臺北高等行政法院判決

106年度訴更一字第96號

108年1月3日辯論終結

原　　告　華碩電腦股份有限公司

代　表　人　施崇棠（董事長）

訴訟代理人　黃志文律師

被　　告　臺北市政府

代　表　人　柯文哲（市長）住同上

訴訟代理人　楊倍瑜

　　曾麗嫻

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國105年3月31日勞動法訴字第1040024058號訴願決定，提起行政訴訟，經本院以105年12月27日105年度訴字第758號判決後，原告不服，提起上訴，經最高行政法院106年度判字第617號判決：原判決關於駁回原告請求撤銷訴願決定及原處分就原告違反勞動基準法第32條第2項規定所處罰鍰及確認原處分其中因違反上開規定而公布原告名稱及負責人姓名為違法部分暨該部分訴訟費用均廢棄，發回本院更為審理，本院更為判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

第一審及發回前上訴審訴訟費用除確定部分外均由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

原告經營其他電力設備製造業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業，被告所屬勞動檢查處於民國104年4月14日、17日及5月6日派員實施勞動檢查，發現：⑴勞工陳韋綸於103年12月26日至104年1月25日延長工作時間合計46小時，原

告應給付延長工時工資新臺幣（下同）1萬1,531元，惟原告僅給付1萬1,491元；勞工莊英良於103年12月26日至104年1月25日延長工作時間合計46小時，原告應給付延長工時工資1萬6,915元，惟原告僅給付1萬6,866元，違反勞基法第24條規定。⑵原告使勞工陳韋綸、莊英良、張益敏於104年1月份延長工作時間分別為54小時、50小時及52.5小時，1個月超過46小時，違反勞基法第32條第2項規定。⑶原告使勞工李格翰於104年1月19日至同年2月1日，連續出勤14日，未每7日中至少應給予1日之休息作為例假，勞工林俊翰等8人亦有連續出勤7日以上類此情形，違反勞基法第36條規定。經被告審認屬實，依行為時勞基法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，以104年8月5日府勞動字第10435023800號裁處書（下稱原處分）各處原告罰鍰2萬元，合計裁處6萬元，並公布原告名稱、負責人姓名。原告不服，循序提起行政訴訟，經本院以105年度訴字第758號判決將原處分關於原告違反勞基法第24條規定裁處罰鍰2萬元部分及該部分訴願決定撤銷，並確認原處分關於前開部分公布受裁處人即原告名稱及負責人姓名部分為違法（此部分未據被告提起上訴），原告其餘之訴則予駁回。原告就關於勞基法第32條第2項「雇主延長勞工之工作時間一個月不得超過46小時」部分仍有未服，遂提起上訴（關於勞基法第36條部分未據原告提起上訴）。經最高行政法院106年度判字第617號判決：「原判決關於駁回原告請求撤銷訴願決定及原處分就原告違反勞動基準法第32條第2項規定所處罰鍰及確認原處分其中因違反上開規定而公布原告名稱及負責人姓名為違法部分暨該部分訴訟費用均廢棄，發回本院更為審理。」

二、本件原告主張：

（一）依最高行政法院判決意旨，可知認定勞工延長工作時間，應以雇主要求勞工在正常工作時間以外工作為前提；勞工有無於正常工作時間以外在工作場所出勤而提供勞務之事實，應綜合各項證據調查所得核實認定；原審僅以出勤紀錄顯示張益敏、陳韋綸於系爭時間在工作場所停留，已可推定其2人有延長工作時間，為違背法令。勞動契約乃雙務契約，勞工係在約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項規定，雇主倘有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，須經勞雇雙方同意，雇主並應給付延長工作時間之工資（最高行政法院106年度判字第617號判決第10頁第4至9行參照）。勞工有無於正常工作時間以外在工作場所出勤而提供勞務之事實，仍應綜合各項證據調查所得核實認定（最高行政法院106年度判字第617號判決第11頁第17至19行參照）。

（二）被告所謂工作時間應以原告提供之出勤紀錄為判斷依據，倘原告無法舉證勞工非為原告提供勞務且未受領結果，皆應視為工作時間云云，與勞基法第32條第2項規定及本件最高行政法院判決意旨相悖，並違反最高行政法院39年度判字第2號判例，顯屬無據。按勞基法第32條第2項規定：「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日不得超過12小時。延長之工作時間，1個月不得超過46小時。」，可見勞基法第32條第2項須以「雇主延長勞工之工作時間」為適用前提，如雇主並無延長勞工工作時間之行為，自不得認為係屬加班。本件最高行政法院判決表示：勞工有無於正常工作時間以外在工作場所出勤而提供勞

務之事實，應綜合各項證據調查所得核實認定；原審僅以出勤紀錄顯示張益敏、陳韋綸於系爭時間在工作場所停留，已可推定其2人有延長工作時間，為違背法令。可見被告所謂工作時間應以原告提供之出勤紀錄為判斷依據，倘原告無法舉證勞工非為原告提供勞務且未受領結果，皆應視為工作時間云云，與勞基法第32條第2項規定及本件最高法院判決意旨相悖。

（三）被告所謂工作時間應以原告提供之出勤紀錄為判斷依據云云，不僅與本件最高行政法院判決意旨等相悖，亦違反行政程序法第36、43條規定及臺中高等行政法院99年度簡字第134號、91年度簡字第82號、臺灣臺北地方法院98年度勞小上字第2號等判決意旨及改制前行政院勞工委員會80年9月24日（80）台勞動二字第24671號函稱：「打卡僅係雇主為掌握計算勞工工作時間之一種方式，勞工實際上如已出勤忘記打卡，但已依事業單位規定程序告知雇主，尚不構成曠工要件。」、78年3月31日（78）台勞資三字第5792號函稱：「勞工雖打卡上班，如確未依勞動契約提供勞務，則當日工資事業單位應無給付之義務。又勞工雖打卡上班未離開廠區，但實際上卻關機停工，離開個人工作崗位，造成事業單位全面停工情事，應屬非法罷工行為。」等意旨。足見行政院勞工委員會認為員工之工作時間，應依實際工作狀況加以認定，不應僅依出勤紀錄為據。其他法院判決亦認為勞工之出勤紀錄不得作為認定勞工工作時間之唯一依據，仍應調查勞、雇雙方之實際情況，非有事證足認雇主違法延長工時，不能遽加處罰。

（四）被告一方面以張益敏、陳韋綸之加班資料，認定渠等延長工作之時數，他方面又以張益敏、陳韋綸之出勤紀錄，認

定渠等有出勤紀錄而未申請加班部分，亦為延長工作時間，並據此認定原告違反勞基法第32條第2項規定，顯屬矛盾，與論理法則不符，違反行政程序法第43條規定：「行政機關為處分或其他行政行為，應斟酌全部陳述與調查事實及證據之結果，依論理及經驗法則判斷事實之真偽，並將其決定及理由告知當事人。」。

（五）原告並未要求張益敏於104年1月17日加班，亦未要求陳韋綸於103年12月26日、29日、30日加班，渠等亦未請求加班，原告有管理勞工延長工作時間之制度及系統：原告工作規則第38條規定：「一、各部門主管因工作需要經徵得所屬人員同意指派其加班時，應按加班人員個別填寫加班單，署名後交加班人員憑以加班。二、加班人員加班完成後，應於加班單署名並呈主管核定後，送考勤人員核查及登錄。」。原告員工如有延長工作時間之必要，亦可使用電子加班系統向主管請求核准。可見原告有管理勞工延長工作時間之制度及系統。原告每月均會發送電子郵件，提醒員工就加班提出申請，張益敏、陳韋綸既均曾申請加班，可見渠等均知悉申請加班之程序，則渠等未申請加班之時段，自非原告要求渠等延長工作時間，如此方與論理法則及經驗法則相符。

（六）聲明求為判決：

1.原處分關於原告違反勞基法第32條第2項規定，裁處罰鍰2萬元部分及該部分訴願決定撤銷。

2.確認原處分關於前開部分公布受裁處人名稱及負責人姓名部分違法。

3.第一審及發回前上訴審訴訟費用除確定部分外由被告負擔。

三、被告則以：

（一）本案客觀事證為「依原告之出勤計算區間，亦即以上月26日至當月25日為1個月而為檢視。另依勞工張益敏、陳韋綸加班資料，張益敏104年1月份（103年12月26日至104年1月25日）延長工作時數為43小時、陳韋綸延長工作時數為46小時，惟依出勤紀錄，張益敏於104年1月17日於正常工作時間外在工作場所停留時數達7小時，陳韋綸103年12月26日、29日、30日於正常工作時間外在工作場所停留時數至少分別為0.5小時、4小時、1.5小時，合計至少6小時。」。工作時間認定應以原告提供之出勤紀錄作為判斷依據，若雇主主張打卡紀錄不等於提供勞務的時間，必須由雇主舉證勞工非為其提供勞務，倘原告無法舉證勞工非為其提供勞務者且無受領其結果者，皆應視為工作時間。查原告工作規則第7章第63條考勤紀錄規定：「考勤人員應查對員工之上下班時間紀錄並反應打卡異常事項，列入平時考核紀錄，並作為考核之參考。」、第64條考勤督飭規定：「各部門主管對所屬人員之考勤，應督飭嚴格執行，如有故意不照規定辦理或其他隱瞞朦混情事，一經查明，應受連帶處分。」，足見出勤紀錄亦為原告管理考核之重要憑據，該出勤紀錄自得作為認定勞工工作時間之關鍵證據。原告於104年5月6日攜帶出勤紀錄等相關資料受檢時，並未表示其員工出勤紀錄無法作為認定勞工有提供勞務之事實，或舉證勞工非從事公務之事實，故本案相關出勤紀錄自可作為勞工出勤事實之依憑。經查原告提供之勞工104年1月份出勤紀錄及輔以其加班申請資料，查原告使勞工張益敏延長工時時數為50小時（43＋7＝50）、勞工陳韋綸延長工時時數為52小時（46＋6＝52），故原告確有

使前揭勞工於104年1月份1個月延長工時超過46小時上限之事實明白足以確認。

（二）工作時間認定應以原告提供之出勤紀錄作為判斷依據，加班申請制度應僅係管理手段之一，不得作為判斷勞工加班與否之唯一依據，倘原告無法舉證勞工為從事非公務者，皆應依視為工作時間。本案勞工確有延長工作時間逾46小時之事實，且無任何勞工從事非公務之具體證據，原告確有違反勞基法第32條第2項規定之事實。原告加班時數認定亦以出勤紀錄作為判斷依據，卷附勞工張益敏及陳韋綸之加班資料所載延長工時之時數為原告所不爭執，至於原告所爭執出勤紀錄記載之延長工時時數，按勞基法第30條第5項規定、原告工作規則第7章第63條及第64條規定考勤人員及各部門主管對所屬人員之考勤，應督飭嚴格執行、出勤管理辦法第6條亦規定員工上，下班須親自刷卡，並至出勤系統確認紀錄，綜合判斷，其使所僱勞工張益敏及陳韋綸於104年1月份延長工作時間1個月逾46小時，違法事實洵堪認定。至於原告所陳被告同時以加班資料及出勤紀錄作為認定勞工延長工時時數之基礎，顯屬矛盾一事，乃原告之飾卸之詞，不予採信。

（三）原告於一再以公司設有諸多社團，且備有健身中心等各項設施，員工多有於工作時間外或例假日至公司參加社團或使用相關設施等情，主張張益敏、陳韋綸2人於系爭時間縱在上訴人公司亦非屬加班云云，又原告負有工作場所指揮監督之權力，在勞基法事件之舉證上屬較為容易之事，基於證據距離，應由原告負舉證之責，且就當事人主張有利於己之事實者，就其事實負舉證之責任，惟查，原告於本件訴訟並未提出勞工張益敏、陳韋綸有於正常工作時間

外使用休閒設施進出紀錄，或參加社團等從事非公務之證明，然其空言否認勞工出勤紀錄所載延長工時時數，已非可採。

（四）聲明求為判決：

1.原告之訴駁回。

2.第一審及發回前上訴審訴訟費用除確定部分外由原告負擔。

四、兩造爭執之要旨：

本件如事實概要欄所載之事實，業經兩造分別陳明在卷，並有：陳韋綸出勤紀錄、加班紀錄、薪資彙總表（被告105年9月20日府勞動字第10542131100號函送可供閱覽文書卷證第689至690、757、767頁）、張益敏加班紀錄（被告105年9月20日府勞動字第10542131100號函送可供閱覽文書卷證第758頁）、原處分（原審卷第31至33頁）、訴願決定書（原審卷第34至39頁）等在卷可稽，自堪認屬實。原告主張勞工張益敏、陳韋綸2人於系爭時間縱在工作場所停留亦非屬加班，被告則以前揭情詞資為答辯。依兩造之論述，本件應審酌之爭點即為：（一）勞工張益敏、陳韋綸2人於系爭時間在工作場所停留是否確有為原告提供勞務？（二）被告以原告違反行為時勞基法第32條第2項規定，依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項等規定，以原處分裁處原告罰鍰並公布原告名稱及負責人姓名，是否適法？

五、本院之判斷：

（一）本案適用之法令

1.裁處時勞基法第1條：「（第1項）為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。（

第2項）雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」、第30條第1項：「勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每2週工作總時數不得超過84小時。」、第30條第5項：「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形，此項簿卡應保存1年。」、第32條第2項：「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日不得超過12小時。延長之工作時間，1個月不得超過46小時。」、第79條第1項第1款：「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32條、……規定。」及第80條之1第1項：「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。」

2.裁處時勞基法施行細則第20條之1：「本法所定雇主延長勞工工作之時間，係指每日工作時間超過8小時或每2週工作總時數超過84小時之部分。但依本法第30條第2項、第3項或第30條之1第1項第1款變更工作時間者，係指超過變更後工作時間之部分。」及第21條：「雇主依本法第30條第5項規定記載勞工出勤情形之時間，記至分鐘為止。」。

3.裁處時被告處理違反勞基法事件統一裁罰基準第3點第23項次：「違反事件：雇主使勞工延長工作時間連同正常工作時間，1日超過12小時，1個月超過46小時。法條依據：第32條第2項、第79條第1項第1款」，該規定之法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰皆為：1.處2萬元以上30萬元以下罰鍰。2.得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。經限期改善屆期未改善者，

應按次處罰。各項次之統一裁罰基準（新臺幣：元）皆為：第1次：2萬至16萬元。第2次：16萬至30萬元。第3次以上：30萬元以上。」。核乃被告為使辦理違反勞基法案件之罰鍰裁量有一客觀之標準，以免專斷或有差別待遇，乃在母法即勞基法第79條第1項第1款所定2萬元以上30萬元以下之裁罰範圍內，分別違章情節之輕重與性質，所為細節性、技術性之裁罰標準，未逾越母法之立法本旨，自得為被告所屬人員承辦相關案件時所援用。

4.另改制前勞委會81年4月6日台81勞動二字第09906號函：「……勞工於工作場所超過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，其提供勞務時間即應認屬工作時間，並依勞動基準法計給延時工資。」、84年11月11日台84勞動二字第140674號函：「事業單位於工作規則中規定……，加班以呈報方式處理，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。」。

（二）本案被告所屬臺北市勞動檢查處於104年4月14日、17日、5月6日派員實施勞動檢查，發現原告延長勞工之工作時間1個月逾法定46小時之限制，違反勞基法第32條第2項規定，遂於104年8月5日以原處分依行為時同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，處罰鍰2萬元，並公布原告名稱及負責人姓名。原告雖以：原告並未要求張益敏、陳韋綸於系爭時間加班，渠等亦未請求加班，被告要求原告應舉證系爭時間非為原告提供勞務且被告未受領，與勞基法32條及最高行政法院判例意旨相悖云云，經查：

1.依卷附勞工張益敏、陳韋綸之加班資料所載，勞工張益敏104年1月份（103年12月26日至104年1月25日）延長工作

之時數為43小時（見原處分卷第758頁）、勞工陳韋綸延長工作之時數為46小時（見原處分卷第722頁）。惟依出勤紀錄所示，勞工張益敏於104年1月17日週六上班時間為15：04，下班時間為22：05（見原處分卷第470頁），其於正常工作時間外在工作場所停留之時數達7小時；勞工陳韋綸103年12月26日、29日、30日於正常工作時間外在工作場所停留之時數至少分別為0.5小時（19：00至19：59）、4小時（19：40至23：40）、1.5小時（19：12至20：42），合計至少6小時（見原處分卷第689頁）。原告雖主張不能以出勤紀錄作為認定工作時間之唯一依據云云，惟按勞基法之制定，乃係顧及勞資關係中，勞工處於弱勢地位，是為平衡雙方之斡旋能力及保障勞工勞動條件之最低標準，以落實此項社會政策性立法，勞雇雙方均有遵守該法之義務。又依行為時勞基法第30條第5項規定：「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存1年。」其立法目的即在於使勞工之正常工作時間及延長工作時間紀錄明確化，以備作為勞資爭議之佐證。出勤紀錄乃原告內部之管理資料，雇主對工作場所及勞工於工作時間內之出勤紀錄之查證、核實及是否有延長工時加班之事實，本為原告管理考核之一環。參以勞基法第30條第5項及同法第79條，於104年5月15日經立法院修法三讀通過，勞基法第30條第5項修法理由：「為配合民法中『不及一年之定期給付債權』之請求權時效為5年，爰修正原條文第5項，明定勞工出勤紀錄須保存5年，以保障勞工權益。」勞基法第79條修法理由：「工資、工時之勞動檢查皆需要雇主備有出勤紀錄方可認定，若是本法之罰則針對雇主不備出勤紀錄及違反工時、工資規定相

同或沒有區別，則雇主易產生僥倖心態，爰修正原條文，將雇主不備出勤紀錄之罰則由2萬元以上30萬元以下罰鍰，提高至9萬元以上45萬元以下罰鍰。」窺其意旨在於加重雇主置備出勤紀錄之責，並以之認定勞工工資、工時。該規定雖非意謂勞工工作時間之認定，必以簽到簿或出勤卡為唯一證明方式，而不得以反證推翻；申言之，雇主備置之簽到簿或出勤卡，如顯示勞工在工作場所停留之時數，超過其正常工作時間者，依此項表見證據，即可推定勞工係因為雇主提供勞務而延工作時間，惟雇主仍得舉證推翻此一事實上之推定。

2.查：本院傳訊證人陳韋綸及張益敏到庭，就其系爭時間是否為公司提供勞務等事實說明。證人張益敏經傳訊未到庭，陳韋綸則到庭表示：「（問：出勤紀錄是否你親自刷卡感應？）是。公司沒有強制規定上、下班要刷卡，我們是彈性上下班，你的工作做完即可。我們員工進公司上班及離開公司下班都要感應，應徵時公司有跟我說上、下班時間。」、「（問：你的上、下班感應的時間就是你工作的時數嗎？）是，我感應的上、下班時間就是我工作時間。」、「（問：出勤紀錄104年1月加班申請資料中顯示你的103年12月26日-104年1月25日平日加班時數是46小時，你出勤紀錄顯示103年12月26日7點59分離開公司、29日11點40分離開公司、30日8點42分離開公司，該3個時段你都比表定時間晚下班，你還記得上述3個時間你是在辦公室在工作嗎？）我在辦公室應該都是在工作，上述3個特定時段我忘記當時我在做什麼。」、「我都是超過正常下班時間後才回頭申請加班，因我無法確定當天是否要加班，我申請的那46小時我都是確實在公司加班。」（見107年11

月21日準備程序筆錄，本院卷第162-164頁）足見證人陳韋綸於系爭時間確實有延長工時之事實。再者，依上開勞委會81年4月6日函釋意旨，勞工於工作場所超過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，其提供勞務時間即應認屬工作時間，並依勞基法計給延時工資，是基於勞務對價關係，勞工已有提供勞務之事實，雇主亦有給付工資之義務。原告僅以陳韋綸、張益敏未提出加班申請，作為無須發放延長工時工資之主張，顯與前開函釋未符。

3.又查，原告雖主張其出勤紀錄系統係與門禁管制機制結合，不分假日與工作日，只要員工使用識別證進出公司大門、各樓層通道，都會留存刷卡紀錄，系統會自動以當日最早刷卡紀錄為刷到時間，最晚紀錄為刷退時間，並因原告公司設有諸多社團，且備有健身中心等各項設施，員工多有於工作時間外或例假日至公司參加社團或使用相關設施，並提出原告公司之休閒網頁載以包括「SPA水療池與桑拿區設備」「健身房有..健身器材供同仁使用…」「…提供了放鬆按摩、塑身課程、拳擊有氧、瑜珈及健康爬梯等社團課程及活動……」等內容為據（本院105年度訴字第758號卷第94頁），則張益敏、陳韋綸是否確實於系爭時間為原告公司提供勞務、究係從事公務或私務？經證人陳韋綸到庭證稱：「（法官問：提示前審卷第94頁，貴公司的員工福利機構如SPA、水療區及健身房等，你有無使用過？）有，我通常晚上或假日會使用，假日使用也需用感應卡才可以進出。」、「（法官問：你會不會6點30分下班後先去公司SPA、水療區或健身房後再感應離開公司？）不會。員工福利機構所在的大樓與我辦公的大樓不是同一

棟樓，我必須先感應離開我辦公的大樓，再感應進入健身設備所在的大樓，進出健身房都需要登記及感應。我不會先去使用健身設備後再感應離開公司。」、「（法官問：原告公司有什麼社團？）公司有跳舞、氣功等社團，我沒有參加公司社團活動，所以我不清楚。假日我會去旅遊爬山，我不知道社團活動的地點在哪裡。」、「（法官問：上班時間是否會使用公司電腦上其他網站例如：購物網站、臉書等？）公司電腦會鎖住其他網站，且公司會統計員工上班時間上過那些網站，故我不會使用公司電腦去逛其他網站。」、「（法官問：103年12月29日哪天你在工作做什麼？）103年12月29日那天我在工作，因為工作很忙，所以留在公司，我都會盡快完成工作回家，我的出勤紀錄就是我在公司上班時間，我不會在公司睡覺。我加班申請沒有被主管退件過，我不會事先申請加班。」（同上筆錄，本院卷第164-166頁）足見證人陳韋綸確實於該時段內為原告提供勞務，並未有利用公司設備健身娛樂或者參加社團活動等從事私務行為。又本院請原告說明有無辦法舉證張益敏、陳韋綸在該時段作什麼事情？原告答稱「這是不可能做到，公司僅能在制度上盡量完善管理，無法一直在員工旁邊監督工作及上下班情況，這樣不符合企業管理。」（本院言詞辯論筆錄，本院卷第229頁），惟按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，是原告所僱勞工陳韋綸、張益敏於延長工時期間，是否從事執行勞務之行為，核屬原告人事管理之問題。而依陳韋綸門禁紀錄顯示，其系爭時段之下班時間或為19時59分、23時40分、20時42分，倘其係因處理私務後再回家、或係因使用游泳池或健身房等

設備、抑或參加社團活動，非確實均因職務之需而停留原告公司且非為原告提供勞務之事，原告自可依其人事管理權責，舉證以實其說，然原告自承無法證明二名勞工於該時段內非為原告提供勞務，自難作有利於原告之認定。

（三）再查，原告雖主張其所提出之門禁紀錄並非員工出勤紀錄；員工有無延長工時工作，則須視員工是否依工作規則提出加班申請，實際上原告對員工事後之加班均已核准更具彈性，原告經臺北市政府核准之工作規則以就加班程序加以規範，原告每月均寄發主旨為「重要通知：假勤薪資結帳時間之電子郵件，提醒員工留意加班及假勤申請事宜，原告已盡力遵守勞基法規定，無可歸責之處云云。惟按「行政法院應依職權調查事實關係，不受當事人主張之拘束。」「行政法院於撤銷訴訟，應依職權調查證據；於其他訴訟，為維護公益者，亦同。」行政訴訟法第125條第1項、第133條定有明文。是行政法院之事實審就撤銷訴訟，應依職權調查證據及事實關係，不受當事人主張之拘束，於此等訴訟，不生當事人之主觀舉證責任分配問題，僅於行政法院對個案事實經依職權調查結果仍屬不明時，始生客觀舉證責任之分配，亦即藉由客觀舉證責任分配，決定訴訟不利益歸屬。又行政訴訟採取職權調查原則，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。而關於勞工於正常工作時間以外仍在工作場所之時間是否有提供勞務之事實，以及勞工與雇主就延長工時有無達成合致之意思表示，非僅影響

勞工有無延長工時及其時數之認定，並為本件亦即原告有無使勞工延長工作時間1個月超過46小時而違反勞基法第32條第2項規定之裁判基礎事實，事實審法院自應依職權查明。另依前揭勞基法第30條第5項規定，可知出勤紀錄乃雇主對於勞工是否有於正常工作時間或延長工作時間內前往指定工作場所出勤之佐據，出勤紀錄所載勞工到、離工作場所之時間，衡諸常情固為勞工工作時間前、後之時點，惟尚非不得以反證推翻之，是以勞工有無於正常工作時間以外在工作場所出勤而提供勞務之事實，仍應綜合各項證據調查所得核實認定。經查：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，原告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，本件因出勤紀錄顯示勞工張益敏、陳韋綸在工作場所停留之時數，超過其正常工作時間之事實，而可推定勞工張益敏、陳韋綸有前開延長工作時間之事實，原告復未能提出反證推翻此推定。據此計算，104年1月份勞工張益敏延長工時時數為50小時（43＋7＝50）、勞工陳韋綸延長工時時數為52小時（46＋6＝52），故原告此部分之主張，並無可採。另依卷附勞工莊英良之出勤紀錄（見原處分卷第181頁），對照其加班資料（見

原處分卷第740頁）所載，勞工莊英良104年1月份（103年12月26日至104年1月25日）延長工作之時數為46小時，並未超過46小時。原處分就莊英良部分之認定，固有未洽，惟尚不影響此部分之結論。

（四）末按行政罰法第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。」查原告係適用勞基法之行業，自應遵守勞基法之規定。本件因出勤紀錄顯示勞工張益敏、陳韋綸在工作場所停留之時數，超過其正常工作時間，而可推定勞工張益敏、陳韋綸有前開延長工作時間之事實，原告復未能提出反證推翻此推定。據此計算，104年1月份勞工張益敏延長工時時數為50小時（43＋7＝50）、勞工陳韋綸延長工時時數為52小時（46＋6＝52），已如前述，而原告應注意遵守上述勞基法規定，且無不能注意情事，竟疏未注意遵守，自應負過失之責。從而，原處分認定原告於104年1月份使勞工張益敏、陳韋綸延長工作時間1個月逾46小時，違反勞基法第32條第2項規定，就該部分裁處最低度罰鍰2萬元，並公布原告名稱、負責人姓名，自無不合。

六、綜上所述，原處分以原告違反勞基法第32條第2項規定，而依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定所為裁罰，並無違誤；訴願決定遞予維持，亦無不合。原告猶執前詞，訴請撤銷訴願決定及原處分關於違反勞基法第32條第2規定裁處罰鍰2萬元部分，及確認原處分關於違反同款規定所為公布受裁處人名稱、負責人姓名部分為違法，均無理由，應予駁回。又本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法經本院審酌後，核與判決結果均不生影響，故不再逐項論述，附敘明之。

七、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　　108　　年　　1　　月　　17　　日

臺北高等行政法院第五庭

審判長法　官　林　惠　瑜

法　官　黃　莉　莉

法　官　張　瑜　鳳

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
㈠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理人者。

（續上頁）

㈡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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　17　　日

書記官　蕭　純　純