

最 高 行 政 法 院 判 決

111年度上字第957號

上 訴 人 亞尼克菓子工房股份有限公司

代 表 人 吳宗恩

訴訟代理人 林煜騰 律師

蘇庭 律師

被 上 訴 人 臺北市政府勞動局

代 表 人 高寶華

訴訟代理人 劉師婷 律師

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國111年10月20日臺北高等行政法院110年度訴字第1221號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

一、原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分及該訴訟費用部分均廢棄。

二、確認原處分關於因上訴人違反勞動基準法第32條第2項規定而公布處分期日、違反條文部分違法。

三、其餘上訴駁回。

四、廢棄部分第一審及上訴審訴訟費用均由被上訴人負擔；駁回部分上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、上訴人經營其他食品批發業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。被上訴人於民國110年2月26日、3月11日實施勞動檢查，發現：(一)上訴人僱用之勞工林○○（下稱林君）於109年9月份平日延長工作時間在2小時以內共計4.5小時，惟上訴人未依法給予延長工時工資，違反勞基法第24條第1項規定。(二)上訴人使勞工簡○○（下稱簡君）於109年5月2日7時19分至22時1分出勤工作，扣除中間休息1小時，工時長達13小時42分鐘，該日與同年4月30日、5月6日之延長工作時間連同正常工作時間，均已逾1日法定工時12小時上限，且簡君109年5月之延長工時1個月超過46小時，違反勞

01 基法第32條第2項規定。被上訴人嗣通知上訴人以書面陳述
02 意見後，審認上訴人違反勞基法第24條第1項及第32條第2項
03 規定，依同法第79條第1項第1款、109年6月10日修正公布之
04 第80條之1第1項（下稱現行勞基法第80條之1第1項）等規
05 定，以110年5月3日北市勞動字第11060039021號裁處書（下
06 稱原處分）各處上訴人罰鍰新臺幣（下同）10萬元及80萬
07 元，合計90萬元，並公布上訴人名稱、負責人姓名、處分期
08 日、違反條文及罰鍰金額。上訴人不服，提起訴願經決定駁
09 回，繼提起行政訴訟，並聲明：(一)訴願決定、原處分關於罰
10 鍰部分均撤銷。(二)確認原處分關於公布裁處人名稱及其負責
11 人姓名、處分期日、違反條文部分違法。經臺北高等行政法
12 院（下稱原審）110年度訴字第1221號判決（下稱原判決）
13 駁回。上訴人不服，遂提起本件上訴，並聲明：(一)原判決廢
14 棄；(二)上開廢棄部分，訴願決定、原處分關於罰鍰部分均撤
15 銷，暨確認原處分關於公布裁處人名稱及其負責人姓名、處
16 分期日、違反條文部分違法；或發回原審更為審理。

17 二、上訴人起訴主張、被上訴人於原審之答辯及聲明，均引用原
18 判決所載。

19 三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：

20 (一)被上訴人於110年2月26日、3月11日實施勞動檢查，發現勞
21 工林君於109年9月份出勤情形為：109年9月1日出勤起訖時
22 間為9:23~19:18，9月2日出勤起訖時間為9:14~19:11、9月3
23 日出勤起訖時間為9:06~19:16、9月25日出勤起訖時間為9:1
24 2~19:03、9月28日出勤起訖時間為9:17~19:41、9月29日出
25 勤起訖時間為9:13~19:42、9月30日出勤起訖時間為9:12~1
26 9:20，平日延長工作時間在2小時以內共計4.5小時，惟上訴
27 人未依法給予延長工時工資，違反勞基法第24條第1項規定
28 。另勞工簡君於109年5月2日7時19分至22時1分出勤工作，
29 扣除中間休息1小時，該日工時長達13小時42分鐘；上訴人
30 使簡君延長工作時間連同正常工作時間已逾1日法定工時12
31 小時上限，且簡君其他日數如109年4月30日、5月6日等亦有

01 相同情形，另簡君109年5月之延長工時亦有1個月超過46小
02 時情形，違反勞基法第32條第2項規定。被上訴人因此認定
03 上訴人於5年內第2次違反勞基法第24條第1項規定（第1次為
04 109年3月16日裁處書），及第5次違反同法第32條第2項規定
05 （第1次至第4次分別為106年7月26日、107年8月6日、108年
06 11月4日、109年3月16日裁處書），且為臺北市政府處理違
07 反勞基法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）第3點所定甲
08 類事業單位，乃依同法第79條第1項第1款、現行第80條之1
09 第1項及裁罰基準第3點：「雇主或事業單位依其規模大小及
10 性質分類如下：(一)甲類，有下列情形之一者屬之：1.股票上
11 市公司或上櫃公司。2.資本額達新臺幣8千萬元以上之公
12 司。3.僱用人數達100人以上之事業單位（含分支機
13 構）。」第4點項次17：「違反勞基法第24條第1項規定，
14 ……依雇主或事業單位規模、性質及違規次數處罰如
15 下……：1.甲類：……(2)第2次：10萬元至40萬元」、項次3
16 0：「違反勞基法第32條第2項規定，……依雇主或事業單位
17 規模、性質及違規次數處罰如下……：1.甲類：……(5)第5
18 次以上：80萬元至100萬元」，及第5點：「前點違規次數之
19 計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯5年
20 內，違反同項次並經裁處之次數累計之。」等規定，以原處
21 分各處上訴人罰鍰10萬元及80萬元，合計90萬元，並公布上
22 訴人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，
23 經核於法並無違誤。

24 (二)林君於原審作證時，固坦承上訴人自109年9月起開始實施異
25 常工時紀錄制度，如超過工時，必須自行在系統中備註逾時
26 下班之理由，其於離職前將109年9月間出勤紀錄中逾時下班
27 備註欄說明均刪除等情，惟其亦同時證稱：上訴人雖要求註
28 明遲延打卡之原因，然一旦寫明是從事與工作有關的內容就
29 會被人資要求修改，公司將異常工時紀錄制度列為考績，如
30 果沒有註明的話，會被扣考績，所以被迫虛造個人的理由而
31 延誤工時。伊認為之前的原因是被上訴人強迫虛造的內容，

並非實際的原因，所以伊離職前已經告知人資刪除備註欄中的原因等語。足見上訴人雖實施異常工時制度，卻未善盡對工作場所及勞工於工作時間內所為勞務提供監督管理之權責，僅一味片面要求員工註記遲延下班之理由，未實質審認員工在工作場所勞務提供之實況，則員工出勤紀錄備註欄之記載，自不足採為上訴人有利認定之基礎。另觀諸林君於原審證述內容，對其離職前刪除出勤紀錄備註欄中之緣由已直言不諱，並無何隱瞞，又其於110年2月26日離職時，對上訴人所屬主管情緒管理固有怨言，但與上訴人間未衍生任何勞資糾紛之爭訟，離職後針對109年9月間未請領之加班費，亦未向主管機關提出勞資爭議調解，故就上訴人之訴訟結果無何利害關係，衡情當無設詞誣陷上訴人之必要，其所為證詞，應堪採信。是原處分認上訴人未依法給予林君延長工時工資，違反勞基法第24條第1項規定，核無違誤。

(三)勞工簡君縱未依工作規則事先向上訴人提出加班申請，致上訴人事前無法為同意加班與否之意思表示，然簡君之加班出勤紀錄均有其差勤及打卡紀錄可查，上訴人掌控、稽核其延長工時之出勤狀況並無任何困難，其對簡君非自主延長工時加班始終未為明確反對之意思表示，復於該等月份薪資結算時，依據簡君延長工時之時間累計計算、核發加班費，自應認雙方就此延長工時已達成合意，簡君在此期間內延長工時工作應為上訴人所得預見至明。上訴人於108年11月20日召開勞資會議時，就是否放寬每月加班時數上限之議題，未經勞資雙方進行實質討論、協商，當日會議所作成勞資雙方代表17票同意之表決及108年12月4日透過內部線上簽呈所作成之補充決議，僅徒具形式，顯非合於透過勞資會議行使同意程序，以維護勞工權益之制度本旨，難以採為上訴人有利之認定。縱認上訴人已經勞資會議同意，適用延長勞工之工作時間為1個月不得超過54小時，勞工簡君於109年5月份加班時數總計69小時，亦已逾此法定上限時數，無從卸免其責。

01 原處分以上訴人使簡君延長工作時間連同正常工作時間已逾
02 法定工時上限，違反勞基法第32條第2項規定，於法有據。

03 (四)上訴人從事其他食品批發業，聘僱員工人數多達近200人，
04 依其經營食品批發業之組織規模，應有積極尋求法律諮詢及
05 採取因應作為之能力。又上訴人對勞工林君及簡君之出勤狀
06 況，本有差勤及打卡紀錄等可資查詢確認，惟其雖實施異常
07 工時制度，卻未善盡對工作場所及勞工於工作時間內所為勞
08 務監督管理之權責，一味要求員工於差勤紀錄註記遲延下班
09 之理由，未實質審認員工在工作場所提供勞務之實況，於節
10 慶旺季時雖有人力調度以提升產量之預期與規劃，卻未一併
11 注意法定延長工時之上限，致勞工承受雇主不合理之工作指
12 示而蒙受生命身體健康之危害，自難謂不具主觀可責性。

13 (五)裁罰基準第4點項次17及30規定，已考量違規行為之次數，
14 此與行政罰法第18條第1項所定違反行政法上義務行為應受
15 責難之程度密切相關，且由原處分記載上訴人經營其他食品
16 批發業，屬裁罰基準第3點所定甲類事業單位，並詳述其未
17 依法給付延長工時工資金額等違規情節，及斟酌其應注意，
18 並能注意，而未注意之過失，已審酌業者經營規模（資
19 力）、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益等，被上
20 訴人依此對上訴人違反勞基法第24條第1項及第32條第2項之
21 行為各裁處罰鍰10萬元、80萬元，應認有據。至上訴人因本
22 件違章行為所得利益多寡，僅是被上訴人裁罰時應斟酌眾多
23 因素之一，上訴人一再強調其違章行為對林君之影響僅826
24 元之工資，林君未依規定申請加班，且自行刪改出勤紀錄，
25 原處分顯有情輕法重情形云云，並非可採，資為論據。

26 四、本院查：

27 (一)駁回上訴部分：

- 28 1.勞基法第24條第1項規定：「雇主延長勞工工作時間者，其
29 延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間
30 在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。
31 二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額

01 加給3分之2以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間
02 者，按平日每小時工資額加倍發給。」第32條第1項、第2項
03 規定：「（第1項）雇主有使勞工在正常工作時間以外工作
04 之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資
05 會議同意後，得將工作時間延長之。（第2項）前項雇主延
06 長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日不得超過12小
07 時；延長之工作時間，1個月不得超過46小時，但雇主經工
08 會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之
09 工作時間，1個月不得超過54小時，每3個月不得超過138小
10 時。」第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一
11 者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……第
12 22條至第25條、……第32條……規定。」現行該法第80條之
13 1第1項規定：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關
14 應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期
15 日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善
16 者，應按次處罰。」審酌勞動契約屬於雙務契約，勞工在約
17 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
18 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
19 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
20 定，雇主如有使勞工在正常工作時間以外工作之必要，須經
21 勞雇雙方同意，雇主並應給付延長工作時間之工資。故勞工
22 在正常工作時間以外，延長工作時間，無論係基於雇主明示
23 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
24 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，
25 卻未制止或為反對之意思而予以受領，應認勞動契約之雙方
26 當事人業就延長工時達成合致之意思表示，該等提供勞務時
27 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
28 給付延長工作時間工資之義務，此不因雇主採取加班申請制
29 而有所不同。

30 2.事實認定乃事實審法院之職權，若其事實之認定符合證據法
31 則，縱其證據之取捨與當事人所希冀者不同，致其事實之認

01 定亦異於該當事人之主張者，亦不得謂為判決有違背法令之
02 情形。原判決業依調查證據之辯論結果，論明：(1)被上訴人
03 於110年2月26日、3月11日實施勞動檢查，發現勞工林君於1
04 09年9月份出勤情形為：109年9月1日出勤起訖時間為9:23~1
05 9:18、9月2日出勤起訖時間為9:14~19:11、9月3日出勤起訖
06 時間為9:06~19:16、9月25日出勤起訖時間為9:12~19:03、9
07 月28日出勤起訖時間為9:17~19:41、9月29日出勤起訖時間
08 為9:13~19:42、9月30日出勤起訖時間為9:12~19:20，平日
09 延長工作時間在2小時以內共計4.5小時，惟上訴人未依法給
10 予延長工時工資，違反勞基法第24條第1項規定。另勞工簡
11 君於109年5月2日7時19分至22時1分出勤工作，扣除中間休
12 息1小時，該日工時長達13小時42分鐘，上訴人使簡君延長
13 工作時間連同正常工作時間已逾1日法定工時12小時上限，
14 且簡君於109年4月30日、5月6日亦有相同情形，其109年5月
15 之延長工時1個月超過46小時，違反勞基法第32條第2項規
16 定。(2)依林君於原審準備程序證述，林君任職上訴人公司之
17 倉管，於廠商到貨較晚、貨量較大，或發現帳務上問題時，
18 常有臨時加班之需求，非必然得事先提出加班之申請，衡以
19 其所述自主延長工時所從事工作之內容多樣，且均能具體明
20 確陳述，對照其自109年2月20日起受僱於上訴人長達約1年
21 之在職期間，僅有1次加班申請獲准之紀錄，足見其所稱因
22 於加班後多次以口頭詢問主管得否申請加班遭到拒絕，故未
23 再提出申請乙節，尚非全然無憑。況加班申請制度僅為確認
24 勞工是否有延長工作時間之輔助手段，上訴人對於勞工林君
25 之出勤狀況本有差勤及打卡紀錄可資查詢確認，又對工作場
26 所及勞工於工作時間內所為之勞務行為，有監督管理之權，
27 所屬單位主管明知或可得而知林君於前開期間內在工作場所
28 超過正常工作時間仍提供勞務，卻始終未為任何反對之意思
29 表示或防止之措施，自難僅憑林君於109年9月間自主延長工
30 時，且未提出加班申請，即遽認林君於前揭期間無延長工時
31 工作之事實。(3)簡君於109年4月及5月份之加班時數及受領

之加班費均顯著增加，此期間因正值母親節前夕，含簡君在內受僱於上訴人生乳捲組之員工為因應此節慶旺季之需求，均有頻繁延長工時之必要，此應屬上訴人所明知，上訴人除始終對於簡君非自主延長工時加班乙事未為明確反對之意思表示，復於該等月份薪資結算時，依簡君延長工時之時間計發加班費，應認雙方就此延長工時已達成意思合致，簡君在此期間內延長工時工作應為上訴人所得預見。簡君於109年5月份加班時數總計達69小時，縱認上訴人已經勞資會議同意，適用延長勞工之工作時間為1個月不得超過54小時規定，亦已超過此法定上限時數，無從依此卸免其責。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，並無判決不適用法規或適用不當之違背法令情形。從而，原判決以上訴人違規屬實，且有過失，並因本次係第2次違反勞基法第24條、第5次違反同法第32條第2項規定，被上訴人乃依同法第79條第1項第1款規定，並參據裁罰基準第3點、第4點項次17、30及第5點等規定，各處上訴人罰鍰10萬元、80萬元，合計處罰鍰90萬元，於法無違，訴願決定予以維持，亦無不合。又被上訴人依現行勞基法第80條之1第1項規定，就上訴人於109年9月間違反同法第24條第1項規定之行為，處以公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文部分，經核並無違法。至被上訴人另依現行勞基法第80條之1第1項規定，就上訴人於109年4、5月間違反同法第32條第2項規定之行為，處以公布其名稱、負責人姓名部分，雖因未援引最有利於上訴人之行為時勞基法第80條之1第1項（104年2月4日增訂）而未臻妥適（詳後述），惟此部分裁處結果與適用該行為時法之結論並無二致，尚無不合。是原判決將上訴人在原審對訴願決定與原處分關於罰鍰部分所提撤銷訴訟，及對原處分因上訴人違反勞基法第24條第1項而公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文，與因違反勞基法第32條第2項而公布其名

01 稱、負責人姓名等部分，所提確認違法訴訟，予以駁回，於
02 法核無違誤。上訴意旨主張：上訴人為半自動工廠，個別員
03 工是否自主加班或因私人事由於廠區內逗留而遲延打卡，上
04 訴人有執行管控與查證之現實困難，為免員工未經同意即自
05 行延長工時，乃積極實施加班申請制度。林君曾向上訴人申
06 請加班獲准，卻於109年9月間在延後打卡下班之日，自行於
07 線上出勤系統「備註」欄填載私人事由，亦無向上訴人提出
08 加班申請，致上訴人無法透過每周異常工時盤點，與林君確
09 認於下班時間後有無持續提供勞務，林君所述於109年9月間
10 延後下班係從事上訴人指示工作，係其片面之詞，且與加班
11 申請單矛盾。依林君之工作性質，於下班前即可預見是否需
12 延長工時，可事前提出加班申請，縱然事後補申請，上訴人
13 仍會核准加班申請並依法發給加班費，可知其確係因私人事
14 由，始於109年9月間遲延打卡且未申請加班，原判決顯有適
15 用法規不當且認定事實違反經驗法則之違法云云，無非就其
16 業於原審提出，而為原判決論駁不採之主張，重複爭執，及
17 對原審認定事實及取捨證據之職權行使事項，指摘為不當，
18 並非可採。又林君確有原處分所指延長工時工作之事實，業
19 經原判決認定明確，至於林君受上訴人僱用期間，有無因未
20 於異常工時紀錄註明係私人理由，致考績遭受不利待遇之情
21 事，並非本件訴訟之爭點，原判決援引編列於不可閱覽卷內
22 之考績考核評分標準影本（下稱考績評分標準，原處分不可
23 閱卷第679頁），係作為其論斷：林君有無延長工時之事
24 實，不得僅以出勤紀錄所載為唯一依據之佐證，原審並未據
25 以認定林君曾因於出勤紀錄備註欄填載因工作而逾時下班，
26 致受不利考績，且原審業於言詞辯論期日將上開考績評分標
27 準提示予上訴人表示意見及辯論，並未違法限制上訴人閱覽
28 該項書證。另上訴人為證明林君109年9月之考績考核標準並
29 無與填載出勤紀錄相關之項目，於原審提出之「林君109年9
30 月考核題目」，依上說明，亦與本件訴訟之勝敗無關，原判
31 決業於事實及理由第八項說明該項書證因對判決結果不生影

響，爰不逐一論述，並無判決不備理由之違法。是上訴意旨另主張：原判決違法限制上訴人閱覽上開考績評分標準，直至言詞辯論終結前方首度提示上訴人之訴訟代理人閱覽，致上訴人未能獲取足夠資訊，無法為具體攻擊防禦、聲請相應證據調查；另對上訴人提出之「林君109年9月考核題目」未說明不採納之理由，有違反聽審權保障原則及正當訴訟程序與判決理由不備之違法云云，亦無足取。

(二)廢棄自判部分：按行政罰法第2條第3款規定：「本法所稱其他種類行政罰，指下列裁罰性之不利處分：……三、影響名譽之處分：公布姓名或名稱、公布照片或其他相類似之處分。」第5條規定：「行為後法律或自治條例有變更者，適用裁處時之法律或自治條例。但裁處前之法律或自治條例有利於受處罰者，適用最有利於受處罰者之規定。」查上訴人使勞工簡君於109年4月30日、5月2日及5月6日延長工作時間連同正常工作時間，逾1日法定工時12小時上限，及109年5月之延長工時1個月超過46小時，違反勞基法第32條第2項規定之行為，係發生於現行勞基法第80條之1第1項規定於109年6月10日公布施行之前。經比較上訴人此部分違規行為事實發生時之行為時勞基法第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。」與修正後之現行勞基法第80條之1第1項規定，現行條文就主管機關對於違反勞基法經裁處罰鍰者應公布之內容，增加行為時規定所無之「處分期日、違反條文及罰鍰金額」，足認修正前之行為時勞基法第80條之1第1項規定，對上訴人較為有利，依行政罰法第5條規定，本件關於上訴人因違反勞基法第32條第2項規定經裁處罰鍰部分，應適用行為時勞基法第80條之1第1項規定，僅得公布上訴人名稱及負責人姓名，被上訴人卻適用現行勞基法第80條之1第1項規定，處以將處分期日、違反條文一併公布，即有違誤，原判決予以維持，而駁回上訴人於原審對原處分因其違反勞

01 基法第32條第2項而公布處分期日、違反條文部分，所提確
02 認違法之訴，自有適用法規不當之違法。

03 五、綜上所述，原判決駁回上訴人訴請確認原處分因其違反勞基
04 法第32條第2項而公布處分期日、違反條文為違法部分，既
05 有如上所述之違背法令情事，上訴意旨求為廢棄原判決，雖
06 未以此指摘，但此為本院應依職權調查之事項，仍應認上訴
07 就此部分為有理由。又基於原審所確定之事實，本院已可自
08 為判決，且不會對兩造造成突襲，爰將原判決此部分廢棄，
09 並自為判決如主文第二項所示。至原判決駁回上訴人在原審
10 其餘之訴部分，認事用法並無違誤，上訴意旨指摘原判決此
11 部分違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

12 六、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由。依行政訴
13 訟法第255條第1項、第256條第1項、第259條第1款、第98條
14 第1項前段，判決如主文。

15 中 華 民 國 113 年 4 月 25 日

16 最高行政法院第四庭

17 審判長法官 王 碧 芳

18 法官 許 瑞 助

19 法官 王 俊 雄

20 法官 侯 志 融

21 法官 鍾 啟 煒

22 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

23 中 華 民 國 113 年 4 月 25 日

24 書記官 廖 仲 一