

裁判字號：最高行政法院 107 年判字第 298 號判決

裁判日期：民國 107 年 05 月 24 日

裁判案由：勞動基準法

最 高 行 政 法 院 判 決

107年度判字第298號

上 訴 人

即原審原告 中華航空股份有限公司

代 表 人 何煖軒

訴訟代理人 劉姿吟 律師

吳糧竹 律師

即原審被告 臺北市政府勞動局

代 表 人 賴香伶

訴訟代理人 黃慧婷 律師

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國106年10月19日臺北高等行政法院106年度訴字第152號判決，各自提起上訴，本院判決如下：

主 文

兩造上訴均駁回。

上訴審訴訟費用由兩造上訴人各自負擔。

理 由

一、上訴人中華航空股份有限公司（下稱華航公司）經營航空運輸業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業，經上訴人臺北市政府勞動局（下稱北市府勞動局）分別於民國105年4月15日、22日、5月31日、6月8日及21日派員前往華航公司臺北辦公處所（臺北市○○區○○路○○巷○○○○號及臺北市○○區○○路○段○○號）實施勞動檢查，發現華航公司規定客服中心人員自面試合格後須接受約30個工作天之訓練課程，於訓練期間每日出勤8小時僅給予新臺幣（下同）310元，有與所僱勞工議定工資低於法定基本工資，及就其所屬臺灣貨運中心所僱勞工延長工時並未發給工資之情事，審認華航公司分別違反行為時勞基法第21條第1項及第24條規定，乃以105年7月5日北市勞動檢字第0000000000號函檢附勞動檢查結果通知書予華航公司，請即日改善，如有異議，請於10日內提出書面並敘明理由。北市府勞動局審認華航公司違反行為時勞基法第21條第1項及第24條規定，並審酌其企業規模較大，影響勞工權益重大，依行為時同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及行為時臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱系爭裁罰基準）等規定，以105年8月17日北市勞動字第0000000000號裁處書（下稱原處分），就上開違規事項各處華航公司15萬元罰鍰，合計

處30萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名。華航公司不服，提起訴願，遭決定駁回，提起行政訴訟，經原審判決將原處分關於華航公司違反勞基法第21條第1項規定，裁處罰鍰15萬元部分及該部分訴願決定均撤銷；確認原處分關於前開部分公布華航公司名稱及負責人姓名部分為違法；並駁回華航公司其餘之訴。兩造均不服，分別對各自不利部分提起上訴。

- 二、華航公司起訴主張：（一）華航公司附設教育訓練中心與華航公司客服中心之受訓學員簽立職前訓練協議書（下稱系爭協議書），約定由華航公司提供訓練場地、相關專業課程並出資，讓受訓學員得學習航空客服系統、訂票系統以及機位預訂系統操作等相關技能，故華航公司與受訓學員間僅為訓練關係，受訓學員於訓練期間確實可習得相關技術或能力，而非係單為華航公司提供勞務或係以勞務換取薪資此等具有勞動契約性質之法律關係。又訓練期間內固有實作課程，惟此實作課程並非受訓學員為華航公司提供勞務，而係華航公司提供受訓學員機會以習得於航空產業提供服務之必要技能，且華航公司操作課程時尚需額外增加一名人力在旁提供協助，受訓學員更非於整段訓練期間皆係從事實作課程，足證華航公司非係以訓練課程為名規避提供勞務之實。再者，華航公司於招募客服中心時薪營業員時，皆已明確告知經通知錄取並於報到後由華航公司安排職前訓練課程，訓練期約1個半月，且自華航公司為受訓學員規劃之訓練課程表以及課堂資料中亦可知悉，受訓學員須於短短5至10天內吸收相關航空運輸產業票務系統之相關知識、學習操作機票訂位系統，並接受客服人員有關電話禮貌及情境等訓練，實非易事。從而，華航公司自當有必要再為其安排實作訓練課程，可由華航公司之正職人員實際帶領受訓學員，使受訓學員為華航公司提供勞務之前，能有機會充實航空運輸產業之相關知識，以做好成為客服人員之準備。另依系爭協議書第10條約定，可知華航公司為受訓學員提供相關必要訓練，但受訓學員仍須經過考核方能成為華航公司之員工。再參以華航公司於訓練期間內係以「中華航空股份有限公司附設教育訓練中心」為投保單位，分別辦理保【訓】字號之勞工保險及全民健康保險，顯見華航公司為受訓學員於投保勞保時，認定受訓學員之身分係「接受訓練者」並非勞工，益證華航公司與受訓學員間僅存有訓練協議之關係，不具勞動契約關係，尚無行為時勞基法第21條第1項規定之適用。（二）華航公司所定「地勤員工加班誤餐夜點費支報及補休規定」（下稱系爭加班規定）第3.1條及第6.7條業已明定：各單位員工在規定正常工作時間（含輪班）以外，因業務必須延長，或於休假日工作者，得支報加班費；員工加班必須事先經主管核准後為之。華航公司之臺灣貨運中心臺北貨運營業部人員，如須加班，應事先向華航公司提出申請，並經主管審查核准，方

能為之。倘若華航公司所僱之勞工未事先申請，其所執行之作業自無從受華航公司之指揮監督，勞動契約之雙方當事人間尚未就延長工時達成合致之意思表示。原處分及訴願決定遽以出缺勤紀錄所載之時間認定華航公司明知所僱勞工有延長工時之需求，未依法給付延長工時工資，違反行為時勞基法第24條規定，未能探究華航公司所僱勞工是否確有依系爭加班規定申請延長工時，並獲得華航公司之審查核准，自有違誤。（三）北市府勞動局徒以華航公司企業規模較大，影響勞工權益甚鉅，所涉層面甚廣等抽象、不具體之理由，就華航公司違反行為時勞基法第21條第1項及第24條規定，各裁處15萬元，顯有失當，遑論華航公司係第一次違反，未予適度改善之機會，逕處以最重之罰鍰金額，亦有未洽等語，求為判決撤銷原處分及訴願決定關於罰鍰部分；確認原處分關於公布華航公司名稱及負責人姓名部分違法。

- 三、北市府勞動局則以：（一）華航公司違反行為時勞基法第21條第1項規定部分：1.依華航公司客服協理於105年6月21日之勞動條件檢查會談紀錄及系爭協議書第3點、第4點第1項、第14點等規定，可知擔任客服人員之勞工於受訓期間，須穿著指定服裝至華航公司指定地點到勤，並逐日打卡記載到退勤時間，未能到課者則需依華航公司規範填寫假單請假，不得隨意缺勤，並有接受懲戒或考核之義務，且受訓課程係屬專為華航公司之僱用所必須，該規範及課程皆為華航公司其營業衍生需求，顯已具備勞動契約之「人格從屬性」及「親自履行」性質。又華航公司使客服中心人員接受指定訓練之目的在於獲得其提供勞務產出之經濟效益，勞工接受該訓練課程，皆為華航公司之營業所必須，勞工並非為自身之營業參與訓練或勞動，且勞工根據受訓出勤情形，始得領取華航公司所發給之報酬（即車馬費用），故亦具有「經濟上從屬性」。此外，華航公司客服中心人員之職務內容為操作華航公內部系統、熟悉相關航班資訊及其他營運資料，並與其他同僚分工各別從事回覆客戶諮詢服務，此為華航公司主要經濟活動之一環，顯然亦具有分工合作之「組織從屬」特性。由此可證，華航公司客服中心人員於受訓期間已有明顯之勞雇關係。再參酌華航公司提出之「招募客服營業員」招募公告內容之注意事項三、工作條件及約定事項第4項所示，所稱之受訓學員，係業已通過以華航公司名義對外招募之客服營業員面試，且通知錄取並完成任職報到程序。因此，華航公司與其所稱之受訓學員自斯時起已然合意完成勞雇契約之約定。至華航公司逕以辦理訓字號加保勞工保險部分，核屬錯誤，北市府勞動局於106年9月1日已移請權責單位勞動部勞工保險局妥處。2.依勞動部（改制前為行政院勞工委員會）81年1月6日（81）台勞動二字第00000號函釋（下稱勞動部81年1月6日函釋），雇主強制勞工參加與業務頗具關連性之教育訓練，其訓練時間應計入工作時間。華航公司要求

渠等客服中心人員每日出勤8小時，惟每日僅給予310元以為交通費，明顯低於法定基本工資，對於勞工權益影響甚深，確有違反行為時勞基法第21條第1項規定。（二）華航公司違反行為時勞基法第24條規定部分：1.勞基法第30條第5項、第6項規定，出勤紀錄乃華航公司內部之管理資料，本為華航公司有效管理考核勞工之一環，若出勤紀錄之內容，有出勤異常（如延遲下班）之情事，華航公司本於行政管理之目的及權責自可為適當之處置，然本件未見華航公司有任何積極管理處置作為，亦未能提出與出勤紀錄不實記載之具體事證，不論華航公司基於故意抑或過失，均不得否認勞工出勤之事實。2.參照勞動部81年4月6日台（81）勞動2字第00000號函釋意旨，可知客觀上勞工確有於工作場所超過正常工作時間提供勞務，而華航公司未為反對之意思或防止措施者，應認勞資雙方當事人就延長工時達成意思表示合致，華航公司就勞工延長提供勞務之時間，應計給延長工時之工資。本件依據華航公司提供之出勤紀錄，抽查勞工即訴外人許志宏等8人105年4至5月之出勤紀錄，皆有多日逾每日正常工時之事實，究其業務需與貨運公司及航班配合，並具有時效性，惟華航公司未針對出勤之異常有任何積極管理處置作為，且勞工有延長工作時間之情形，乃華航公司明知或可得而知，其仍消極容認，未盡雇主管理之責任，片面歸責於勞工未依規定申請，進而推卸給付延長工時工資義務，對於勞工之權益損害甚鉅。華航公司所檢附部分勞工105年4月至5月加班申請之紙本紀錄，大多僅記載勞工週六、日延長工時或特殊活動加班之申請，僅有極少數於週一至週五申請加班，對照華航公司提供之臺北貨運營業部勞工105年4至5月出缺勤紀錄，皆有於週一至週五常態性延長工時之事實，然未見華航公司對於差勤異常之勞工事後有追蹤確認有無實際從事勞務導致延長工時之證明文件，華航公司確有使勞工於工作時間外提供勞務，未依法給付延長工時工資，違反行為時勞基法第24條規定事實至臻明確。（三）此次抽查之客服中心105年4月8日面試合格之受訓人員名單，共計43人，所僱勞工受損權益共計80餘萬元。又華航公司未給予所僱勞工延長工時工資，係第一次違反行為時勞基法第24條規定，惟本件抽查之臺北貨運中心勞工共計36人，而華航公司提出之105年4月份至5月份出勤紀錄中，每月延長工時比例甚高，但華航公司並未依規定給付延長工時工資。北市府勞動局依系爭裁罰基準第3點第8項及第13項、行政罰法第18條第1項等規定，基於行政裁量權，並審酌上情及華航公司可責難程度暨所生損害，於法定罰鍰金額區間各裁處15萬元，合計30萬元，並於105年10月31日公布華航公司名稱及負責人姓名，於法尚無不合等語，資為抗辯，求為判決駁回華航公司之訴。

四、原審斟酌全辯論意旨及調查證據結果，以：（一）關於華航公司違反行為時勞基法第21條第1項規定部分：1.依行為時

勞基法第1條第1項、第2條第6款、第21條第1項規定，可知，工資固然由勞雇雙方議定之，惟必以該契約為勞雇雙方所簽訂之勞動契約為限，倘雙方所簽訂之契約，並非基於勞雇關係，則一方基於契約所為之給付，縱然低於前開規定所定之最低基本工資，亦難認有何違反行為時勞基法第21條第1項規定之情事。次按民法第482條規定：稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。而勞基法所規定之勞動契約，乃當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，由他方給付報酬之契約。換言之，受僱人於勞動契約有效期限內，有為雇主提供勞務之義務。倘該勞務之性質，必須經特殊訓練及格後始能提供，僱用人為將來能由特定受僱人提供該當之勞務，方為職前必要之訓練，則於訓練期間內受僱人既無提供勞務之可能性，除非契約有特別約定外，即難謂於職前訓練期間，雙方間已有勞動契約關係存在。

2.華航公司於招募客服中心時薪營業員時，於招募公告之注意事項三、工作條件及約定事項第4項係載明：「經通知錄取並於報到後由本公司安排職前訓練課程，訓練期約一個半月；訓練課程完畢後開始試用期三個月；三個月試用合格者，正式時薪任用。試用及正式任用皆按公司規定標準給薪，並享有完善之福利制度。」可知華航公司已言明經通知錄取之時薪營業員需進行約1個半月之職前訓練課程，且訓練課程完畢後仍有3個月之試用期，3個月試用期合格後，方以正式時薪任用，並未記載通知錄取後即已成立勞雇契約，且已言明試用及正式任用皆按公司規定標準給薪，並未提及訓練期間之勞務及薪資，是北市府勞動局僅依上開記載認華航公司與受訓學員間於通知錄取並完成報到手續後即已成立勞雇契約，應依勞基法之規定給薪，洵有誤會。次依華航公司附設教育訓練中心與華航公司客服中心之受訓學員簽立之系爭協議書第1條即約定：「甲方（即華航公司附設教育訓練中心）出資供乙方（即受訓學員）學習或增進航空運輸業之相關專業技能，使乙方取得航空運輸業從業人員之基本能力，待乙方訓練完畢（下稱完訓）並經甲方審查核定或經考試（下稱考核）合格後，甲方得聘僱乙方為其員工從事工作提供勞務。」第3條第1項、第5條第1項、第7條前段、第8條亦分別約定：「甲方為訓練相關目的得要求乙方進行實作訓練。」「訓練期間除另有約定外甲方應發給乙方交通費每日新台幣參佰壹拾元整，…。」「完訓且經考核後，甲方或甲方委訓之機構得發給乙方訓練或結業證明書。」「訓練期間不視為工作年資。乙方完訓考核合格並與甲方另訂聘僱契約後，乙方工作年資自該聘僱契約起始日起算。」足徵華航公司與訓練學員間僅為訓練關係，而無勞雇關係存在，故該訓練期間方不視為工作年資，且受訓學員僅得領取310元之交通費。再者，華航公司在訓練期間前階段主要係以上課為主，後階段則以實作

訓練為主，且循序漸進從一對一接受訓練，至最後受訓學員可以獨立執行業務，倘發現問題時，可詢問在旁之正職人員。是以，依上開約定並參酌經面試錄取之受訓學員於受訓期間係接受華航公司提供之訓練，未對華航公司提供任何勞務，亦未完成與華航公司間之聘僱手續，且於受訓期間僅有領取補助性質之交通費310元，並未領取任何工作對價之報酬等情，堪認受訓學員係於訓練合格後，始得與華航公司簽訂僱傭契約，被任用為試用之時薪營業員，而成立勞動契約關係，要屬無疑。準此，受訓學員接受上開訓練，其間縱有實作課程，且在訓練期間之出缺勤，並無自主性，復須穿著指定服裝，並有接受懲戒或考核之義務，但此仍與勞雇契約之存在，乃當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，由他方給付報酬之契約有別。勞動部81年1月6日函釋為：「雇主強制勞工參加與業務頗具關連性之教育訓練，其訓練時間應計入工作時間。惟因訓練時間之勞務給付情況與一般工作時間不同，其給與可由勞雇雙方另予議定。又訓練時間與工作時間合計如逾勞動基準法所訂正常工時，應依同法第24條規定計給勞工延長工時工資。」顯見該等函釋係針對已具勞雇關係之情形下，認雇主強制勞工參加與業務頗具關連性之教育訓練，其訓練時間應計入工作時間所為之函釋，核與本件簽訂勞動契約前所為之訓練期間是否具勞雇關係而產生之爭議有間。華航公司與受訓學員間於訓練期間既非勞雇關係，則華航公司依系爭協議書約定，於訓練期間內按日給付受訓學員310元，自無違反行為時勞基法第21條第1項規定之情事。（二）關於華航公司違反行為時勞基法第24條規定部分：1.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。2.經查，華航公司與其所屬臺灣貨運中心所僱勞工約定出勤時間為8時30分至17時30分，中間12時至13時30分休息，每日工時7.5小時，每週六、日休假，國定假日則依銀行業行事曆休假，延長工時自17時31分起算，以6分鐘為單位。又由華航公司105年4月份及5月份之出缺勤紀錄中，華航公司所僱勞工許

志宏等8人均有出勤逾約定時間17時30分，卻無該部分加班申請之紀錄等情，為華航公司所不爭執。依北市府勞動局分別於105年5月31日、同年6月8日至華航公司所屬臺灣貨運中心訪談13位勞工，並以出勤紀錄時間直接詢問勞工，渠等勞工大都表示留於公司確實係處理公務，僅因沒有申報加班的風氣與習慣，或不清楚申報加班之流程，方未申報加班等節，華航公司於北市府勞動局實施勞動檢查時亦已自承，華航公司雖備有加班申請制度，惟囿於組織氣氛、業務慣性，沒有加班觀念，故其加班申請制度形同虛設，並未落實。參諸北市府勞動局於勞動條件檢查所實施之訪談紀錄，可知華航公司所屬臺灣貨運中心勞工逾時下班係為配合貨運公司之營運時間，確認各航班貨運訂位狀況，且有其時效性，致無法準時下班，而此等情形復為華航公司主管所知悉，然華航公司主管並未為拒絕，反容認常態性延長工時之情形繼續，則縱該等員工未依系爭加班規定事先經主管核准後為之，亦足堪認華航公司對勞工自動延長工時工作，有事後同意之事實，即應負有勞基法第24條加給工資之義務。3.華航公司所為本次違反行為時勞基法第24條規定之行為，雖係第一次，惟北市府勞動局審酌本件抽查之臺灣貨運中心臺北貨運營業部，其所屬勞工共計36人，而依華航公司提出之105年4月份至5月份出勤紀錄中，每月勞工延長工時之比例甚高，但華航公司卻未依規定給付延長工時工資，暨華航公司企業規模甚大，影響勞工權益甚鉅，其所涉及層面甚廣等情，依系爭裁罰基準第3點第13項次規定，於法定罰鍰金額區間裁處15萬元，並於105年10月31日公布華航公司名稱及負責人姓名，並未逾越母法即行為時勞基法第79條第1項第1款所定授予裁量權範圍，亦與同法第80條之1第1項規定相合，應認北市府勞動局已就本件違規情狀與可責難程度為審酌。是以，華航公司主張原處分未審酌其係初犯，逕處以最重之罰鍰金額，洵有未洽云云，要非可採。（三）綜上所述，原處分關於認定華航公司違反勞基法第21條第1項規定部分，尚有違誤，訴願決定未予糾正，亦有未洽，華航公司就此部分提起撤銷訴訟及確認訴訟為有理由。至於原處分認定華航公司違反勞基法第24條部分，於法並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合，華航公司該部分起訴為無理由，應予駁回等語。

五、華航公司上訴意旨略謂：（一）原判決認依勞基法第24條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。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。然參酌原審法院104年度簡上字第5號判決、105年度訴字第1019號判決、105年度訴字第1201號判決、10

5年度訴字第1027號判決、臺灣高雄地方法院105年度簡字第22號行政訴訟判決及高雄高等行政法院105年度簡上字第53號判決意旨，勞基法第24條所稱「雇主延長勞工工作時間」之文義，倘若雇主並無延長勞工工作時間之行為，雖勞工依己意而有延長工作時間之結果，然因勞工未事前向雇主事先申請，雇主對其所執行作業之內容並無指揮監督之可能，且其所提供勞務內容是否為雇主所需要，亦無從得知；事後復未經雇主追認並受領其勞務，則勞動契約之雙方當事人顯尚未就「延長工時」此一要素，達成合致之意思表示，從而，勞工自無此部分延長工時工資之請求權，雇主應無依勞基法第24條規定給付延長工作時間工資之義務，是雇主未依該規定給予工資，亦無違法。原判決之上開認定，顯已逸脫勞基法第24條規定之文義解釋，恣意擴張解釋進而認定雇主尚需積極拒絕受領之勞工自願提供勞務，或監管勞工於正常工作時間以外於工作場所逗留之行為，否則即有加給工資之義務，增加法令所無之限制，違反法律保留及法律明確性原則，顯有適用法規不當之違法。況北市府勞動局僅憑相關出勤紀錄率認華航公司所屬貨運中心之勞工有延長工時之情事，未查明該等勞工有於延長工作時間內提供勞務之事實，且未調查勞工是否因個人原因而於正常工作時間之後留於工作場所，導致其出勤紀錄顯示超過正常之工作時間。（二）原判決就華航公司是否具有故意或過失之行政罰主觀構成要件，即華航公司主觀上有無可非難性及可歸責性，未予論斷，逕認原處分以華航公司未依規定給付延長工時工資，違反勞基法第24條第1款規定，而依同法第79條第1項第1款、第80條之1規定為處分，並無違誤，顯有適用行政罰法第7條第1項規定不當之違法云云。

六、北市府勞動局上訴意旨略謂：（一）依系爭協議書第6點關於勞工保險及第12點關於勞雇關係之人事保證等規定之內容觀之，系爭協議書洵屬勞動契約，華航公司與勞工間係為勞雇關係，應無疑義。然原判決未基於職權調查系爭協議書第6點內容，顯有對北市府勞動局所提出重要攻擊防禦方法未予斟酌之情形，且有違反證據法則及判決不備理由之違法。又原判決無視上開卷內證據，不採系爭協議書第12點規定，復未說明理由，亦有調查未盡及判決不備理由之違法。（二）由華航公司客服協理105年6月21日之勞動條件檢查會談紀錄內容及系爭協議書第3點、第4點第1項、第14點規定，可知擔任客服人員之勞工於受訓期間，須穿著指定服裝至華航公司指定地點到勤，並逐日打卡記載退勤時間，未能到課者則需依規定請假，不得隨意缺勤，並有接受懲戒或考核之義務，且受訓過程係屬專為華航公司之僱用而必須，該規範及課程皆為華航公司其營業衍生需求，此顯已具備勞動契約之「人格從屬性」及「親自履行性質」。又華航公司使客服中心人員接受指定訓練之目的在於獲得其提供勞務產出之經濟

效益，勞工接受訓練課程，皆為其營業所必須，勞工並非為自身之營業參與訓練或勞動，且勞工根據受訓出勤情形，始得領取華航公司發給之報酬，亦具有「經濟上從屬性」。再者，客服中心人員之工作內容為華航公司主要經濟活動之一環，此亦顯有分工合作之「組織從屬」特性。由此可證，客服中心人員於受訓期間已具有勞務給付之勞雇關係。原判決未採卷內足證勞雇契約從屬性特徵之勞動條件檢查會談紀錄與系爭協議書，亦未說明不採之理由，顯有判決不備理由之違法云云。

七、本院經核原判決並無違誤。茲就上訴理由再予補充論述如下：

- (一) 關於華航公司上訴部分：1. 按行為時勞基法第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：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5項、第6項前段規定：「…（第5項）雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。（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。…」第32條第1項、第2項規定：「（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，1日不得超過12小時。延長之工作時間，1個月不得超過46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…第32條…。」第80條之1第1項規定：「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。」審酌勞動契約乃雙務契約，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，無論係基於雇主明示或可得推知之意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工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，均應認勞動契約之雙方當事人就延長工時達成合致之意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞基法規定給付延長工時工資之義務，此不因雇主採取加班申請制

而有所不同。原判決以：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。核其所表示之法律見解，尚無違誤。上訴意旨主張：原判決之上開認定已逸脫勞基法第24條規定之文義解釋，恣意擴張解釋進而認定雇主尚需積極拒絕受領之勞工自願提供勞務，或監管勞工於正常工作時間以外於工作場所逗留之行為，否則即有加給工資之義務，增加法令所無之限制，違反法律保留及法律明確性原則，顯有適用法規不當之違法云云，核屬其歧異之法律見解，顯不足採。2.次按事實認定乃事實審法院之職權，苟其事實之認定已斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，而未違背論理法則、經驗法則或證據法則，縱其證據之取捨與當事人所希冀者不同，致其事實之認定異於該當事人之主張者，亦不得調為原判決有違背法令之情形。而關於勞工於正常工作時間以外仍在工作場所之時間是否有提供勞務之事實，以及勞工與雇主就延長工作時間有無達成合致之意思表示，非僅影響勞工有無延長工作時間之認定，並為本件亦即華航公司未給付延長工作時間工資有無違反勞基法第24條規定之裁判基礎事實。另依前揭勞基法第30條第5項規定，可知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佐據，故出勤紀錄所記載勞工到、離工作場所之時間，如無反證，衡諸常情得認為勞工工作時間前、後之時點。經核原判決業已論明：(1)依北市府勞動局分別於105年5月31日、同年6月8日至華航公司所屬臺灣貨運中心訪談13位勞工，並以出勤紀錄時間直接詢問勞工，渠等勞工大都表示留於公司確實係處理公務，僅因沒有申報加班的風氣與習慣，或不清楚申報加班之流程，方未申報加班等節，亦有北市府勞動局提出之談話紀錄附卷可查。華航公司固然表示其所僱勞工並未依系爭加班規定申請延長工時，華航公司自無給付延長工時工資之義務等語。但查，依北市府勞動局105年6月21日勞動條件檢查會談紀錄關於華航公司協理薛博文及副理朱欣昭陳稱：「(問：勞工屢有19時至20時下班，甚至更晚的狀況，然未有任何加班申請的原因為何?)業務的工作行程自己安排，故業務觀念裡沒有加班的概念，是一直以來傳承的風氣，是對於自己工作負責的表現，假日會有申請紀錄是由行政人員統

一申報。…」 「（問：貴公司加班流程？是否有告知勞工應如何申請加班？或有任何方式公告？）加班單放在EIP(公司網站)新人受訓時有說明過，因為網站上東西太多，不常用就不知道如何申請。…」 「（問：貴公司勞工正常下班時間17：30，然需與貨運公司配合業務，貨運公司下班時間約18：00，請問如何安排此段時間勞工之加班處理？17：30過後若有電話打來處理貨物問題，勞工能否不接？）每個航線下班時間不一樣，若客戶在員工沒接電話，客戶可能直接打給業務人員處理。通常員工基於對工作的使命感還是會接電話，但氛圍就是不會去申報加班。…」

，顯見華航公司於北市府勞動局實施勞動檢查時已然自承，華航公司雖備有加班申請制度，惟囿於組織氣氛、業務慣性，沒有加班觀念，故其加班申請制度形同虛設，並未落實；且參諸北市府勞動局於勞動條件檢查所實施之訪談紀錄，可知華航公司所屬臺灣貨運中心勞工逾時下班係為配合貨運公司之營運時間，確認各航班貨運訂位狀況，且有其時效性，致無法準時下班，而此等情形復為華航公司主管所知悉，然華航公司主管並未為拒絕，反容認常態性延長工時之情形繼續，則縱該等員工未依系爭加班規定事先經主管核准後為之，亦足堪認華航公司對勞工自動延長工時工作，有事後同意之事實，即應負有勞基法第24條加給工資之義務。(2)華航公司所為本次違反行為時勞基法第24條規定之行為，雖係第一次，惟北市府勞動局審酌本件抽查之臺灣貨運中心臺北貨運營業部，其所屬勞工共計36人，而依華航公司提出之105年4月份至5月份出勤紀錄中，每月勞工延長工時之比例甚高，但華航公司卻未依規定給付延長工時工資，暨華航公司企業規模甚大，影響勞工權益甚鉅，其所涉及層面甚廣等情，依系爭裁罰基準第3點第13項次規定，於法定罰鍰金額區間裁處15萬元，並於105年10月31日公布華航公司名稱及負責人姓名，並未逾越母法即行為時勞基法第79條第1項第1款所定授予裁量權範圍，亦與同法第80條之1第1項規定相合，應認北市府勞動局已就本件違規情狀與可責難程度為審酌等語。經核原判決已就其認定事實之依據及得心證之理由詳予敘明，且其證據取舍與證據法則、論理法則及經驗法則無違，其所適用之法規與該案應適用之法規亦無違背，與解釋、判例復無牴觸，並無判決不適用法規或適用不當之違背法令情形；且原判決業據北市府勞動局之勞動條件檢查訪談紀錄內容，論斷「此等情形復為華航公司主管所知悉，然華航公司主管並未為拒絕，反容認常態性延長工時之情形繼續」，勾稽出華航公司明知應加給工資義務而未為之，即已認定華航公司主觀上具有故意未依勞基法第24條規定給付延長工時工資之事實，核無上訴意旨所指原判決有就華航公司是否具有故意或過失之行政罰主觀構成要件未予論斷

，而有適用行政罰法第7條第1項規定不當之違法。上訴意旨猶執原審法院及其他高等行政法院另案判決暨普通法院行政訴訟判決意旨，主張：北市府勞動局僅憑相關出勤紀錄率認華航公司所屬貨運中心之勞工有延長工時之情事，未查明該等勞工有於延長工作時間內提供勞務之事實，且未調查勞工是否因個人原因而於正常工作時間之後留於工作場所，導致其出勤紀錄顯示超過正常之工作時間；且倘若雇主並無延長勞工工作時間之行為，雖勞工依己意而有延長工作時間之結果，然因勞工未事前向雇主事先申請，雇主對其所執行作業之內容並無指揮監督之可能，且其所提供勞務內容是否為雇主所需要，亦無從得知；事後復未經雇主追認並受領其勞務，則勞動契約之雙方當事人顯尚未就「延長工時」此一要素，達成合致之意思表示，從而，勞工自無此部分延長工時工資之請求權，雇主應無依勞基法第24條規定給付延長工作時間工資之義務；原判決就華航公司主觀上有無可非難性及可歸責性，未予論斷，逕認原處分以華航公司未依規定給付延長工時工資，違反勞基法第24條第1款規定，而依同法第79條第1項第1款、第80條之1規定為處分，並無違誤，顯有適用行政罰法第7條第1項規定不當之違法云云，洵不足採。另華航公司援引之原審法院104年度簡上字第5號、105年度訴字第1027號判決、臺灣高雄地方法院105年度簡字第22號行政訴訟判決及高雄高等行政法院105年度簡上字第53號判決，案情均有異，本院亦不受其拘束，併此敘明。3.從而，原判決以原處分認定華航公司違反勞基法第24條部分，於法並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合，而駁回華航公司此部分在原審之訴，於法核無違誤。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

- (二) 關於北市府勞動局上訴部分：1.按所謂判決不備理由係指判決全然未記載理由，或雖有判決理由，但其所載理由不明瞭或不完備，不足使人知其主文所由成立之依據。故縱其說明為當事人所不認同，亦與判決不備理由有間。再者，證據之取捨與當事人所希冀者不同，致其事實之認定亦異於該當事人之主張者，不得謂為原判決有違背法令之情形。上訴意旨雖主張：原判決未基於職權調查系爭協議書第6點、第12點內容，且未採卷內足證勞雇契約從屬性特徵之勞動條件檢查會談紀錄與系爭協議書，亦未說明不採之理由，顯有對北市府勞動局所提出重要攻擊防禦方法未予斟酌之情形，且有違反證據法則及判決不備理由之違法云云。惟查：(1)依行為時勞基法第1條第1項、第2條第6款、第21條第1項規定，可知，工資固然由勞雇雙方議定之，惟必以該契約為勞雇雙方所簽訂之勞動契約為限，倘雙方所簽訂之契約，並非基於勞雇關係，則一方基於契約所為之給付，縱然低於前開規定所定之最低基本工資，亦難

認有何違反行為時勞基法第21條第1項規定之情事。次按民法第482條規定：稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。而勞基法所規定之勞動契約，乃當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，由他方給付報酬之契約。換言之，受僱人於勞動契約有效期限內，有為雇主提供勞務之義務。倘該勞務之性質，必須經特殊訓練及格後始能提供，僱用人為將來能由特定受僱人提供該當之勞務，方為職前必要之訓練，則於訓練期間內受僱人既無提供勞務之可能性，除非契約有特別約定外，即難謂於職前訓練期間，雙方間已有勞動契約關係存在。(2)原判決認定華航公司與受訓學員間於訓練期間既非勞雇關係，則華航公司依系爭協議書約定，於訓練期間內按日給付受訓學員310元，無違反行為時勞基法第21條第1項規定之情事，已敘明參酌招募公告之注意事項三、工作條件及約定事項第4項規定，及系爭協議書第1條、第3條第1項、第5條第1項、第7條前段、第8條約定，與經面試錄取之受訓學員於受訓期間係接受華航公司提供之訓練，未對華航公司提供任何勞務，亦未完成與華航公司間之聘僱手續，且於受訓期間僅有領取補助性質之交通費310元，並未領取任何工作對價之報酬等事實，已足徵華航公司與訓練學員間僅為訓練關係，而無勞雇關係存在，受訓學員係於訓練合格後，始得與華航公司簽訂僱傭契約，被任用為試用之時薪營業員，而成立勞動契約關係。核已就其認定事實之依據及得心證之理由詳予敘明，且其證據取舍與證據法則、論理法則及經驗法則無違，其所適用之法規與該案應適用之法規亦無違背，與解釋、判例復無牴觸，並無所謂判決不適用法規或適用不當或判決理由不備等違背法令之情形。又參酌勞工保險條例第6條關於被保險人之規定，其第1項第6款規定，在職業訓練機構接受訓練者亦包括之。可知勞工保險係規範符合一定資格之勞工應參加勞工保險為被保險人，但未侷限有僱傭契約存在之受僱人始得參加勞工保險，尚不得以系爭協議書第6點有投保勞工保險之約定，率認華航公司與受訓學員間有僱傭契約存在。而系爭協議書第12點有關連帶保證之約定，亦不足證有僱傭關係存在。原審上開參酌相關事證所為關於華航公司與受訓學員在訓練期間並無僱傭關係之認定，自無不合。原判決已說明「本件事證已臻明確，兩造其餘主張舉證，經核於判決結果不生影響，爰不一一論駁，併此說明」。是其縱未就此於理由項下說明，亦無礙判決結果，且與判決不備理由之要件有間。上訴意旨主張依系爭協議書第6點關於勞工保險及第12點關於勞雇關係之人事保證等規定之內容觀之，系爭協議書洵屬勞動契約，華航公司與勞工間係為勞雇關係；原判決未基於職權調查系爭協議書第6點及第12點內容

，顯有對北市府勞動局所提出重要攻擊防禦方法未予斟酌，且有違反證據法則及判決不備理由之違法云云，亦屬無據。2.從而，原判決以原處分關於認定華航公司違反勞基法第21條第1項規定部分，尚有違誤，訴願決定未予糾正，亦有未洽，而判決將原處分關於華航公司違反勞基法第21條第1項規定，裁處罰鍰15萬元部分及該部分訴願決定均撤銷；確認原處分關於前開部分公布華航公司名稱及負責人姓名部分為違法，核無違誤。北市府勞動局仍執詞指摘原判決該部分違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

八、據上論結，本件兩造上訴均為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 107 年 5 月 24 日

最高行政法院第三庭

審判長法官 吳 東 都

法官 鄭 小 康

法官 姜 素 娥

法官 林 欣 蓉

法官 黃 淑 玲

以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

中 華 民 國 107 年 5 月 24 日

書記官 楊 子 鋒