臺灣桃園地方法院行政訴訟判決

106年度簡字第126號
民國108年3月13日辯論終結

原　　告　永全證券股份有限公司
法定代理人　陳忠明
訴訟代理人　呂理胡律師
　　楊雅馨律師
　　呂浩瑋律師
被　　告　桃園市政府
代　表　人　鄭文燦
訴訟代理人　黃慧婷律師
　　陳柏元律師

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服行政院勞動部中華民國106年8月31日勞動法訴字第1060008843號訴願決定（原處分：被告106年3月9日府勞檢字第1060050014號裁處書），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、本件係原告不服行政機關所為新台幣（下同）40萬元以下罰鍰處分而涉訟之事件，依行政訴訟法第229條第2項第2款及第1項之規定，應適用簡易訴訟程序，並以地方法院行政訴訟庭為第一審管轄法院，合先敘明。

二、事實概要：

原告係經營證券業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。被告於民國106年2月13日派員實施勞動檢查，發現原告所僱勞工陳姻伶、游蕙平、彭雅莉、任虹蓁（下合稱系爭勞工），於106年1月9日正常工作時間結束（16時30分）後，仍繼續從事電話訪問業務，惟原告未依規定發給延長工時工資，違反勞基法第24條第1項規定。經被告審查後認定違規屬實，又審酌原告係第2次違反同一規定，乃依勞基法

第79條第1項第1款、第80條之1第1項及桃園市政府處理違反勞基法事件統一裁罰基準第20項規定，以106年3月9日府勞檢字第1060050014號裁處書（下稱原處分），處原告罰鍰新臺幣（下同）5萬元，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服提起訴願惟遭駁回，遂提起本件行政訴訟【就公布原告名稱及負責人姓名之部分，兩造於審理中均表示同意由本院一併審理，見本院108年3月13日筆錄】。

三、原告主張略以：

㈠出勤紀錄僅登錄員工每日進入工作場所及離開工作場所的時間，單憑該紀錄本身不足以認定員工每日在工作場所的實際工作時間，而原處分機關以出勤紀錄率然認定勞工有加班之情事，而原告未給付延長工時工資，並未審究勞工加班需經申請，有違行政程序法。依原告工作規則第23條規定，員工因工作需要加班時，加班人員應填寫加班單，經權責主管核准後交加班人員憑以加班，顯見延長工時係以勞資雙方達成合意為要件。若勞工未填具加班單，縱有延長工作時間亦非雇主所為，雇主自無給付加班費之責任。

㈡聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

四、被告抗辯略以：

㈠原告身為雇主，對於工作場所及勞工於工作時間內所為之勞務行為、工作行狀，本有監督管理之責，且於勞工有延長工作時間之事實，卻未有任何反對之意思表示，顯有默示要求勞工因工作需要而延長工時並受領其提供之勞務，自應認定屬延長工時。又雇主所置備之簽到簿或出勤卡為勞工出勤之重要紀錄，除經反證推翻，勞工簽到簿或出勤卡應堪執為判斷員工出勤時間及計算其工作時數之憑據，以避免雇主假藉各項理由，規避法令規定，真正落實保護勞工之政策。原告未提出具體證據以證明勞工於單日逾正常工時8小時部分之延長工作時間內係在公司滯留，則原告未依法核算延長工時工資，確屬違法，被告依法裁處並無不當。

㈡聲明：原告之訴駁回。

五、本院之判斷：

㈠前開事實概要欄所載之事實，除後列之爭點以外，其餘為兩造所不爭執，並有被告提出之原處分卷與訴願機關提出之訴願卷內分別所附之相關文件、資料等可參（詳後述），足信屬實。

㈡相關法規：

1.勞動基準法第1條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定（第1項）。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準（第2項）。」，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：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1/3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2/3以上。三、…。」，第30條第1項規定：「勞工每日正常工作時間不得超過8小時，…。」，第79條第1項第1款規定：「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、…規定。」。

2.依桃園市政府處理違反勞基法事件統一裁罰基準第20項規定，就第二次違反勞基法第24條（即延長勞工工作時間，雇主未依法給付其延長工作時間之工資）者係處5萬元罰鍰，經核前開裁罰基準所定之裁罰金額，均在法定之罰鍰額度內，亦與勞基法相關規定無違，是被告援引作為本件之裁罰基準，尚無不合。以上均先予敘明。

㈢依兩造所述，可知本件爭點應為：被告以原告未給付系爭勞工於106年1月9日延長工時期間之加班費而對原告裁罰之原處分，究有無違誤？茲析論如下：

1.觀諸原告所僱系爭勞工之考勤表，可知其等4人於106年1月9日（週一）之下班打卡時間，均係在正常的工作時間結束（16時30分）之後，分別為當日之16：55、16：56或16：

57始打卡下班，此有考勤表4份在卷可參（本院卷第94-95頁），足信屬實。

2.原告固主張：出勤紀錄僅係登錄員工每日進入工作場所及離開工作場所的時間，單憑該紀錄不足以認定員工的實際工作時間，員工下班後留在公司之原因及態樣很多，不一定就是加班，且依原告之工作規則，員工因工作需要加班時，應填寫加班單，經主管核准後交加班人員憑以加班，因系爭勞工均無填具加班單，原告自無需給付加班費等語。

3.惟查，原告公司執行副總陳柏榮於106年2月13日接受桃園市政府勞動條件檢查之訪談時，略稱：「（問）您的職稱為何？您可否代表貴公司配合回答本次勞動檢查並回答相關問題？（答）可以。（問）貴公司員工上、下班時間為何？（答）8：00至16：30，中午休息30分鐘，1日8小時。（問）有關職務為證券營業員部分，是否要求勞工每星期一無薪加班15分鐘（16時30分至16時45分）？（答）公司開放讓員工每星期一留下，聯絡顧客從事電話訪問業務。」等語（參本院卷第103頁之訪談紀錄），核與系爭勞工彭雅莉、任虹蓁於同日接受上開訪談時均略稱「（問）每星期一是否公司要求16時30分至16時45分留在公司提供勞務？（答）公司採開放讓勞工自行決定是否留下繼續從事電話訪問客戶的的業務。」（參本院卷第104、105頁之訪談紀錄）等情相符，足認系爭勞工於106年1月9日當日正常下班時間後，確係從事電話訪問客戶的業務，是原告所稱：系爭勞工於當日下班後留在公司並非加班一節，不足憑採。

3.按勞基法中所謂之工作時間，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，此經改制前行政院勞工委員會98年12月30日勞動2字第0980036521號函釋在案。核此函釋以「空間自主」與否之角度闡釋勞基法中工作時間之概念，合於勞基法之所以限制最高工作時數在確保勞工人性尊嚴在勞雇經濟力不對等情況下仍得以發揚之理念

，尚無不合，自得予以援用。據此，系爭勞工於正常的下班時間後，繼續留在辦公處所從事電話訪問客戶的業務，自應認屬加班工作時間，且參酌卷附系爭勞工4 人之考勤表，可知其等在106 年1 月份之其他上班日，刷卡下班的時間大多集中在16：30至16：40之間（參本院卷第94頁），由此益足認系爭勞工於106 年1 月9 日當日「16：55、16：56或16：57」始打卡下班，確係因加班而延長工作時間所致。從而，原告未核給前開勞工延長工時工資，確已違反勞基準法第24條第1 項規定，是被告依法裁處，並無違誤。

六、綜上所述，原處分並無違法，訴願決定予以維持，亦無不合。故原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及提出之證據，核與判決結果不生影響，爰不另一一論述。

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　　108　　年　　4　　月　　30　　日

行政訴訟庭　法　官　周玉羣

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀，上訴狀並應記載上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（上訴狀及上訴理由書均須按他造人數附繕本），並應繳納上訴費新臺幣3 千元。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　30　　日

書記官　陳玉芬