

勞工未申請加班費雇主挨罰

行政法院認定，員工下班不回家，留在辦公室做自己的事，也算出勤

(2017-08-05/經濟日報/記者 江睿智)

新聞內容摘要	法律爭點
<p>自 2016 年全面周休二日，勞動部加強勞檢，給各地方政府更多勞檢員，勞檢鋪天蓋地進行，美國商會日前邀請台北市勞動檢查處長江明志、新北市勞動檢查處長胡華泰、桃園市勞動檢查處長周賢平等，與企業就勞檢議題進行交流，現場座無虛席，發問熱烈。</p> <p>很多業者關切，有時員工電腦開著，不是做公司的事，因此晚下班；還有很多外商公司，提供免費吃三餐，還有健身房，很多員工都喜歡待在辦公室，往往會超過每天正常工時八小時，勞檢會如何認定工時？</p> <p>對此，三位處長一致指出，員工在辦公室是否出勤，還是在做自己的事，都是公司管理問題，呼籲企業主要落實出勤管理。</p> <p>江明志指出，台北市曾勞檢華碩電腦，有數名員工的出勤紀錄顯示單日工時超過 12 小時，明顯違反「勞基法」，但公司主張，公司有提供申請加班費的平台，員工自己不申請，而且公司內設有咖啡廳、游泳池、健身房，內部餐廳也有晚餐補助，員工可以自由調配工作時間及休息時間，即便是在辦公室，不一定是提供勞務。</p> <p>今年高等行政法院最新判決指出，就算公司設有加班申請機制，但勞工可能因為組織文化、氛圍或潛規則等，有加班事實也不能申請加班，就算勞工沒有事先申請、事後補單，加班仍要回到「有無提供勞務、有無工作事實」為準，判定雇主敗訴。「認定勞工是否出勤、是否加班，這是雇主的責任，」江明志強調，很多情況勞工是弱勢，不能說公司有提供加班費申請平台，是勞工自己不來申請，勞檢若仔細查下去，很容易找到勞工工作的事實。他建議企業主要核實記錄勞工出勤工時。</p>	<ol style="list-style-type: none">1. 雇主除應記載勞工出勤情形之相關規定為何？2. 勞工出勤紀錄經常有超時情況，公司亦有提供申請加班費平台，但勞工未申請加班費，勞檢單位傾向認定企業未給加班費並開罰，此一認定方式是否妥適？

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！