

新聞放大鏡 ①

勞基法上工時認定

編目：勞動基準法

【新聞案例】^{註1}

9月台北市勞動局將對金融業實施勞檢，金融業者嚴陣以待。據了解，其他縣市的勞檢局已陸續對金融業旗下分行、分公司展開金檢，台北市的勞檢在9月登場，可算是最後一波，由於絕大多數金融業的總部及重點分行，都在台北市，因此對於9月北市勞動局出來勞檢，所有金融業都嚴陣以待。

其中，最讓金融業者擔心的是所謂的「加班」認定與爭議。由於勞檢在這一方面採取高標準認定，有銀行主管私下坦言，即使是員工提出聲明書說明因為私人原因而晚留辦公室，勞檢也不見得「認帳」，甚至直接罰款，而且第一次罰2萬元，第二次罰30萬元，尺度之大令業者咋舌。

也因此，已有不少銀行直接通令分行，倘若遭罰款：「分行經理也要負連帶責任」，要求各分行通路加強執行，這讓行員下班後，連在行裡「看電視」都不行。

銀行人資部門主管說明，依照勞基法，銀行員工上班時間是到5點為止，而5點到5點半間為「緩衝期」，倘若超過5點半，留在公司的員工除非特別說明，否則一律視為「加班」，這也是勞檢時最大的爭議所在。

有員工抱怨，為了因應勞檢，現在銀行員工倘若在5點半之後還因為私人理由得留在辦公室，就必須以書面向銀行人力資源部說明必須留在辦公室的理由，甚至還有員工以「悔過書」來戲稱這個為了因應勞檢而必須追加的書面申請。

最棘手的是，很多時候即使提出了書面的說明也沒用，勞動局還是照樣開罰。

多家銀行經營高層索性下令銀行人員：「沒事不要留在辦公室」，免得勞動局「只相信監視器」，完全不採信行員的說明。

^{註1}引自 2017-08-16 / 工商時報 / 記者 朱漢崙。

<http://www.chinatimes.com/newspapers/20170816000078-260202> (最後瀏覽日：2017/08/20)

銀行主管表示，以前沒有「一例一休」之前，員工留下來不會被特別問明理由，很多員工是因為之後有聚餐、要接補習的小孩、或是要考試進修而留下來，也有不少單身在外租房的員工是因為想要家裡「省電」，所以留在辦公室吹冷氣、看電視，這些在一例一休上路，及勞檢雷厲風行之後，反而很多員工現在覺得很不方便。

且在勞檢下，行員不但不能晚下班，也不能「早到班」。銀行主管舉例，像很多行員都是 8 點之前先送完小孩上學，再買早餐帶到銀行裡吃，等到 9 點開工，但現在倘若員工「提前」到班，也將被視同「違反」勞基法，很多員工因此非得在外面待到 8 點 50 分才能入行，員工都怨聲連連。

【爭點提示】

一、相關規定彙整

二、106 年度行政法院相關判決及爭點彙整

(一)最高行政法院 106 年度裁字第 380 號裁定：

- 1.工時認定之舉證責任
- 2.出勤紀錄之證明效力
- 3.勞動基準法第 32 條之合目的性解釋
- 4.工作規則中有關勞工加班應事先申請之規定效力

(二)臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1862 號判決：出勤紀錄是否得反證推翻之

(三)臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1403 號判決：

- 1.勞工未經雇主之同意加班，是否可請領加班費
- 2.認定勞工是否有延長工時之判斷依據
- 3.勞工出勤紀錄之記載若不完備，是否即構成勞基法第 24 條規定之延長工時情事

(四)臺北高等行政法院 105 年度訴字第 575 號判決：待命時間是否屬工作時間

(五)臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1589 號判決：若事業之加班採事先申請制，勞工未提出加班申請，僱主是否即可不予核發加班費或折換補休

(六)臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1516 號判決：勞工未提出加班申請，僱主是否即可不予核發加班費或折換補休

(七)臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1202 號判決：雇主得否要求勞工一次性向後拋棄加班工資請求權，抑或優先以勞工加班補休作為原則

(八)高雄高等行政法院 105 年度簡上字第 53 號判決：勞工延長之「工作時間」之意涵及認定方式

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！

【案例解析】

一、相關規定彙整

(一)勞動基準法

條次	規定內容
第 24 條	<p>(第 1 項)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：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(第 2 項)雇主使勞工於第 36 條所定休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給 1 又 1/3 以上；工作 2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給 1 又 2/3 以上。</p> <p>(第 3 項)前項休息日之工作時間及工資之計算，4 小時以內者，以 4 小時計；逾 4 小時至 8 小時以內者，以 8 小時計；逾 8 小時至 12 小時以內者，以 12 小時計。</p>
第 30 條	<p>(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。</p> <p>(第 2 項)前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其 2 週內 2 日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過 2 小時。但每週工作總時數不得超過 48 小時。</p> <p>(第 3 項)第 1 項正常工作時間，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 8 週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過 8 小時，每週工作總時數不得超過 48 小時。</p> <p>(第 4 項)前 2 項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。</p> <p>(第 5 項)雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年。</p> <p>(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。</p> <p>(第 7 項)雇主不得以第 1 項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。</p> <p>(第 8 項)第 1 項至第 3 項及第 30 條之 1 之正常工作時間，雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在 1 小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。</p>

【高點法律研習班】

版權所有，重製必究！

第30條之1	(第1項)中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更： 一、4週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過2小時，不受前條第2項至第4項規定之限制。 二、當日正常工作時間達10小時者，其延長之工作時間不得超過2小時。 三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第49條第1項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。
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2項)前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過12小時。延長之工作時間，一個月不得超過46小時。 (第3項)因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後24小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。 (第4項)在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。
第79條	(第1項)有下列各款規定行為之一者，處新臺幣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4項)有前3項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額1/2。
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。 (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。

(二)勞動基準法施行細則

條次	規定內容
第20條之1	本法所定雇主延長勞工工作之時間如下： 一、每日工作時間超過8小時或每週工作總時數超過40小時之部分。但依本法第30條第2項、第3項或第30條之1第1項第1款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。 二、勞工於本法第36條所定休息日工作之時間。

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！

二、106 年度行政法院相關判決及爭點彙整

判決字號	爭點	判決要旨
最高行政法院 106 年度裁字 第 380 號裁定	工時認定之 舉證責任	○○○於正常工時外之時間，仍身處於上訴人得監督管理之指定工作場域中，衡諸一般正常情況，應係從事工作較為合理，而上訴人在無法提出任何反證情況下，空言○○○下班時間留滯於公司處理私務，尚非可採。
	出勤紀錄之 證明效力	1. 出勤紀錄乃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憑據，且由雇主予以管理、查核並保存，屬上訴人內部之管理資料，則勞工就簽到簿、出勤卡所為之簽到、簽退時間如有不實，依通常情形，主管人事人員自負有命相關人員更正之權責。 2. 故除雇主得提出證據證明相反事實外，即應推定勞工有於所載之簽到、簽退時間內至指定工作場所執行職務。
	勞動基準法 第 32 條之 合目的性解 釋	1. 依勞動基準法第 32 條第 1 項規定之合目的性解釋，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。 2. 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。 3. 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，依此意思實現行為即可據以認定雇主有事後同意之事實，即應負有勞動基準法第 24 條加給工資之義務。
	工作規則中 有關勞工加 班應事先申 請之規定效 力	1. 又勞工延長工時有無徵得雇主事前同意或事後追認，而達成意思合致，本屬事實認定問題。 2. 故工作規則中有關勞工加班應事先申請之規定，僅屬促請注意之規定，縱無事先申請而未能事前徵得雇主同意，亦不妨礙雇主事後追認而達成延長工時之意思合致。

		<p>3. 倘謂未經事前申請之程序，勞工即不能請領<u>延長工時之工資</u>，則工作規則將成為雇主規避勞動基準法第 24 條加給延長工時工資義務之工具。</p>
<p>臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1862 號判決</p>	<p>出勤紀錄是否得反證推翻之</p>	<p>1. 勞工出勤紀錄乃原告之內部管理資料，係記錄員工到、離公司之時間，通常情形固為正常工作時間前、後之時間點。 2. 惟<u>出勤紀錄尚非不可得反證推翻之</u>，倘出勤紀錄所載非勞工實際之工作時間，則勞工在出勤紀錄所顯示之工作時間，是否確實執行工作，或確實有加班之事實，本尚待勞雇雙方依實際情況，就勞工是否在雇主之指揮監督下有無指派任務？等具體情況判斷。</p>
<p>臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1403 號判決</p>	<p>勞工未經雇主之同意加班，是否可請領加班費</p>	<p>1. 須加給延長工時之工資者，係以雇主延長勞工之工作時間，始須加給。 2. 所謂<u>雇主延長勞工工作時間</u>，應係指勞工<u>延長工時</u>，是經由雇主主動事前之要求或安排勞工延長工時，且勞工亦依雇主之安排加班；或是勞工確有延長工時之事實，事後經雇主追認或核准其延長工時之申請者而言，此應為條文規定當然之解釋。 3. 反之，若係勞工未經雇主之同意，逕自片面加班延長工時，即不能率認構成上開條文規定之「雇主延長勞工工作時間」，而要求雇主加給薪資。 4. 因此，<u>是否構成雇主延長勞工工時</u>，斷不能僅以勞工之簽到或簽退紀錄作為判斷之唯一依據。</p>
	<p>認定勞工是否有延長工時之判斷依據</p>	<p>1. 被告稱基於勞、資間地位不對等，若資方濫用申請許可制（即交付予勞工的工作已超過其正常工時所能負擔者，卻不同意勞工申請延長工時），縱勞工有延長工時之事實，礙於組織氛圍未能依事實提出申請，則所實施的加班申請制已形同虛設，應實質認定勞工有延長工時之事實云云。 2. 惟<u>勞工是否有不能依事實狀況提出加班申請，或礙於組織氛圍而不敢提出</u>，須有積極事實作為判斷依據，而非僅以勞資地位不對等情作為認定基礎。</p>

【高點法律研習社】

版權所有，重製必究！

	<p>勞工出勤紀錄之記載若不完備，是否即構成勞動基準法第24條規定之延長工時情事</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 針對勞工出勤紀錄所載出勤情形，發現勞工經常性超過原排定工作時間下班，原告卻無任何事前或事後確認機制，釐清勞工是否確實延長工時提供勞務，逕將應由其核實記載勞工出勤情形並計給延長工時工資的法定作為義務，一律推說係勞工未按規定提出加班申請，而轉嫁勞工負擔。 2. 惟工作時間為關係工時、工資、休息、休假之重要勞動條件，故課予雇主保持出勤紀錄之義務，俾於勞資爭議時得為佐證，然並非以此免除主管機關於具體事件中應依職權調查證據之義務；亦非謂出勤紀錄所載工作時間不得以反證推翻。 3. 換言之，雇主對於勞工出勤紀錄之記載是否完備，與是否構成勞動基準法第24條規定之延長工時情事，核屬二事。
<p>臺北高等行政法院 105年度訴字第575號判決</p>	<p>待命時間是否屬工作時間</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工作時間是基於勞動契約之約定，雇主得指揮命令勞工從事工作之時間，所謂工作時間，勞動基準法固無定義，但依主管機關函釋觀之，<u>工作時間一般係指勞工於雇主指揮命令下「受拘束之時間」，此工作時間不僅包含勞工於雇主指揮命令下實際有提供勞務之時間（通稱為實際工作時間），亦包含勞工雖處於雇主指揮命令下但未實際服勞務之「待命時間」在內。</u> 2. 因為於待命時間內，勞工在雇主指揮監督下，係處於特定須隨時提供勞務狀態，勞工已喪失其本於工作與非工作休息時間區分前提下，所擁有之時間，是以該待命時間自屬工作時間。
<p>臺北高等行政法院 105年度訴字第1589號判決</p>	<p>若事業之加班採事先申請制，勞工未提出加班申請，僱主是否即可不予核發加班費或折換補休</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依勞委會81年4月6日台81勞動2字第09906號函釋意旨，勞工於工作場所超過工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間即應認屬工作時間，並依勞動基準法計給延時工資，是基於勞務對價關係，勞工已有提供勞務之事實，雇主亦有給付工資之義務。 2. 雇主對員工本有指揮監督管理之權責，對勞工於工作場所內所從事之事務應善盡管理

【高點法律尋址】

版權所有，重製必究！

		<p>責任，<u>是原告所僱勞工於延長工時期間，是否從事執行勞務之行為，核屬原告人事管理之問題，而原告就渠等於該期間內非為原告提供勞務乙事，亦無法舉證以實其說，自難作有利於原告之認定。</u></p> <p>3. <u>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，其應實際確認勞工是否有於出勤紀錄所示上班時間內提供勞務，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。</u></p>
<p>臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1516 號判決</p>	<p>勞工未提出加班申請，僱主是否即可不予核發加班費或折換補休</p>	<p>1. 行政院勞工委員會 81 年 4 月 6 日台 81 勞動 2 字第 09906 號函釋示，勞工延長工作時間之情形，亦包括僱主在「明知或可得而知」之情形下消極容認之行為。</p> <p>2. 然查，前開函釋其意乃指勞工在正常工作時間以外提供之勞務，本質上仍屬僱主在職務指揮監督關係下勞工所執行合於勞務契約之作業，因此該項勞務之提供既係在僱主指揮監督之範疇，勞工縱使未曾事先申請，但亦得經僱主於勞工執行職務當時予以同意，並於事後予以追認，而得以該當勞基法第 24 條所指「僱主延長勞工工作時間」之要件。</p> <p>3. 是以，<u>勞工雖有延長工時之舉措，然如未向僱主事先申請，其所執行之勞務亦未受僱主之指揮監督，事後復未經僱主追認並受領其勞務，則在勞動契約之雙方當事人顯未就延長工時達成意思表示合致之情形下，主管機關即不得以僱主違反勞基法第 24 條規定予以處罰。</u></p>
<p>臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1202 號判決</p>	<p>僱主得否要求勞工一次性向後拋棄加班工資請求權，抑或</p>	<p>1. 倘延長工作制度以補休為原則，待有未休畢之補休時數，始給付加班費，即牴觸勞動基準法第 24 條規定應先以給付延長工時工資之原則。</p> <p>2. <u>僱主於延長工時事實發生前，不得要求勞工</u></p>

【尚結法律事務所】

版權所有，重製必究！

	<p>優先以勞工加班補休作為原則</p>	<p>一次性向後拋棄加班工資請求權，抑或優先以勞工加班補休作為原則，即便勞工已表示同意，其協商約定應屬無效。</p> <p>3. 倘雇主欲施行加班補休制度，僅得於勞工於每次加班事實發生後，與員工進行協商或予以自行選擇補休。惟該同意行為僅能針對個別加班事實為補休之同意，不可擴及往後尚未發生之加班事實，始為適法。</p>
<p>高雄高等行政法院 105 年度簡上字第 53 號判決</p>	<p>勞工延長之「工作時間」之意涵及認定方式</p>	<p>1. 所謂勞工延長之「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「受令等待」提供勞務之時間而言。</p> <p>2. 故勞工於超過正常工作時間之停留時間，倘係滯留從事非屬工作內容之私務，且無受令等待工作之情形，自非提供勞務之工作時間，雇主不負有加給薪資之行政法上義務。</p> <p>3. 至於勞工超過正常工作時間之停留時間，究係為雇主提供勞務或從事非屬工作內容之私務，則屬事實判斷之問題。</p> <p>4. 再參諸上開勞動基準法第30條第5項規定意旨，雖寓有勞工簽到簿或出勤卡係雇主詳細記載勞工出勤狀況之重要紀錄，可供日後因勞工工作時間發生爭議之佐證，固可推定勞工於所載時間內有為雇主提供勞務之事實，然就此項事實上之推定，非不可經調查結果以反證推翻之。</p>

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！