臺中高等行政法院判決

108年度簡上字第18號

上　訴　人　麥奇數位股份有限公司
代　表　人　楊正大
訴訟代理人　劉志鵬　律師
　　陳文靜　律師
被上訴人　臺中市政府
代　表　人　盧秀燕

上列當事人間因勞動基準法事件，上訴人不服華民國108年3月28日臺灣臺中地方法院107年度簡字第17號行政訴訟判決，提起上訴，本院判決如下：

主文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理由

一、事實概要：

上訴人係經營資訊業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經臺中市政府勞工局於民國106年5月2日實施勞動檢查，發現上訴人所僱勞工范佐峯（下稱范君）105年10月延長工作時間4.5小時，覺煒翔（下稱覺君）105年11月延長工作時間計34小時，惟上訴人未給付其延長工時工資，其他勞工如林郁翔、陳寶元、廖盈萍及鄭雅今（下稱林君、陳君、廖君、鄭君）亦有相同情形，違反行為時勞基法第24條規定，經被上訴人依同法第79條第1項第1款規定，以106年7月3日府授勞動字第1060140012號行政裁處書（下稱原處分）處上訴人罰鍰新臺幣（下同）2萬元。上訴人不服，提起訴願，亦遭駁回，提起行政訴訟，經原判決駁回其訴。上訴人仍

有不服，遂提起本件上訴。

二、上訴人起訴之主張及聲明、被上訴人於原審之答辯及聲明暨原判決關於證據取捨、認定事實及適用法規之論據，均詳如原判決所載。

三、上訴意旨略以：

（一）按最高法院88年度台上字第1696號民事判決、本院93年度簡字第208號判決及臺灣高等法院107年度勞上字第11號民事判決意旨，可知上訴人已藉由多種管道，如上訴人訂定之《考勤暨休假管理辦法》、《考勤暨請、休假管理辦法》，或上訴人內部之舊「IMS考勤系統」、現行之「ERP考勤系統」，均公開揭示及宣導加班申請制度之相關規定，該制度自得合法生拘束勞雇雙方之效力，不以個別勞工實際知悉為必要。原判決以個別員工片面聲稱未實際知悉加班申請制，率認上開制度對上訴人所屬員工不生拘束力，上訴人不得以加班申請制度認定系爭勞工之延長工時云云，係增加勞基法第70條、第71條所無之要件，原判決有適用勞基法第70條、第71條規定不當之判決違背法令情形。

（二）上訴人確有員工依規定提出加班申請、並受領加班費之紀錄，即上訴人於原審已陳報員工陳宥鈞、古定墀及李若鈴等，分別於「IMS考勤系統」及「ERP考勤系統」申請加班之紀錄，且上開員工中之李若鈴，申請加班之日期為范君、陳君之在職期間，而范君、陳君於在職期間，亦曾使用具加班補休選項之相同考勤系統申請假期，可見范君、陳君客觀上得如同其他員工利用加班申請制度請領加班費。縱范君、陳君主觀上不知悉加班申請制度，惟上訴人曾多次於內部大規模通知已設有加班申請制度，范君、陳君對上訴人之制度存有誤解，實非上訴人所能置喙，可知上訴

人就渠等未申請加班費之情形，無行政罰法第7條規定之故意或過失。原判決就上開對上訴人有利、且攸關本案爭點判斷之證據，皆未再進一步進行調查，即以范君、陳君等極少數、個別員工對加班申請制度之不熟悉，全盤否認上訴人加班申請制度運作之事實，逕對上訴人為不利之認定，違反行政訴訟法之職權調查證據原則，亦有適用行政罰法第7條規定不當之違法，構成判決違背法令。

（三）雇主依勞基法第24條給付加班費，以有勞雇雙方合意之延長工時為前提，本件上訴人所屬員工事先勾選周末出勤日期時，尚未與上訴人就該日之延長工時達成合意。蓋上訴人員工若未於排定出勤之假日提供勞務，僅係正常休假，並非曠職，員工並不因此遭受需扣薪、或需補班等任何不利益。員工於勾選出勤之假日後，於當日是否實際出勤、或照常休假，上訴人無從加以強制干涉，自難僅以該事前勾選出勤日之行為，即謂勞雇雙方就該日之延長工時已生合意，而須待員工於勾選之出勤日確提供勞務，且依規定申報加班，上訴人始得確認有延長工時之事實並據以給付加班費。否則，倘員工嗣後於預定出勤日自行選擇照常休假，上訴人不得透過加班申請制確認員工當日是否實際出勤，仍一律負加班費之給付義務，顯非事理之平。原判決迺認員工事先勾選周末出勤日之行為，上訴人即負給付加班費之義務，實有適用勞基法第24條規定不當之判決違背法令等語，並聲明：⑴原判決廢棄。⑵訴願決定及原處分均撤銷。

四、本院經核原判決駁回上訴人於原審之訴，尚無違誤，茲就上訴意旨再予論述如下：

（一）按行為時勞動基準法第24條第1項規定：「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30條第1項至第3項、第6項、第7項、第32條．．．。」

（二）次按行政院勞工委員會（下稱勞委會）81年4月6日（81）台勞動二字第09906號函意旨略以：「．．．二、勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務之時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資。．．．。」勞委會84年11月11日（84）台勞動二字第140674號函意旨略以：「事業單位於工作規則中規定上下班不打卡，加班如以呈報方式處理，雖無不可，但依勞動基準法第30條第3項（現行規定移列為第5項）規定仍應由雇主逐日記載勞工出勤情形。」上開2函釋，乃勞委會基於主管機關之職權，就前揭法令概念之認定作成解釋性行政規則，闡釋勞基法工作時間之概念，符合勞基法保護勞工之利益及兼顧雇主經營管理上之必要之規範意旨，且無違法律保留原則，自得為地方主管機關所援用。

（三）上訴人主張於被上訴人所屬勞工局實施勞動檢查期間及早於勞動檢查前，即分別於《考勤暨休假管理辦法》、歷次之《考勤暨請、休假管理辦法》規範加班申請制度，員工須事前提出加班申請，經權限主管機關核准後，始得為之

。故須待員工於事先勾選之出勤日確提供勞務，且依規定申報加班，上訴人始得確認有延長工時之事實並據以給付加班費云云。惟依上開勞委會81年4月6日函釋可知，勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未表示反對之意思或採取防止之措施，其提供勞務時間仍屬工作時間，應依勞基法規定加乘給付延長工時工資；且加班申請制度係為確認勞工是否有延長工時方法之一，勞工是否有延長工時應以出勤紀錄為主要依據，加班申請紀錄則為輔助工具，上訴人原本即負有監督管理之責，其應實際確認勞工是否有於出勤紀錄所示上班時間內提供勞務，尚不得以勞工未申請加班而否認其延長工時之事實。況勞工有時囿於組織文化、氛圍或潛規則，雖有加班事實但不能申請加班，本件勞工范君、覺君分別於105年10月及11月有延長工時之事實，其他勞工如林君、陳君、廖君、鄭君亦有相同情形，業經認定，上訴人即應依法核發加班費或給予補休，是上訴人主張上開勞工等人既未提出加班申請，上訴人自難核發加班費云云，核不足採。

（四）原審斟酌證人范佐峯、陳寶元之證言，業已認定上訴人經由主管詢問勞工休假日至公司上班，而由勞工選擇日期後統計，已屬上訴人與勞工間就延長工時已達成合致之意思表示。且雇主對員工本有指揮監督管理之權責，對勞工於工作場所內所從事之事務應善盡管理責任，是上訴人所僱勞工於延長工時期間，是否從事執行勞務之行為，核屬上訴人人事管理之問題。上訴人仍執詞主張其與所屬員工未就延長工時達成合意，上訴人無法確認員工是否實際出勤，卻仍應負給付加班費之義務，原審判決有適用勞基法第24條不當之判決違背法令等語，非可採憑。

（五）復按行政罰法第7條第1項規定：「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。」查上訴人係適用勞基法之行業，在台中分公司計有男62人、女86人，共148人勞工並設有法務之大型公司，此有被上訴人勞工局勞動檢查結果通知書可憑(見原審卷(一)第173頁)，自應遵守勞基法之上揭規定，而其應注意，且無不能注意情事，竟疏未注意遵守，自應負過失責任，而不得免予處罰，上訴人訴稱其無行政罰法第7條規定之故意或過失，亦無足採。

五、綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，認事用法核無違誤。上訴意旨所指各節，或就原審取捨證據、認定事實之職權行使，指摘其為不當；或以其歧異之法律見解，泛指原判決不備理由、違背法令，求予廢棄，皆難謂可採。其上訴非有理由，應予駁回。

六、據上論結，本件上訴為無理由，依行政訴訟法第236條之2第3項、第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　3　　日

臺中高等行政法院第三庭

審判長法　官　王　德　麟

法　官　蔡　紹　良

法　官　林　靜　雯

以上正本證明與原本無異。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　6　　日

書記官　莊　啓　明