申請，核與本案無關，原告既對於勞工陳心妤之出勤紀錄顯示有延長工時工作之情形，未能舉出反證推翻，則被告以原處分認定原告未給付該名勞工上開延長工時之工資，有違反勞基法第24條第1項規定，並無違誤。原告主張原處分違反行政程序法第36、43條、明確性原則、誠信原則、信賴保護原則、不當聯結禁止原則云云，尚不足採。

(四)再按行政罰法第7條第1項規定：「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。」原告係適用勞基法之行業，且為資本總額5億元之大型公司，有其公司基本資料查詢可參（卷附答辯狀附件第40頁），則其自應注意遵守勞基法第24條規定，又原告對於雇主依法應置備之勞工出勤紀錄，為判斷勞工有無延長工時之主要根據，倘出勤紀錄顯示勞工有延長工時工作情形，惟雇主未能舉出反證推翻者，即應依法給付延長工時工資之事，當有所知悉。原告雖主張：勞工陳心妤與其簽訂勞動契約，應知原告工作規則，卻疏忽事先未向主管申請延長工時並取得書面同意，事後亦未申請加

班費，原告無從知悉究否因工作需要而延長工時，故對其未給付延長工時工資，無故意或過失，不應受罰云云。然查，原告身為雇主，本於其對員工指揮監督之權責，對所僱勞工於工作場所內從事之事務，應善盡管理責任；其為確認管控勞工之加班狀況，透過工作規則與勞工約定，勞工需要延長工時進行加班時，應向其提出申請，經其審核同意之所謂「加班申請制」，在與勞基法之工時規範（如工作時間、休息，休假等）不相衝突之範圍內，固無不可，惟原告置備勞工正確出勤紀錄之法定義務，並不因採加班申請制即得免除，即若出勤紀錄顯示勞工有延長工時情形，惟勞工無申請加班之紀錄，原告應與勞工核對確認，倘勞工係因於下班時間在辦公室處理私事，惟未即刷卡下班，致其出勤紀錄所顯示工時與加班申請資料不符時，出勤紀錄及加班申請資料既均在原告掌控中，原告本得隨時更正勞工出勤紀錄，俾為勞雇及主管機關確認工時之準據。依原告人資專員謝艾璇前開所述，每個月5號發放上個月26日至本月25日含加班費之薪資，若加班費超過25日申請會延至下個月發放加班費之情形，原告至遲應於108年9月5日將勞工108年8月份申請加班之紀錄核對完畢，惟其對勞工陳心妤108年8月份之出勤紀錄所示延長工時情形，既未因陳心妤未提出加班申請而予更正，即已容認延長工時提供勞務，惟卻不依該出勤紀錄加給延長工時工資，雖無故意，但屬應注意，並能注意，而未注意之過失而違反勞基法第24條第1項規定。被告參酌前情，依裁罰基準第3點、第4點項次13、第1點規定，裁處最低額罰鍰2萬元，並依同法第80條之1第1項規定公布原告名稱及負責人姓名，未逾法定裁量範圍，且核無裁量濫用或怠惰之情事，並無違誤。另就原告訴請損害賠償部分，因本院調查審認結果，

原處分於法核無違誤，原告以原處分違法應予撤銷為由，合併提起請求被告損害賠償，即乏所據，應併予駁回。

八、綜上所述，被告以原告未依勞基法第24條之標準加給勞工延長工時之工資，依同法第79條第1項第1款，以原處分裁處罰鍰2萬元，並依同法第80條之1第1項公布原告名稱及負責人姓名，洵屬有據；訴願決定予以維持，亦無違誤。原告訴請撤銷原處分關於罰鍰部分及該部分訴願決定，並確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分違法，以及請求被告賠償12萬元，均為無理由，應予駁回。

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、第218條，民事訴訟法第385條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　年　　5　　月　　13　　日

臺北高等行政法院第三庭

審判長法　官　程　　怡　　怡

法　官　李　　君　　豪

法　官　郭　　淑　　珍

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

（續上頁）

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　　110　　年　　5　　月　　13　　日

書記官　蕭　純　純