

臺北高等行政法院判決

110年度訴字第1221號

111年9月29日辯論終結

原告 亞尼克菓子工房股份有限公司

代表人 吳宗恩（董事長）

訴訟代理人 林煜騰 律師

複代理人 蘇庭 律師

被告 臺北市政府勞動局

代表人 高寶華（局長）

訴訟代理人 黃慧婷 律師

何育庭 律師

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服臺北市政府中華民國110年8月27日府訴三字第1106103040號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

(一)本件被告代表人原為陳信瑜，於訴訟進行中變更為高寶華，茲據新任代表人具狀聲明承受訴訟（參見本院卷第773至777頁），核無不合，應予准許。

(二)按「（第1項）訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。（第2項）被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。（第3項）有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……。二、訴訟標的之請求雖

有變更，但其請求之基礎不變。三、因情事變更而以他項聲明代最初之聲明。……。五、依第197條或其他法律之規定，應許為訴之變更或追加。」行政訴訟法第111條第1項、第2項、第3項第2款、第3款、第5款定有明文。又同法第196條第2項規定：「撤銷訴訟進行中，原處分已執行而無回復原狀可能或已消滅者，於原告有即受確認判決之法律上利益時，行政法院得依聲請，確認該行政處分為違法。」原告提起本件訴訟時，原係聲明求為判決：訴願決定及民國110年5月3日北市勞動字第11060039021號裁處書（下稱原處分）均撤銷。嗣於本院111年4月14日準備期日，變更聲明為：「(一)訴願決定、原處分關於罰鍰部分均撤銷。(二)確認原處分關於公布裁處人名稱及其負責人姓名、處分期日、違反條文部分違法。」（本院卷第383至384頁）前開訴之變更係主張本件起訴後，因原處分關於公布原告名稱及其負責人姓名、處分期日、違反條文部分業於110年7月5日公告完畢（本院卷第293頁），且無法回復至未公布之情形，而有行政訴訟法第196條第2項規定之適用，核其請求之基礎不變，且被告於訴之變更並無異議，而為本案之言詞辯論，依據前開規定，其訴之變更，本院認為尚屬適當，應予准許。

二、事實概要：

原告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。被告於110年2月26日、3月11日實施勞動檢查，發現：(一)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，惟原告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)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，該日工時長達13小時42分鐘；原告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小時情形，有違反勞基法第32條第2項規定。嗣被告以110年4月7

01 日北市勞動字第1106062130號函檢送勞動檢查結果通知書予
02 原告，並通知其陳述意見，經原告於110年4月16日以書面陳
03 述意見後，被告審認原告於5年內第2次違反勞基法第24條第
04 1項規定（第1次為109年3月16日裁處書），及第5次違反同
05 法第32條第2項規定（第1次至第4次分別為106年7月26日、1
06 07年8月6日、108年11月4日、109年3月16日裁處書），且為
07 甲類事業單位，乃依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1
08 項及臺北市政府處理違反勞基法事件統一裁罰基準（下稱裁
09 罰基準）第3點、第4點項次17、30及第5點等規定，以原處
10 分各處原告罰鍰新臺幣（下同）10萬元及80萬元，合計90萬
11 元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及
12 罰鍰金額。原告不服，提起訴願經決定駁回，遂提起本件行
13 政訴訟。

14 三、原告之主張及聲明：

15 (一)被告僅以林君打卡紀錄時間即謂原告有未給付加班費之事
16 實，違反有利不利一律注意原則，且未盡調查及舉證責任：

17 1.原告實施加班申請制度，工作規則第37條第2項規定員工
18 無故未經申請加班簽准，卻遲延未依班表所定下班時間打
19 卡者，得不列入加班計算，已對工時管理盡應盡注意義
20 務。林君與原告簽署勞動契約，第8條明確約定必須事先
21 依原告規定申請核准加班，方得延長工作時間，其在職期
22 間亦曾申請加班獲准，對加班申請制度，難謂不知情而沒
23 有申請，足見林君未申請加班，自認係個人因素所致遲延
24 打卡，並非業務需要而加班。又最高行政法院現行穩定見
25 解（最高行政法院107年判字第299號判決參照），若勞工
26 明知申請加班之相關規定及方式，既未於事前申請加班或
27 事後補辦申請，則其延長工作時間並非雇主人本於指揮監
28 督地位促其所為，雇主自無依勞基法第24條規定給付延長
29 工作時間工資之義務，據此，原告自得依勞動契約與工作
30 規則認定並非加班，不予核發加班費。

01 2.被告指摘該員零星0.5至1小時，非加班延長工時，亦非受
02 原告指示加班，被告未慮及原告之工時管理制度，及林君
03 有因離職私自竄改出勤紀錄或係私人因素遲延打卡之情
04 形，亦未綜合各項調查判斷，遽以上開未申請加班出勤紀
05 錄所載時間認定有延長工時加班事實，而就未給付加班費
06 予以裁處，顯然調查未盡、認定事實未依證據，有裁量怠
07 惰，違反有利不利一律注意原則之違法。事實上，原告自
08 109年9月起每周主管會報以簡報盤點個別員工之異常工時
09 紀錄，以確認遲延打卡是否為加班；若非加班會請員工於
10 「備註」登載說明因私人事由遲延打卡，此有109年9月至
11 12月異常出勤紀錄會報之簡報，及負責該項業務之人資人
12 員楊靖宜簽名切結陳述書可證。然細審上述異常出勤紀錄
13 會報中，均無林君之紀錄，可見林君於適時應該並沒有任
14 何異常出勤紀錄（或是縱使有異常遲延打卡但是已經有在
15 備註登載註明是私人事由遲延打卡）。林君109年9月固然
16 有7日（每日均短於1小時）之異常出勤紀錄，但極有可能
17 是遭林君竄改或是自行刪除原有備註註明私人原因遲延打
18 卡之紀錄。

19 (二)原告主觀上無故意或過失，不具可非難性及可歸責性：

20 退步言之，縱認林君和簡君未依勞動契約及工作規則事先申
21 請加班，未經原告合意即自行遲延打卡，構成延長工時未給
22 付加班費或一日正常工時連同延長工時逾12小時之客觀要件
23 （原告否認之），原告對林君和簡君延後下班之事實，亦無
24 應注意能注意而未注意之過失，原告不具可非難性及可歸責
25 性，依行政罰法第7條第1項規定不得處罰。簡君於109年4月
26 底、5月初，即母親節前夕，未依規定提前於加班前至少1個
27 小時申請加班，致原告工廠繁忙之餘，漏未注意其遲延多時
28 打卡下班。原告體恤簡君配合母親節旺季趕工辛勞，不忍苛
29 責挑剔，方核准加班並足額給付加班費，然其未按規定事前
30 申請加班，卻突稱要申請加班之情況，實非原告所能預見。
31 又原告已於108年11月20日第1屆第15次勞資會議決議通過，

01 延長工時得採3個月138小時總量控管，單月不得超過54小
02 時，故被告認定簡君單月延長工時超過46小時違反勞基法第
03 32條第2項規定，已有事實未盡調查之違誤，如遽納入工時
04 並據此認定簡君超時工作而裁處，對原告實非公平，有裁量
05 懈怠及違反有利不利情形應一律注意原則之違法。

06 (三)原處分裁量懈怠、違反有利不利一律注意及比例原則之違
07 法：

08 裁罰基準雖以雇主規模大小及性質分類，再以各條款違規次
09 數制訂裁罰區間之基準，惟該基準亦規定，如因違反之情
10 節、所牽涉勞工人數、應受責任程度而應減輕處罰者，仍應
11 依法審酌。原告僱用人數達200人以上，所牽涉勞工人數
12 少，且僅單日違規而非多日連續違反，其應屬偶發性事件，
13 影響尚屬輕微，被告未予調查審酌原告違反法規情節、應受
14 責難程度和所涉勞工人數少等減輕裁罰事由之情事，逕以受
15 裁罰次數決定高額裁罰，縱使係以該基準表甲類、涉犯違規
16 次數所定區間最低額10萬、80萬，但仍遠高違反勞基法第24
17 條第1項及第32條第2項規定之法定最低罰鍰2萬元，未見說
18 明何以上開事由不能構成情輕法重，減輕裁罰理由，亦未審
19 酌有無行政罰法第18條違反義務行為應受責難程度、所生影
20 響等情事，被告顯有裁量懈怠、違反有利不利一律注意原則
21 及比例原則之違法。

22 (四)爰聲明求為判決：

23 1.訴願決定、原處分關於罰鍰部分均撤銷。

24 2.確認原處分關於公布裁處人名稱及其負責人姓名、處分期
25 日、違反條文部分違法。

26 四、被告之答辯及聲明：

27 (一)原告未依法給付林君延長工時之加班費，係第2次違反勞基
28 法第24條第1項規定：

29 1.依原告109年9月份刷卡點名報表所載，林君9月1日至3
30 日、25日、30日均有延長工作時間0.5小時，9月28日、29
31 日延長工作時間1小時，其109年9月份平日延長工作時間

01 合計4.5小時，且原告於被告110年3月11日勞動條件檢查
02 會談紀錄（下稱110年3月11日會談紀錄）亦自承林君事前
03 未依規定提出加班申請，故未給付加班費，違反勞基法第
04 24條第1項規定之事證明確。

05 2.依司法實務見解，即便雇主已實施加班申請制，勞工是否
06 有延長工時，仍應以出勤紀錄為主要依據，不因雇主是否
07 採取加班申請制而有不同，亦不得以勞工未申請加班，即
08 否定其有延長工時之事實（最高行政法院108年度判字第4
09 37號判決參照）。原告所建立之異常工時管理制度，無法
10 提供相關資料，證明林君於109年9月份遲延打卡期間並無
11 提供勞務。則原處分以形式打卡記錄，認定原告就林君於
12 109年9月份之延長工時，未給付加班費，於法並無違誤。
13 被告審酌原告係第2次違反勞基法第24條第1項規定，且為
14 甲類事業單位，裁處10萬元罰鍰，並公布原告名稱、負責
15 人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並無違誤。

16 (二)原告使簡君延長工作時間連同正常工作時間已逾1日法定工
17 時12小時上限，係第5次違反勞基法第32條第2項規定：

18 1.依原告109年5月份刷卡點名報表所載，簡君109年5月2日7
19 時19分刷上班卡，22時1分刷下班卡，扣除中間休息1小
20 時，該日工時13小時42分鐘；原告使簡君延長工作時間連
21 同正常工作時間已逾1日法定工時12小時上限，原告於110
22 年3月11日會談紀錄亦自承簡君該日確有配合母親節旺季
23 趕工而延長工作時間，違反勞基法第32條第2項規定之事
24 實，堪予認定。

25 2.108年11月20日第1屆第15次勞資會議紀錄之內容，關於延
26 長加班時數部分，僅記載：「……但如遇天災、事變或突
27 發事件有例外規定（例如：配合年節、紀念日勞動節日及
28 其他由中央主管機關規定應放假之日，為因應公眾之生活
29 便利所需）另，雇主經工會同意，如事業單位無工會，經
30 勞資會議同意後，延長工作時間得採3個月總量管控，但1
31 個月不得超過54小時、每3個月不得超過138小時。」無從

01 得知勞資會議已同意採取延長工時之彈性措施。且該次會
02 議並未針對是否延長單月總加班時數為54小時進行討論，
03 無法證明勞資會議代表已同意採取單月延長工時上限為54
04 小時之彈性措施，故仍應以46小時為勞工單月延長工時總
05 時數之上限，故原處分就簡君部分，以其單月延長工時總
06 時數超過46小時，認定原告違反勞基法第32條第2項之規
07 定，於法無違。被告審酌原告係第5次違反勞基法第32條
08 第2項規定，且為甲類事業單位，裁處80萬元罰鍰，並公
09 布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金
10 額，並無違誤。

11 (三)並聲明求為判決：原告之訴駁回。

12 五、上開事實概要欄所述之事實經過，除下列爭執事項外，其餘
13 為兩造所不爭執，並有：原處分書（本院卷第41至42頁）、
14 訴願決定書（本院卷第45至53頁）、林君109年9月差勤紀錄
15 （不可閱覽原處分卷第653至654頁）、原告公司考核評分標
16 準（不可閱覽原處分卷第679頁）、109年5月、9月薪資清冊
17 （原處分卷第615、619頁）、簡君加班單及加班超時/天災
18 假出勤連絡單（本院卷第251至254頁）、簡君109年5月份加
19 班時數一覽表（原處分卷第185頁）、林君勞動契約（本院
20 卷第157至160頁）、原告109年2月21日及9月4日修訂之工作
21 規則（本院卷第163至195頁、第197至231頁）、原告109年9
22 月至12月主管會報有關異常出勤紀錄簡報（本院卷第237至2
23 40頁）、原告人資人員楊靖宜陳述切結書（本院卷第241
24 頁）、林君離職面談紀錄節本（本院卷243頁）、被告勞動
25 條件檢查會談紀錄（本院卷第297至299頁）、原告刷卡點名
26 報表（本院卷第301至310頁）、原告第1屆第15次108年11月
27 20日勞資會議紀錄（本院卷第347至350頁），及原告108年1
28 2月4日內部聯絡單（本院卷第579至580頁）等文件可參，自
29 堪認為真正。是本件爭執事項厥為：(一)被告認定原告未依法
30 給付林君延長工時之加班費，違反勞基法第24條第1項規
31 定，及使簡君延長工作時間連同正常工作時間已逾法定工時

01 上限，違反勞基法第32條第2項規定，有無違誤？(二)原告就
02 本件違章行為是否具主觀可責性？(三)原處分是否有裁量怠惰
03 違反有利不利一律注意原則及比例原則等違法瑕疵？

04 六、本院之判斷：

05 (一)本件應適用之法令：

06 1.按勞基法第24條第1項規定：「雇主延長勞工工作時間
07 者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長
08 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
09 1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小
10 時工資額加給3分之2以上。三、依第32條第4項規定，延
11 長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。」第32條
12 第1項、第2項規定：「（第1項）雇主有使勞工在正常工
13 作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位
14 無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。
15 （第2項）前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時
16 間，1日不得超過12小時；延長之工作時間，1個月不得超
17 過46小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經
18 勞資會議同意後，延長之工作時間，1個月不得超過54小
19 時，每3個月不得超過138小時。」第79條第1項第1款規
20 定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上1
21 00萬元以下罰鍰：一、違反……第22條至第25條……第32
22 條……規定。」第80條之1第1項規定：「違反本法經主管
23 機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之
24 名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並
25 限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」勞基法施
26 行細則第20條之1第1款規定：「本法所定雇主延長勞工工
27 作之時間如下：一、每日工作時間超過8小時或每週工作
28 總時數超過40小時之部分……。」審酌勞動契約屬於雙務
29 契約，勞工在約定的正常工作時間內為雇主提供勞務，雇
30 主則以工資為對待給付，勞基法第24條雖規定雇主對於延
31 長工作時間的勞工負有給付延長工作時間工資的義務，惟

01 依同法第32條第1項規定，雇主如有使勞工在正常工作時
02 間以外工作的必要，須經勞雇雙方同意，雇主並應給付延
03 長工作時間的工資，及應注意延長工時不得逾同條文第2
04 項所定延長工時之上限。又因勞工常屬弱勢之一方，或有
05 時囿於組織文化、氛圍或潛規則，難以期待其得以立於平
06 等地位與雇主協商，且雇主對於勞工在其管領下的工作場
07 所提供勞務，具有指揮監督的權利及可能，故勞工在正常
08 工作時間外，延長工作時間，無論是基於雇主明示的意思
09 而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮
10 監督下的工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為
11 反對的意思而予以受領，則應認勞動契約雙方當事人已就
12 延長工時達成合致的意思表示，該等提供勞務時間即屬延
13 長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞基法規定給付延
14 長工作時間工資的義務，此不因雇主採取加班申請制而有
15 所不同（最高行政法院108年度判字第437號判決意旨參
16 照）。

- 17 2.裁罰基準第3點規定：「雇主或事業單位依其規模大小及
18 性質分類如下：（一）甲類，有下列情形之一者屬之：1.
19 股票上市公司或上櫃公司。2. 資本額達8千萬元以上之公
20 司。3. 僱用人數達100人以上之事業單位（含分支機
21 構）。（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」第4
22 點規定：「臺北市政府處理違反勞基法事件統一裁罰基準
23 如下表：其中項次17規定：「【違規事件】延長勞工工作
24 時間，雇主未依法給付其延長工作時間之工資者。【法條
25 依據（勞基法）】第24條第1項、第79條第1項第1款、第4
26 項及第80條之1第1項。【法定罰鍰額度或其他處罰】1. 處
27 2萬元以上100萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數
28 或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額2分之1。2. 應
29 公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令
30 其改善；屆期未改善者，應按次處罰。【統一裁罰基準】
31 違反者，除依雇主或事業單位規模、性質及違規次數處罰

如下外，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：1. 甲類：(1)第1次：2萬元至20萬元。(2)第2次：10萬元至40萬元。(3)第3次：30萬元至60萬元。…」項次30規定：「【違規事件】雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間或雇主使勞工在正常工作時間以外延長工作之時間，違反勞基法第32條第2項規定之時數。【法條依據（勞基法）】第32條第2項、第79條第1項第1款、第4項及第80條之1第1項。【法定罰鍰額度或其他處罰】1. 處2萬元以上100萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額2分之1。2. 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。【統一裁罰基準】違反者，除依雇主或事業單位規模、性質及違規次數處罰如下外，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：1. 甲類：……5. 第5次以上：80萬元至100萬元。」第5點規定：「前點違規次數之計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯5年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。」上述裁罰基準為被告為處理違反勞基法事件，建立執法之公平性，以期減少爭議及行政爭訟之行政成本，應符合勞動基準法立法之目的及比例原則，主管機關透過此等細節性、技術性之裁罰標準，俾為一致性處理，未牴觸逾越母法，自得供本案援用。

(二)被告認定原告未依法給付林君延長工時之加班費，及使簡君延長工作時間連同正常工作時間已逾法定工時上限，並無違誤：

1. 經查，原告經營其他食品批發業，為適用勞基法之行業。被告於110年2月26日、3月11日實施勞動檢查，發現勞工林君於109年9月份出勤情形為：109年9月1日出勤起訖時間為9:23~19:18、9月2日出勤起訖時間為9:14~19:11、9

月3日出勤起訖時間為9:06~19:16、9月25日出勤起訖時間為9:12~19:03、9月28日出勤起訖時間為9:17~19:41、9月29日出勤起訖時間為9:13~19:42、9月30日出勤起訖時間為9:12~19:20，平日延長工作時間在2小時以內共計4.5小時，惟原告未依法給予延長工時工資，違反勞基法第24條第1項規定等情，有林君109年9月差勤紀錄、原告公司109年9月薪資清冊及刷卡點名報表（原處分卷第619頁、本院卷第301至310頁、不可閱覽原處分卷第653至654頁）等在卷可稽；另勞工簡君部分，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，該日工時長達13小時42分鐘；原告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小時情形，違反勞基法第32條第2項規定等情，有原告公司109年5月薪資清冊、簡君加班單、加班超時/天災假出勤連絡單，及簡君109年5月份加班時數一覽表（原處分卷第615頁、第185頁、本院卷第251至254頁）等附卷可按。被告因此認定原告於5年內第2次違反勞基法第24條第1項規定（第1次為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（第1次至第4次分別為106年7月26日、107年8月6日、108年11月4日、109年3月16日裁處書），且為甲類事業單位，乃依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及裁罰基準第3點、第4點項次17、30及第5點等規定，以原處分各處原告罰鍰10萬元及80萬元，合計90萬元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，經核於法並無違誤。

2. 其次，觀諸勞工林君於111年7月28日本院準備程序中證稱略以：伊於109年9月間，延長工時後是有繼續的工作內容，且有實際從事職務上的工作。伊有向主管口頭提出是否可申請加班。主管僅回復要跟上面的請示，之後就不了了之。主管沒有明確說不能加班，但是有提到有需要上面

01 的主管同意才可以，但之後上面的主管沒有回復。印象中
02 至少有1名同事申請加班，但加班單放了快1年，都沒有得
03 到回應。有時候會在下班前1、2個小時才會知道要加班，
04 或者是有臨時的事情需要處理就要加班。伊負責處理的事
05 務內容是系統的單據處理，有時候需要查庫存帳上的事
06 情，伊是倉管，廠商有時比較晚到貨，收貨時間會比較
07 長。臨時的突發狀況是指廠商比較晚到貨，到貨量比較
08 大，收貨的時間有時長達1個小時以上，有時候發現帳務
09 上有問題，主管要求查明，也會要花比較多的時間。在職
10 期間僅有1次申請加班獲准，伊雖沒有實際申請加班被退
11 回之情形。其他同事有讓伊看沒有被同意的加班單，另外
12 有多次口頭請示是否能加班，但都被拒絕了，既然這樣，
13 也就不浪費時間提出申請了。伊超時工作的天數太多，不
14 記得109年9月間各延長工時當天的工作內容。但工作的場
15 所到處都有監視器，且主管都有在監看，所以公司不會不
16 知道伊在作什麼的等語明確（本院卷第752至759頁），參
17 以林君之差勤管理紀錄，可證其於109年9月間確有於下班
18 時間後自主延長工時加班之情形，原告就此固主張：林君
19 在職期間亦曾申請加班獲准，對加班申請制度，難謂不知
20 情而沒有申請，足見林君未申請加班，係自認個人因素所
21 致遲延打卡，並非因業務需要而加班，且林君有因離職私
22 自竄改出勤紀錄或係私人因素遲延打卡之情形，原告不會
23 有期待可能性認知到林君有加班的情況而核給加班費等
24 語，並援引原告公司109年9月至12月主管會報有關異常出
25 勤紀錄簡報，及林君110年2月21日離職面談紀錄節本等件
26 為憑（本院卷第237至240頁、第243頁），惟查，林君任
27 職原告公司之倉管，於廠商到貨較晚、貨量較大，或發現
28 帳務上問題時，常有臨時加班之需求，非必然得事先提出
29 加班之申請等情，業據林君到庭為前開證述明確，衡以其
30 所述自主延長工時所從事工作之內容多樣，且均能具體明
31 確陳述，對照其自109年2月20日起受僱於原告長達約1年

之在職期間，卻僅有1次加班申請獲准之紀錄（見林君加班申請單，本院卷第235頁），足見其所稱因於加班後多次以口頭詢問主管得否申請加班遭到拒絕，故未再提出申請乙節，尚非全然無憑。又況，加班申請制度僅為確認勞工是否有延長工作時間之輔助手段，原告對於勞工林君之出勤狀況本有差勤及打卡紀錄可資查詢確認，又對工作場所及勞工於工作時間內所為之勞務行為，本有監督管理之權，是原告公司所屬單位主管明知或可得而知林君有於前開期間內在工作場所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月間自主延長工時，且未提出加班申請，即遽認林君於前揭期間無延長工時工作之事實。

3. 再者，關於原告所稱林君有於離職時私自竄改出勤紀錄乙事，就此經本院依職權質諸證人林君，其固坦承原告公司自109年9月起開始實施異常工時紀錄制度，如有超過工時者，必須自行在系統中備註逾時下班之理由，其於離職前有將109年9月間出勤紀錄中逾時下班備註欄說明均刪除等情，惟其亦同時證稱：原告公司要求註明遲延打卡之原因，但是一旦寫明是從事與工作有關的內容就會被人資要求修改，公司將異常工時紀錄制度列為考績，如果沒有註明的話，會被扣考績，所以被迫虛造個人的理由而延誤工時。因為伊認為之前的原因是被原告公司強迫虛造的內容，並非實際的原因，所以伊離職前已經告知人資已刪除備註欄中的原因等語明確（見本院卷第754頁筆錄），並有其提供之原告公司考績考核評分標準影本1份（不可閱覽原處分卷第679頁，該評分標準雖列為不可閱卷內，但經本院於言詞辯論期日當庭徵得被告之同意由原告閱覽，原告亦不爭執其文書形式上真正，本院自得予以參酌，併此敘明）附卷可參，足見原告公司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，僅一味片面地要求員工註記遲延下班之理

01 由，卻未實質審認員工在工作場所勞務提供之實況，其所
02 謂員工出勤紀錄備註欄中之記載，自不足參採為原告有利
03 認定之基礎。原告就此雖另指摘林君有可能為求檢舉報
04 復，而擅自竄改原告公司出勤紀錄之情，然觀諸林君於本
05 院準備程序中證述內容，其對於其離職前刪除出勤紀錄備
06 註欄中之緣由已直言不諱，並無何隱瞞，又其於110年2月
07 26日離職時，對於原告公司所屬主管情緒管理固有怨言
08 （參見離職面談紀錄節本，本院卷第243頁），但與原告
09 間並無衍生任何勞資糾紛之爭訟，離職後針對109年9月間
10 未請領之加班費，亦未有向主管機關提出勞資爭議調解之
11 情，是證人林君就本件原告之訴訟結果間並無何利害關
12 係，衡情當無設詞誣陷原告公司之必要，是認林君上開所
13 為證詞，應足堪採信。從而，原處分以原告未依法給予延
14 長工時工資，違反勞基法第24條第1項規定，並據以為前
15 開裁罰，核無違誤。

- 16 4. 關於原告所屬勞工簡君於109年4月30日、同年5月2日、6
17 日有延長工作時間連同正常工作時間已逾1日法定工時12
18 小時上限，且109年5月之延長工時亦有1個月超過46小時
19 等情形，為原告所是認，並另主張：簡君未按規定事前申
20 請加班，突稱要申請加班之情況，實非原告所能預見。又
21 原告已於108年11月20日第1屆第15次勞資會議決議通過，
22 延長工時得採3個月138小時總量控管，單月不得超過54小
23 時，故被告認定簡君單月延長工時超過46小時違反勞基法
24 第32條第2項規定，有事實未盡調查之違誤云云，惟基於
25 下列之理由，本院認其主張為不可採：

- 26 (1)依據簡君於109年4、5月間之加班單、加班超時/天災假
27 出勤連絡單、加班時數一覽表及薪資明細所示（原處分
28 卷第614至615頁、第185頁、本院卷第251至254頁），
29 可知其於4月及5月份期間受領加班費分別共計6,654
30 元、8,516元，其中109年5月份加班時數總計甚至高達6
31 9小時，與其他月份相較，加班時數及受領之加班費均

有顯著之增加，且從原告公司於該期間之加班超時/天災假出勤連絡單以觀（原處分卷第400頁、第416至453頁），可見除簡君外，原告所屬人資課人員在簽辦意見上亦有規劃大量調度勞工加班以製作生乳捲及母親節蛋糕之情，足證此期間因正值母親節前夕，含簡君在內受僱於原告公司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，此應屬原告所明知，方預先為人力調度之規劃，是以，勞工簡君縱使未依工作規則事先向原告提出加班申請，致原告於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，原告對於掌控、稽核其延長工時之出勤狀況並無任何困難，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意思合致，簡君在此期間內延長工時工作應為原告所得預見至明。

(2)此外，依勞基法第32條第1項、第2項規定，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。延長之工作時間，1個月不得超過46小時，但經勞資會議同意後，延長之工作時間，1個月仍不得超過54小時。亦即以勞資會議之同意作為雇主使勞工延長工作時間之程序要件。就雇主對勞工工作時間之指示而言，勞資會議之同意程序，通常具有維護勞工權益之重要功能，避免弱勢之個別勞工承受雇主不合理之工作指示而蒙受生命身體健康之危害。於勞資會議構成員中，依勞基法第83條規定授權訂定之勞資會議實施辦法第3條第1項規定，勞資會議由勞資雙方同數代表組成，且勞資會議性質上與團體協商完全不同，雇主要取得勞資會議之同意並非難事，此可從原告所提出第1屆第15次108年11月20日勞資會議紀錄（本院卷第350頁）所載，對於延長工時之議題經與會人員一

01 致同意通過即可見一斑，然原告並未提出出席人員簽到
02 名冊，致無從核對該次勞資會議紀錄所載出席人員是否
03 與簽到名冊相一致，亦無從得知相關人員是否確實出席
04 並參與討論、決議，就此質諸原告於本院準備程序中僅
05 稱：有實體開會，但是線上簽到紀錄，沒有實體簽到紀
06 錄云云（本院卷第385頁筆錄），卻未見提出其他事證
07 以實其說，故原告是否有合法召開勞資會議，已非無
08 疑；又況，細譯前揭勞資會議臨時動議內容所載亦僅是
09 大體引用勞基法第32條法律規定之文字，並無明確同意
10 原告使勞工延長工時之情，此為原告於本院準備程序中
11 所是認（本院卷第386頁筆錄），另參酌其於本院審理
12 中所提出108年12月4日內部聯絡單載稱略以：「各位勞
13 資雙方代表好：11/20勞資會議中，原定預計討論議
14 題：放寬每月加班時數上限未能如期討論，故以此文件
15 簽呈，補充說明，請勞資雙方代表回覆意見：贊成或不
16 贊成。」等語（本院卷第579頁），益徵原告於108年11
17 月20日召開勞資會議時，就是否放寬每月加班時數上限
18 之議題並未經勞資雙方進行實質討論、協商，故當日會
19 議所作成勞資雙方代表17票同意之表決及108年12月4日
20 透過內部線上簽呈所作成之補充決議，均僅是徒具形
21 式，顯非合於前述透過勞資會議行使同意程序，以維護
22 勞工權益之制度本旨甚明，本院自難遽以參採為原告有
23 利之認定。

24 (3)末以，勞工簡君於109年5月份加班時數總計達69小時，
25 有卷附簡君109年5月份加班時數一覽表及原告刷卡點名
26 報表等件（原處分卷第185頁、本院卷第309頁）附卷可
27 考，故縱認原告已經勞資會議之同意，適用延長勞工之
28 工作時間為1個月不得超過54小時之規定，亦已然超過
29 此法定上限時數，自無從依此卸免其責。從而，原處分
30 以原告使簡君延長工作時間連同正常工作時間已逾法定

01 工時上限，違反勞基法第32條第2項規定，並據以裁
02 罰，應認於法有據。

03 (三)原告本件違章具主觀可責性：

04 1. 末按「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不
05 予處罰。」行政罰法第7條第1項定有明文。而所稱「故
06 意」，係指對於違反行政法上義務之構成要件事實，明知
07 並有意使其發生，或預見其發生而其發生並不違背其本意
08 而言；所謂「過失」，係指對於違反行政法上義務之構成
09 要件事實之發生，雖非故意，但按其情節應注意、能注意
10 而不注意，或雖預見其能發生而確信其不發生而言。原告
11 雖另主張：對林君和簡君延後下班之事實，原告無應注意
12 能注意而未注意之過失，不具可非難性及可歸責性，依行
13 政罰法第7條第1項規定不得處罰云云。

14 2. 惟查，原告為從事其他食品批發業，聘僱員工人數多達近
15 200人，有被告製作之110年3月11日勞動條件檢查會談紀
16 錄（原處分卷第195頁）附卷可參，依其經營食品批發業
17 之組織規模，應有積極尋求相關法律諮詢及採取相關因應
18 作為之能力，至加班申請制度僅為確認勞工是否有延長工
19 作時間之輔助手段，原告對於勞工林君及簡君之出勤狀況
20 本有差勤及打卡紀錄等可資查詢確認，雖實施異常工時制
21 度，卻未善盡對工作場所及勞工於工作時間內所為勞務提
22 供監督管理之權責，僅一味要求員工於差勤紀錄註記遲延
23 下班之理由，卻未實質審認員工在工作場所提供勞務之實
24 況，又於節慶旺季時雖有人力調度以提升產品生產量之預
25 期與規劃，卻未一併注意法定延長工時之上限，致勞工承
26 受雇主不合理之工作指示而蒙受生命身體健康之危害，自
27 難謂其不具主觀可責性。

28 (四)原處分並無裁量瑕疵，亦未違反有利不利一律注意原則及比
29 例原則：

30 1. 末按行政訴訟法第4條第2項及第201條規定，行政法院對
31 行政機關逾越權限或濫用權力所為之行政處分，得予撤

銷。又若行政處分「未考慮應考慮的事項、考慮了不應考慮的事項而作成行政裁量」或「行政裁量逾越合理判斷所該容許之界線」，都構成違法；所謂裁量錯誤，係指行政機關雖已行使其裁量權，惟其方式錯誤，譬如與裁量決定相關的重要觀點，在行政機關形成決定的過程中未予斟酌（裁量不足）；或未充分斟酌相關之事項甚或以無關聯之因素作為考量，或者判斷係基於不正確之事實關係等情形。行政法院就裁量濫用之審查，應審查行政機關為裁量決定時有無重要觀點未予斟酌，或者其判斷係基於不正確之事實關係等裁量錯誤或裁量怠惰之情形。裁量係行政固有權限，除裁量權之行使有逾越權限或濫用權限，已屬違法外，行政法院不得審查行政裁量權行使之當否。行政機關訂定之裁量基準，係就典型的情形為規定，然於個案中如考慮行政罰法第18條第1項之審酌因素後，與典型情形有所不同時，自應考慮是否應作不同於裁量基準之決定，否則即屬裁量怠惰。惟此以個案有事證顯示出其可能與裁量基準之典型情形有異之特殊情形為要件，而不能案案要求行政機關說明不存在與裁量基準之典型情形有異之特殊情形（最高行政法院107年度判字第130號判決意旨參照）。

2. 原告固主張：公司僱用人數達200人以上，所牽涉勞工人數少，且僅單日違規而非多日連續違反，其應屬偶發性事件，影響尚屬輕微，被告未予調查審酌原告違反法規情節、應受責難程度和所涉勞工人數少等減輕裁罰事由之情事，且未見說明何以上開事由不能構成情輕法重，減輕裁罰理由，亦未審酌有無行政罰法第18條違反義務行為應受責難程度、所生影響等情事，被告顯有裁量懈怠、違反有利不利一律注意原則及比例原則之違法等語，惟觀諸系爭裁罰基準之第4點第17項及第30項規定，可見該等規定已考量違規行為之次數，對甲類之事業單位處以：「(1)第1次：2萬元至20萬元。(2)第2次：10萬元至40萬元。(3)第

01 3次：30萬元至60萬元。(4)第4次：60萬元至80萬元。(5)
02 第5次以上：80萬元至100萬元。」之罰鍰，衡以原告違規
03 遭裁罰之次數與行政罰法第18條第1項規定應審酌違反行
04 政法上義務行為應受責難之程度密切相關，另觀諸原處分
05 所載違規事實，記載原告經營其他食品批發業，屬系爭裁
06 罰基準第3點規定之甲類事業單位，並詳述其違反勞基法
07 前述規定之基礎事實、未給付延長工時工資金額等違規情
08 節，及斟酌其具應注意，並能注意，而未注意之過失，足
09 徵原處分亦已一併審酌業者經營規模（資力）、所生影響
10 及因違反行政法上義務所得之利益等，被告依此裁處原告
11 違反勞基法第24條第1項及第32條第2項各10萬元、80萬
12 元，應認有據。原告徒以前揭情詞指摘被告違反有利不利
13 一律注意原則云云，實難認可採。至原告雖一再強調其違
14 章行為對林君之影響僅826元之工資，林君未依規定申請
15 加班，且自行刪改出勤紀錄，故原處分顯係情輕法重云
16 云，然原告因本件違章行為所得利益之多寡僅是前揭被告
17 應斟酌眾多因素中之其中一環，綜合林君前揭證述之內
18 容，及卷附原告公司勞工之差勤打卡紀錄暨相類違規前案
19 裁罰紀錄（原處分卷第53至65頁）等書證以觀，堪認在原
20 處分形成的過程中，被告已就與裁量決定相關的重要觀點
21 均予以斟酌，且本件原告違反行政法上義務行為應受責難
22 之程度非微，實難認本件有須異於系爭裁罰基準規定作特
23 殊考量之例外情況存在，被告適用系爭裁罰基準第3點、
24 第4點項次17、30及第5點等規定，作成原處分處以原告罰
25 鍰10萬元及80萬元，合計90萬元，並公布原告名稱、負責
26 人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，核無違誤。原
27 告仍空言主張原處分有裁量怠惰及違反比例原則等違法瑕
28 疵云云，難謂有理由，自無從為其有利之認定。

29 七、綜上所述，原告主張各節，均非可採。本件被告查認原告違
30 反勞基法第24條第1項及第32條第2項規定。案經被告依同法
31 第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定，以原處分裁處原

告罰鍰10萬元及80萬元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，於法並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告訴請判決如聲明所示，為無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造之其餘攻擊防禦及陳述，經本院詳加審究，或與本件之爭執無涉，或對本件判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此指明。

據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 10 月 20 日

臺北高等行政法院第五庭

審判長法 官 陳 心 弘

法 官 畢 乃 俊

法 官 鄭 凱 文

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

三、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）

四、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)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其法定代理人具備律師資格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

01

	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。	

02

中 華 民 國 111 年 10 月 20 日

03

書記官 吳 芳 靜