最 高 行 政 法 院 判 決

108年度判字第437號

上　訴　人　臺北市政府勞動局
代　表　人　賴香伶
訴訟代理人　黃慧婷　律師
　　陳柏元　律師
　　邱馨嫻　律師
被上訴人　華經資訊企業股份有限公司
代　表　人　魏幸雄

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國107年12月21日臺北高等行政法院107年度訴更一字第61號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決廢棄，發回臺北高等行政法院。

理　由

一、被上訴人經營資料處理、網站代管及相關服務業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業，經上訴人於民國105年11月2日及同年月8日派員實施勞動檢查發現，被上訴人與勞工約定每日工時8小時，延長工時自18時起算，並以0.5小時為單位。而勞工洪逢苓105年8月4日延長工作時間2.5小時，應給付延長工時工資新臺幣（下同）500元；勞工黃欣儀105年8月1日延長工作時間2.5小時，應給付延長工時工資452元，惟被上訴人均未給付。上訴人審認被上訴人有未給付勞工延長工時工資，違反行為時（下同）勞基法第24條規定情事，且係第2次違規，爰依同法第79條第1項第1款與第80條之1第1項及裁處時（下同）臺北市政府處理違反勞基法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）第3點第13項等規定，以106年1月5日北市勞動字第10542819200號裁處書裁罰5萬元，並公布被上訴人名稱及負責人姓名（下稱原處分）。被上訴人不服，循序提起行政訴訟，經原審法院106年度訴字第770號判決「訴願決定及原處分關於罰鍰新臺幣伍萬元部分均撤銷。確認原處分關於公布原告（即被上訴人）名稱及負責人姓名

部分違法。」（下稱原審前判決）。上訴人不服，提起上訴，經本院107年度判字第299號判決（下稱本院發回判決）將原審前判決廢棄，發回更審，經原審法院107年度訴更一字第61號判決「訴願決定及原處分關於罰鍰新臺幣伍萬元部分均撤銷。確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分違法。」（下稱原判決）。上訴人仍不服，遂提起本件上訴，並聲明：原判決廢棄；被上訴人第一審之訴駁回。

二、被上訴人起訴的主張及上訴人在原審的答辯，均引用原判決所載。

三、原判決將訴願決定及原處分關於罰鍰5萬元部分均撤銷，並確認原處分公布被上訴人名稱及負責人姓名部分為違法，是以：

㈠被上訴人主張洪逢苓等2人未依工作規則及加班管理辦法向被上訴人事前申請，並經核准，其所執行之作業未受被上訴人之指揮監督，事後亦未經被上訴人追認；雙方未就延長工時達成合意，被上訴人自無給付延長工時工資之必要云云，此部分要屬對法令之誤解，尚不足採。

㈡綜合證人劉春錢、黃欣儀、洪逢苓、謝秉宸於原審證言，並無證據證明黃欣儀及洪逢苓之主管謝秉宸、王木村等人，對於黃欣儀及洪逢苓延後下班之事實為明知，難認被上訴人為故意。再者，依被上訴人人事主任劉春錢於原審之結證證言可知，黃欣儀及洪逢苓於105年8月1日及8月4日並未申報加班，劉春錢截至105年11月2日勞動檢查前，尚不知黃欣儀及洪逢苓於105年8月1日及8月4日確有延長工時提供勞務之事實，其係於上訴人105年11月2日實施勞動檢查後，調取員工出勤刷卡紀錄，方知黃欣儀及洪逢苓有刷退逾時延後下班之事實，則上訴人指被上訴人為故意，即非可採。

㈢被上訴人工作規則依上訴人核備後建置於被上訴人網頁。被上訴人工作規則第22條規定：「員工因業務需要得延長工作時間，其延長之工作時間以加班計。有關加班之規定，依『加班管理辦法』辦理之」。加班管理辦法第1條規定：「本

辦法依工作規則第22條規定訂定之，凡本公司同仁均依本辦法辦理之。」第3條規定：「本公司同仁因業務需要處理延續之公務或主管指示必須處理急要公務，而需於正常上班時間外，在處理公務場所繼續工作者，得經申請同意後加班。」第4條第2項規定：「申請加班應事先填寫『加班申請單』，呈請權責主管核准，並於次月10日前送至人資中心作業，逾期未送或未符本辦法有關規定者不計加班費。但臨時由主管指定加班者，得於翌日補辦加班申請。」而洪逢苓及黃欣儀之前亦曾申請過加班，謝秉宸及王木村並證稱：「下屬如果申請加班，都會同意，未曾不同意」，堪認被上訴人主觀上應係相信洪逢苓及黃欣儀如有延長工時提供勞務之情形，必會依規定申報加班。則對於本件不知渠二人於105年8月1日及8月4日延長工時提供勞務，而未給予延長工時工資，亦難認有何可非難性及可歸責性。被上訴人員工洪逢苓及黃欣儀雖有延長工時提供勞務，然被上訴人未為給付延時工資之違章行為，尚難認有何故意或過失，應不予裁罰等詞，為其判斷之基礎。

四、上訴意旨略謂：

㈠原判決未對被上訴人是否具有過失為論述，遽認被上訴人不具故意、過失，應不予裁罰，有判決不備理由之違法。又依被上訴人人事主任劉春錢於上訴人訪談時陳稱可知，被上訴人之差勤管理制度係每日列印日報表，追蹤晚於19：00打卡之異常情形且會對員工逐一提醒，顯見被上訴人就員工延長工時之工作事實係明知或可得而知，被上訴人未落實每日追蹤出勤異常者，致未能即時掌握員工有延時工作之事實，有應注意能注意而不注意，係有過失。原判決未見於此，復不採卷內受查員工洪逢苓等2人之出勤記錄，遽認被上訴人無故意、過失，除有認定事實未憑證據之違法外，亦有判決不備理由之違法。

㈡原判決於第11頁第22行以「如原告（即被上訴人）對於其員工洪逢苓等2人之延長工作時間提供勞務之事實為明知或可

得而知，卻未制止或為反對之意思者，自仍有給付延長工時工資之義務」，嗣於第17頁第20行稱「對於本件不知渠二人於105年8月1日及8月4日延長工時提供勞務，而未給予延長工時工資，亦難認有何可非難性及可歸責性」顯有判決理由矛盾之違法。

㈢本件違反勞基法第24條客觀構成要件之前提為：被上訴人對於員工有延長工時提供勞務之事實係明知或可得而知。本院發回判決及原判決皆認被上訴人未為給付加班費客觀上違反勞基法第24條，亦即，被上訴人對於員工延時工作之事實係明知或可得而知；惟原判決就主觀構成要件進行審認時，卻又認定被上訴人不知員工有延長工時提供勞務之事實，原判決不僅前後矛盾，且違反本院發回判決於法律上之判斷，有判決違反行政訴訟法第260條第3項規定之違法。

五、本院按：

㈠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項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。」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。」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。」審酌勞動契約屬於雙務契約，勞工在約定的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的勞工

負有給付延長工作時間工資的義務，惟依同法第32條第1項規定，雇主如有使勞工在正常工作時間以外工作的必要，須經勞雇雙方同意，雇主並應給付延長工作時間的工資。又因勞工常屬弱勢之一方，或有時囿於組織文化、氛圍或潛規則，難以期待其得以立於平等地位與雇主協商，且雇主對於勞工在其管領下的工作場所提供勞務，具有指揮監督的權利及可能，故勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論是基於雇主明示的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的工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對的意思而予以受領，則應認勞動契約雙方當事人已就延長工時達成合致的意思表示，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作時間工資的義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同。

㈡又「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。」行政罰法第7條第1項定有明文，亦即違反行政法上義務之行為，除法律別有規定外，不問行為人係出於故意或過失，均應處罰。基此，違反勞基法第24條規定所課予雇主對於延長工作時間的勞工負有給付延長工作時間工資之行政法上義務，而依勞基法第79條第1項第1款規定應予處罰之未給付勞工延長工時工資之行為，自不限於故意之行為，其因過失而未給付勞工延長工時工資之行為，亦屬該規定處罰之列。

㈢我國行政訴訟係採取職權調查原則（行政訴訟法第125條第1項及第133條規定參照），其具體內涵包括事實審法院有促使案件成熟，使案件達於可為實體裁判程度之義務，故事實審法院原則上應依職權查明為裁判基礎之事實關係，據以認定事實並進而為法律之涵攝，以審查行政處分之合法性及確保向行政法院尋求權利保護者能得到有效之權利保護。經查，上訴人係以被上訴人有未給付勞工延長工時工資，違反勞基法第24條規定情事，且係第2次違規，爰依同法第79條第1

項第1款與第80條之1第1項及裁罰基準第3點第13項等規定，以原處分裁罰5萬元，並公布被上訴人名稱及負責人姓名，有原處分在卷可稽。準此，判斷原處分是否合法，且為本件裁判基礎之重要事實及法律爭點當為：「勞工在正常工作時間外，延長工作時間，究竟係基於雇主明示的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的工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對的意思而予以受領」、「倘勞動契約雙方當事人已就延長工時達成合致的意思表示，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作時間工資的義務」，此亦為本院發回判決所指摘，亦係兩造於本件之最大爭議所在，原審自應就此爭議依據兩造之主張、證據聲明並依職權調查而為事實認定。惟原判決僅於第11頁(五)2.倒數第6行論述：「『如』原告（即被上訴人）對於其員工洪逢苓等2人之延長工作時間提供勞務之事實為明知或可得而知，卻未制止或為反對之意思者，自仍有給付延長工時工資之義務」，未就前開重要事實予以認定，即在事實未確定之情況下逕為法律之涵攝，而謂「本件原告（即被上訴人）員工洪逢苓及黃欣儀雖有延長工時提供勞務，然被上訴人未為給付延時工資之違章行為，尚難認有何故意或過失」，並作成上訴人不得對被上訴人裁罰及公布名稱、負責人姓名，原處分於法有違之結論，稽之前揭規定與說明，核有不適用行政訴訟法第125條第1項及第133條規定之違誤。

㈣復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；而所謂判決理由矛盾，係指判決有多項理由，且互相衝突，無以導出判決之結論而言。經查，本件上訴人已於本院發回前之原審表明被上訴人即便沒有故意也有過失，有應注意而未注意等語（見發回前原審卷第69頁），且於原審所提辯論意旨狀亦載明：「縱原告（即被上訴人）無故意，既可預見勞工有延長工時而未申報加班之發生，亦

有消極未就未盡工作場域監督管理責任之有認識過失」（見原審卷第174頁），亦即上訴人主張被上訴人就其未發給勞工黃欣儀及洪逢苓延長工時工資，而違反勞基法第24條規定，縱無故意亦難謂無過失。然原判決未對被上訴人是否具有「過失」為論述，僅有結論，未有論證過程，未敘明得心證之理由，遽認被上訴人不具過失，應不予裁罰，有判決不備理由之違法。且本件被上訴人究竟有無違反勞基法第24條規定客觀構成要件之前提為：其對於員工有於延長工時提供勞務之事實是否係明知或可得而知，原判決倘已肯認被上訴人未為給付延長工時工資，客觀上違反勞基法第24條規定，則被上訴人對於員工延時工作此一事實應係明知或可得而知，惟原判決就被上訴人主觀構成要件進行審認時，卻又認定被上訴人不知員工有於延長工時提供勞務之事實，難認其具故意過失，則原判決就被上訴人對員工於延長工時提供勞務一事究係知或不知已前後矛盾，亦有判決理由矛盾之違誤。

㈤又參酌勞基法第79條於104年6月3日修法的理由：「工資、工時之勞動檢查皆需要雇主備有出勤紀錄方可認定」可知，勞基法第30條第5項規定的立法目的，是鑒於工作時間為勞動條件的重要因素之一，惟因勞雇雙方就工時、工資、休息及休假等認定時有爭議，為使勞工正常的工作時間及延長工作時間明確化，而課予雇主應覈實記錄勞工的出勤情形，以確保出勤紀錄正確性的作為義務，俾供勞雇雙方認定勞工實際工作時間的佐證。至於勞工出勤紀錄，則包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為的紀錄（現行勞基法施行細則第21條第1項規定參照）。故勞工上、下班的簽到、退或刷卡紀錄，如有與其實際出勤情形不符之處，雇主事後亦負有於核發當月（次）工資前會同勞工予以及時修正的義務，始符合前揭勞基法第30條第5項的規範意旨，雇主自不得僅以其採取加班申請制，其所屬勞工如未申請加班，即不問該勞工是否確有延長工時的事實，而解免其依法

給付延長工時工資的義務。被上訴人係66年間核准設立之公司，對勞基法延長工時、勞工出勤紀錄所應注意之事項及規定應甚熟稔，對員工本有指揮監督管理之權責，就勞工於工作場所內所從事之事務應善盡管理責任，且依被上訴人人事主任劉春錢於上訴人訪談時陳稱，被上訴人之差勤管理制度係每日列印日報表，追蹤晚於19：00打卡之異常情形，會對員工逐一提醒等情，業據原判決論述甚明。上訴人於原審亦表明：依被上訴人所提供105年8月至10月出勤紀錄，可知被上訴人員工加班情況很普遍，但請領加班費的情況很少等語（見發回前原審卷第151至152頁），則被上訴人是否有審慎查證員工有無出勤異常，有無延長工時，應否給付延長工時工資之可能，而無不能注意之情事？其是否有疏於查證確認，致未給付員工延長工時工資之情形發生，而應負應注意、能注意而未注意之過失責任？亦待原審究明。原判決僅以被上訴人工作規則採加班申請制，勞工洪逢苓等人之前亦曾申請過加班，證人謝秉宸及王木村並證稱：「下屬如果申請加班，都會同意，未曾不同意」等語，認定被上訴人主觀上應係相信洪逢苓及黃欣儀如有延長工時提供勞務之情形，必會依規定申報加班，被上訴人未給付延長工時工資，難認有何可非難性及可歸責性，而將訴願決定及原處分關於裁罰被上訴人5萬元部分均予以撤銷，並確認原處分關於公布被上訴人名稱及負責人姓名部分違法等情，揆諸前揭本院所表示之見解，容有認定事實違背證據法則及論理法則之違誤，以及適用勞基法第24條規定不當之違法。

㈥綜上所述，原判決既有如上所述之違法，則上訴人求予廢棄，為有理由。惟因原處分是否合法之基礎事實，尚未經原審依法調查認定，影響被上訴人之訴訟有無理由之判斷，是本件事證尚有未明，有由原審再為調查審認之必要，本院尚無從自為判決，故將原判決廢棄，發回原審更為適法之裁判。

六、據上論結，本件上訴為有理由。依行政訴訟法第256條第1項、第260條第1項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　12　　日

最高行政法院第二庭

審判長法官　吳　東　都

法官　曹　瑞　卿

法官　胡　方　新

法官　林　妙　黛

法官　王　俊　雄

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　12　　日

書記官　張　玉　純