

高雄高等行政法院判決

110年度訴字第482號

民國111年6月2日辯論終結

原告 盛匯工業股份有限公司

代表人 吳思賢

被告 高雄市政府勞工局

代表人 周登春

訴訟代理人 詹育瑞

李依屏

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服高雄市政府中華民國110年11月11日高市府法訴字第11030868700號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

緣被告於民國110年7月26日對原告實施勞動檢查，發現原告所僱月薪制勞工陳○宏(下稱陳員)108年11月份及12月份延長工作時間31小時、29小時，惟原告未發給延長工作時間工資。被告經調查相關證據及審酌原告陳述意見後，認原告違反勞動基準法(下稱勞基法)第24條規定之事實明確，遂依同法第79條第1項第1款及第80條之1規定，以110年9月8日高市勞條字第11036545300號裁處書(下稱原處分)，裁處原告新臺幣(下同)2萬元罰鍰，並公布處分資料。原告不服，提起訴願，遭決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

(一)主張要旨：

01 1.依107年度高等行政法院法律座談會第5號提案之研討結果，
02 延長工時需經勞雇雙方之合意，雙方應有協商同意加班，並
03 非由單方面決定，如公司欲請求勞工加班，須徵得勞工同
04 意。反之勞工欲加班，亦應向公司提出加班申請。原告於公
05 司工作規則第23條，明定員工有延長工時需求時，需提交加
06 班申請單經主管簽核後，始得為之。然陳員未依公司規定提
07 出申請，實難認其加班行為，已經勞雇雙方之合意，原告自
08 無給付加班費之義務。

09 2.再者，被告並無足資證明原告有明示或可得推知之合意加班
10 之證據能力，且未能證明原告有以雇主優勢迫使勞工延長工
11 時之事實，遽以原處分認有違反勞基法第24條規定，顯有違
12 誤。

13 3.原告聘僱陳員為公司實驗室部門之一級主管，雙方約定月薪
14 5萬5,000元，只要上班滿8小時即可，就超出時間不另計加
15 班費，此亦為陳員所明知，故原告依據與陳員間之勞動契約
16 內容，自無另給予加班費之義務。

17 (二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

18 三、被告答辯及聲明：

19 (一)答辯要旨：

20 1.依最高行政法院107年度判字第299號判決意旨，勞工在正
21 常工作時間外，延長工作時間，無論係基於雇主明示或可
22 得推知之意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知
23 勞工在其指揮監督下之工作場所延長工作時間提供勞務，
24 卻未制止或為反對之意思而予以受領，均應認勞動契約之
25 雙方當事人業就延長工作時間達成合致之意思表示，該等
26 提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動契約
27 及勞基法規定給付延長工作時間工資之義務，此不因雇主
28 採取加班申請制而有所不同。故陳員108年11月份及12月份
29 有延長工時31小時、29小時提供勞務之事實，原告未制止
30 或為反對之意思而予以受領，應認雙方業就延長工作時間

達成合致之意思表示，原告即應給付加班費，不因其係採取加班申請制而有所不同。

2. 勞基法乃強制性法律，倘勞雇雙方約定違反勞基法即應無效。原告稱與陳員約定為月薪為5萬5,000元，並內含陳員每月延長工作時間工資，即以「責任制」方式買斷陳員每月加班事實，而無庸給付延長工時工資，此已違反勞基法第24條之強制規定應為無效。

(二) 聲明：原告之訴駁回。

四、本案爭點：

(一) 原告是否違反勞基法第24條規定，有未給付延長工時工資予陳員之行為？

(二) 被告以原處分對原告為裁處，有無違誤？

五、本院的判斷：

(一) 前提事實：如爭訟概要欄所載等情，業經兩造分別陳述在卷，並有110年7月26日談話紀錄（第59頁）、陳員108年11-12月出勤表（第106-107頁）、108年11-12月工資清冊（第127-128頁）附處分卷，原處分（第21頁）、訴願決定書（第29頁）附本院卷為證，可信為真實。

(二) 原告違反勞基法第24條規定，有未給付延長工時工資予陳員之行為：

1. 應適用的法令：

(1) 勞基法

① 第24條：「(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：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……(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3分之1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3分之2以上。」

② 第36條第1項：「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。」

01 (2)勞基法施行細則第20條之1：「本法所定雇主延長勞工工作
02 之時間如下：一、每日工作時間超過8小時或每週工作總時
03 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
04 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
05 之部分。二、勞工於本法第36條所定休息日工作之時間。」

06 2.按勞動契約本質上係約定由勞工提供勞務，雇主支付工資為
07 對待給付之雙務契約。在私法自治下，契約內容之工作時
08 間、工資，原則上委由當事人合意為之。惟基於保障勞工之
09 健康權、生存及財產權之必要性，勞基法就勞工之法定正常
10 工作時間及調整條件（勞基法第30條）、延長工時之限制條
11 件（勞基法第32條）及加給工資（勞基法第24條）訂有保護
12 勞工之強制規定，課予雇主一定之行政法上義務。亦即雇主
13 除有同法第32條第1項勞雇雙方同意、第4項天災事變之例外
14 情形，原則上負有不得使勞工於「正常工作時間以外」從事
15 工作（即延長工時）之行政法上不作為義務，此係第一層義
16 務。而無論是否符合上開例外情形，倘雇主使勞工延長工時
17 從事工作，就勞工於此延長時間所提供之勞務，雇主即負有
18 按一定標準加給工資之行政法上作為義務，此係第二層義
19 務。

20 3.雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，須經勞雇
21 雙方同意，故勞工在正常工作時間以外，延長工作時間，無
22 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
23 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
24 作時間提供勞務，卻未制止或為反對之意思而予以受領，均
25 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
26 示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞
27 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
28 雇主採取加班申請制而有所不同（最高法院106年度判字第5
29 41號判決、106年度裁字第380號裁定、107年判字第83號及5
30 08號、108年判字第414號判決意旨參照）。改制前行政院勞
31 工委員會（現改制為勞動部，下稱勞動部）81年4月6日（8

01 1) 台勞動二字第09906號函釋以：「……勞工於工作場所超
02 過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對意思表示或
03 防止措施者，仍屬工作時間並依勞動基準法計給工資。」亦
04 有相同見解之解釋意旨。蓋「勞工延長工時提供之勞務」與
05 「雇主加給工資之報酬」間，非僅單純之契約對價關係，尚
06 具有法律規制之牽連關係。故雇主對勞工單方自行延長工作
07 時間，雖有同意或拒絕受領之權，然雇主倘容認勞工延長工
08 作時間，於事中未予制止，事後亦未曾為反對意思者，縱使
09 無法認定有明示合意，依照保護勞工之法規意旨及合理之契
10 約解釋，應可認為勞資雙方就延長工時已有默示合意之事實
11 存在，雇主即應負有勞基法第24條加給工資之行政法上義
12 務。

13 4. 經查，勞工陳員於108年9月9日到職，擔任原告實驗室主
14 管，原告與其約定之工作時間為8：00-17：00(午休1小
15 時)，週六為休息日、週日為例假，月薪55,000元。陳員在
16 職之108年11月份，於平日正常工作時間結束後，偶有延長
17 時間繼續工作之情事，合計延長工時為31小時；108年12月
18 份，於平日正常工作時間結束後，偶有延長時間繼續工作，
19 並於108年12月7日(週六休息日)有出勤工作之情事，合計延
20 長工時為29小時(休息日延長工時3小時)，惟原告遲未加給
21 延長工時工資等情，有上開談話紀錄、出勤表、薪資清冊及
22 人事基本資料表(處分卷第61頁)在卷為證。依此事證，足
23 認勞工陳員確有於上開平日及休息日延長工時，然原告未給
24 付延長工時工資，核有違反勞基法第24條規定。

25 5. 陳員上開延長工時，均係於平日8小時正常工作時間屆滿
26 後，留在原工作場所繼續工作，延至各該日下午18時或19時
27 以後始退勤，或於休假日仍至工作場所出勤工作等情，有上
28 開出勤表在卷為證。又原告基於雇主之地位，對其受僱人於
29 工作場所提供勞務之行為，本有監督管理之權，則其就陳員
30 延長工時之事實，不可諉為不知悉。況依勞基法第30條第
31 5、6項規定，雇主負有置備並保存逐日記載勞工出勤記錄之

01 義務，則原告於每月發薪日前，經檢視所保管之員工出勤紀
02 錄，就陳員之延長工時，應據實核算之，理應已發現而知
03 悉。是以，原告既於行使監督管理權之際，未即時拒絕或為
04 反對受領勞務給付之意思表示，於事後保管陳員延長工時出
05 勤表或發薪之際，亦未更正或註記不同意，依照前述說明意
06 旨，原告與陳員間雖無明示之合意，依照合理之勞動契約解
07 釋，應認就上開延長工時已有默示之合意。從而，原告就陳
08 員上開平常日及休息日延長工時之時數，依勞基法第24條第
09 1、2項規定，負有依法定標準加給工資之行政法上義務。

10 6.原告雖主張其公司工作規則第23條明定員工加班採申請制，
11 陳員未依規定申請加班，難認勞雇雙方有合意加班，原告自
12 無給付加班費之義務云云，並援引107年度高等行政法院法
13 律座談會提案第5號研討結果為據。惟查，關於雇主與員工
14 間就有無同意延長工時之意思合致，核屬事實認定問題。本
15 院依前開事證，據以認定原告與陳員間就上開延長工時已有
16 默示之意思合致，已如前述。至於原告公司之工作規則規定
17 員工加班須填單申請乙節，核屬雇主就內部人事管理及加班
18 費控管之機制，縱陳員未依規定申請加班，至多僅能用以證
19 明雙方未達成「明示」之意思合致，而無法排除於加班中或
20 加班後，雙方已達成默示之意思合致。故原告此部分主張，
21 無從推翻本院前開事實之判斷。至107年度高等行政法院法
22 律座談會提案第5號研討結果，多數說所採之法律見解，對
23 本院並無拘束力，且與前述所引諸多最高行政法院裁判所採
24 「尚不得以勞工未申請加班而否認有延長工時之事實」之見
25 解不同，爰不予採納。原告此部分之主張，並無可採。

26 7.原告又主張聘僱陳員為公司部門一級主管，雙方約定月薪5
27 萬5,000元，只要上班滿8小時即可，就超出時間不另計加班
28 費，原告依據與陳員間之勞動契約內容，自無庸另給予加班
29 費云云。惟立法者制定勞基法，明確規範勞工勞動條件最低
30 標準，以達成保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經
31 濟發展之立法目的。勞基法第24條除對雇主課予加給勞工延

01 長工時工資之公法上義務外，並明訂延長工時之工資計算標
02 準，性質上即屬勞動條件最低標準之強制規定。倘勞雇雙方
03 合意約定內容，與上開條文所定勞動條件有所牴觸，即因違
04 反法律強制規定而無效，無從解免雇主依勞基法應負之行政
05 法上義務。故原告主張與陳員約定月薪5萬5,000元，超出時
06 間不另計加班費乙節，縱認屬實，亦無從解免勞基法第24條
07 強制規定之行政法上義務。故原告此部分之主張，亦無可
08 採。

09 (三)被告以原處分對原告為裁處，並無違誤：

10 1.應適用的法令：

11 (1)勞基法

12 ①第79條第1項第1款：「有下列各款規定行為之一者，處新臺
13 幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……第22條至第25
14 條……規定。」

15 ②第80條之1：「（第1項）違反本法經主管機關處以罰鍰者，
16 主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、
17 處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；……
18 （第2項）主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞
19 工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之
20 標準。」

21 (2)行政罰法第7條第1項：「違反行政法上義務之行為非出於故
22 意或過失者，不予處罰。」

23 2.原告與陳員間成立勞動契約，惟未給付陳員108年11-12月份
24 平日及休息日延長工時工資，違反勞基法第24條第1、2項規
25 定，已如前述。又依勞基法第30條第5、6項規定，雇主負有
26 置備並保存逐日記載勞工出勤記錄之義務，而勞工有無出
27 勤、有無延長工時之事實，自應以出勤紀錄為重要證據，至
28 於加班申請或報備紀錄則僅為輔助方法，故尚不能僅因陳員
29 未為加班申請，即謂原告不具可非難性。況雇主本即負有監
30 督管理勞工之責，自應核實確認勞工有無於出勤紀錄所示上
31 班時間內提供勞務，並於每期發薪時，按時計算給付加班工

資。是以，原告於保管陳員出勤紀錄時，即可查知有延長工時之情形，自應依勞基法第24條規定給付加班工資，惟迄於勞資爭議調解時(處分卷第155頁)，原告仍未給付，顯有應注意能注意而未注意之過失，依行政罰法第7條第1項規定，自應受罰。從而，被告審酌原告之違章情節，依勞基法第79條第1項第1款及第80條之1規定，裁處法定罰鍰最低額2萬元，並公布原告名稱、負責人姓名等處分資料，未逾越法定裁量範圍，並無違反比例原則，亦無裁量濫用或裁量怠惰情事，核係考量原告違章程度所為之適切裁罰，於法並無違誤。

(四)本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，並無逐一論述之必要，併此說明。

六、結論：原告之訴為無理由。

中 華 民 國 111 年 6 月 23 日

高雄高等行政法院第三庭

審判長法官 蘇 秋 津

法官 黃 堯 讚

法官 孫 奇 芳

以上正本係照原本作成。

一、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，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（均須按他造人數附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

二、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）

三、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
(一) 符合右列情形	1. 上訴人或其法定代理人具備律師資格

之一者，得不委任律師為訴訟代理人	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。
(二) 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(一)、(二)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(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中 華 民 國 111 年 6 月 23 日

書記官 宋 鑠 瑾