臺北高等行政法院判決

107年度訴字第1611號

）FKT64W1Z1X5L0;@108年7月11日辯

原　　告　羅姆半導體股份有限公司
代　表　人　林宏樹（董事長）
訴訟代理人　張玭銘　律師
被　　告　臺北市政府勞動局
代　表　人　賴香伶（局長）
訴訟代理人　曾宛婷
　　曾麗嫻
　　林筱瑋（兼送達代收人）

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107年10月16日府訴一字第1072091550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：

㈠本件原告代表人原為勝野英和，訴訟中變更為鷲山武，再變更為林宏樹，已據原告新任代表人鷲山武、林宏樹分別提出承受訴訟狀聲明承受訴訟（本院卷第159頁、第413頁），核無不合，應予准許。

㈡按「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。」「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。」行政訴訟法第111

條第1項、第3項第2款分別定有明文。查本件原告於起訴時聲明為：「1.訴願決定及原處分均撤銷。2.被告應給付原告新臺幣（下同）2萬元整及加計自民國108年7月30日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。」（見本院卷第13頁），而原處分係包含罰鍰並公布受處分人名稱及負責人姓名（見本院卷第25頁），惟被告已於107年9月3日公布受處分人（即原告）名稱及負責人姓名（見原處分卷第292頁），上開公布受處分人名稱及負責人姓名部分因已執行完畢而無回復原狀之可能，已符合行政訴訟法第6條第1項後段提起確認訴訟之要件，原告遂於108年2月26日本院準備程序時，變更訴之聲明為：「1.訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。2.確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分為違法。」（見本院卷第183頁）。核其訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變，且有情事變更情形，本院亦認原告所為訴之變更，洵屬適當，應予准許。

二、事實概要：

原告經營電子材料批發業，為適用勞動基準法之行業。被告於107年5月2日派員實施檢查，發現原告與勞工約定每日出勤時間為8時45分至17時45分，每日正常工作時間為7.5小時，休息時間1.5小時，延長工時自18時起算，原告勞工陳○玲（下稱陳君）於106年4月5日至7日、10日至14日、19日、21日、26日及28日延長工時計31小時，其中延長工時在2小時內計18小時，再延長工時計13小時，以陳君106年4月薪資8萬1,101元（本薪6萬4,301元＋職務加給1萬5,000元＋伙食津貼1,800元）計算，原告應給付延長工時工資1萬5,432元[8萬1,101/240X（18小時X4/3＋13小時X5/3）]，惟原告未給付延長工時工資，違反行為時勞動基準法第24條第1項

規定。被告乃以107年5月18日北市勞動檢字第10760243142號函檢附勞動檢查結果通知書予原告，命即日改善。嗣以107年6月4日北市勞動字第1076026938號函通知原告陳述意見，原告以107年6月13日書面陳述意見略以，公司規定加班須先申請核准，陳君係因私人原因留在公司，並無提供勞務等語。被告復以107年6月19日北市勞動字第1076048828號函通知原告說明陳君因提供勞務而延長工作時間及因私人事務延遲離開工作場所之日期，並檢附相關證明文件供參。原告以107年6月26日書面陳述意見仍重申前情。被告審認原告係甲類事業單位，第1次違反行為時勞動基準法第24條第1項規定，爰依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第3點、第4點項次13等規定，以107年7月18日北市勞動字第10760026681號裁處書（下稱原處分），處原告2萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服，提起訴願，遭決定駁回後，遂提起本件行政訴訟。

三、原告主張略以：

㈠公司訂有加班制度者，若員工延長工時並未依制度提出申請，則無給付加班費之必要：

1.按勞工未經雇主同意片面延長工時，非屬合於規定之加班，勞工自不得向雇主請求給付加班費，勞動基準法第24條、第32條、本院105年度訴字第1194號判決、105年度訴字第1027號判決、107年度高等行政法院法律座談會第5號提案研討結果及臺灣臺北地方法院106年度重勞訴字第72號判決（即原告與陳君另案民事訴訟之判決，下稱另案）參照。

2.「加班申請單」係原告建置電子化人事考勤系統前（106年4月）管理加班之文件，而「加班計劃申請」係電子化人事考

勤系統就加班申請所設定之名稱，兩者均為原告所屬員工申請加班所需填寫、提出之文件，可知原告所屬員工加班皆須提出申請，經單位主管簽核後員工始得憑以加班。原告亦曾於100年9月28日以電子郵件公告周知所屬員工加班單至遲應於發生後3日內取得部門主管核准；且原告人事單位亦會定期提醒所屬員工，如有加班情形應在限期內提出加班單進行申請。此與原告總經理廖錦玉107年5月2日被告訪談紀錄、證人洪○惠（下稱洪君）與陳君之證述相符，且陳君對此亦知之甚詳。

3.原告之出勤紀錄係以門禁卡刷卡紀錄為據，其內容僅能作為勞工出入辦公室時間之佐證，無從憑以認定勞工是否確有提供勞務。查陳君雖於106年1月至7月有於平日晚於正常工作時間離開公司之情形，然原告既已採行加班申請制，若陳君如有於正常工作時間外工作之必要，得載明加班事由向主管提出申請，經簽准後憑以加班，並得依員工自由意願選擇領取加班費或換取補休，此有洪君於另案結證內容可稽。再查，陳君自承106年4月5至7日、10至14日、19日、21日、26日及28日加班沒有經主管核准，洪君亦稱陳君提出之加班申請單不多。陳君既然未依規定程序提出加班申請並經准許，則其片面延後離開辦公室即難認為雇主使勞工在正常工作時間以外工作，原告無需給付加班費。

4.陳君雖以原告採取責任制，規定主管沒有加班費為由，辯稱其何以未申請加班，惟其僅泛稱何時、何人說的其不記得，其只記得有經主管告知公司是採責任制云云，未能舉證以實其說，反觀洪君已明確證述原告並無主管級不可以請加班費之規定，且與其於另案之證詞相符，足見原告並無陳君所指採取責任制，規定主管沒有加班費之情。甚至系統上「申請

加班調休」欄位係預設「否」，需員工點開下拉式選單後選擇「是」後，才能選擇補休而非加班費；原告員工副課長級以上人員有申請換休者，亦有申請加班費者。可見原告均有依法給付加班費或予補休，並無被告所臆測之情或陳君所述副課長以上不能申請加班情事。

5.綜上所述，原告訂有加班制度，陳君於106年1月至7月，除1月7日及4月3日外，其延後離開辦公室時事前均未填寫加班申請單經主管核准，事後亦未補辦申請而由原告追認受領。揆諸上開規定及實務見解，陳君延後離開辦公室並非為工作，亦非原告本於指揮監督地位促其所為，原告自無給付加班費之義務。

㈡陳君於正常下班時間後從事私人事務與工作無關，並無加班之事實，被告所提陳君之切結書或每週登記時間表均屬其個人片面陳述，其餘電子郵件亦與本件無關，均不足作為陳君確有提供勞務之佐證：

1.由洪君、閻○蓮於本院及另案之證述可知，陳君於正常下班時間後不離開公司係為了要等先生載其回家，且不是上網就是打電話給安親班老師或是小孩，並未提供勞務。又「每週登記時間表」目的係輔導改善陳君績效之措施，並非作為陳君正常下班時間後工作內容之證明；且陳君未依洪君之要求提出其應已完成之工作成果，故洪君即認為陳君所登載之每週登記時間表內容不實，之後就不再確認內容，並非陳君所稱之都沒有對每週登記時間表有任何意見，自無法據以認定陳君確有提供勞務。況陳君於「每週登記時間表」當中經常性將簡短的工作內容灌水填寫異常的時數，甚至填寫當日不可能完成的工作內容，原處分及訴願決定以之認定為陳君於正常下班時間後確有提供勞務之佐證，認事用法即有違誤。

2.復依洪君於本院之證述，陳君的工作內容單純且會計部門除特殊情形外，並無長期加班之必要。陳君於他案雖自稱其106年1月至7月間每月加班時數約為33小時。惟依原告會計部門員工106年間加班紀錄可知，同一期間內其他所有人每人每月加班時數為3.8小時。再者，陳君106年在職期間該部門（除陳君外）平均每人每月加班時數為3.8小時，陳君離職後該部門每人每月加班時數減少為1.7小時，若陳君正常下班時間後滯留公司之時數均係為原告提供勞務，則陳君離職後會計部門其他員工為分擔其龐大之加班工作量，平均加班時數豈可能不增反減。

3.另案判決已明白肯認出勤紀錄僅機械性記錄員工到達及離開公司之時間，無法逕認員工確有提供勞務，原處分及訴願決定僅憑上下班刷卡紀錄即認定陳君有於平日延長工作時間，原告應給付加班費云者即嫌速斷。末查，陳君已自承其與IT、FAE部人員分處不同空間，則陳君是否有在工作提供勞務，前揭人員並無從得知，陳君又未舉出其他確有在工作之佐證，即應認為陳君並未在正常下班時間後提供勞務，則原告自無給付加班費之必要。為此，提起本件訴訟，並聲明求為判決：⑴訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。⑵確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分為違法。

四、被告答辯略以：

㈠工作時間認定應以出勤紀錄為判斷依據，加班申請制度僅係管理手段之一，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，皆應視為工作時間：

1.原告設置之加班申請制度是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，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（行政院勞工委員會81年4月6日台（81）勞動2字第09906號函釋＜下稱勞委會81年4月6日函釋＞、勞動部103年5月8日勞動條2字第1030061187號函釋及最高行政法院106年度判字第541號判決參照）。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；另工作規則中有關勞工加班應事先申請之規定，僅屬促請注意之規定，縱無事先申請而未能事前徵得雇主同意，亦不妨礙雇主事後追認而達成延長工時之意思合致。倘謂未經事前申請之程序，勞工即不能請領延長工時之工資，則工作規則將成為雇主規避勞動基準法第24條加給延長工時工資義務之工具，此亦有最高行政法院106年度裁字第380號裁定可參。

2.依陳君於本院108年4月30日準備程序之證述，可知原告採責任制，不能申請加班費，只能換補休；且洪君既然有收到陳君詢問其是否可申請加班費之電子郵件，又找陳君至會議室約談，卻於本院證稱對有無告知陳君不能請領加班費乙事不記得或沒有印象，顯為卸責之詞。復由陳君之電子郵件往來紀錄可知，原告確有拒絕陳君申請加班之事實，且原告至今皆無法提具於陳君任職期間曾給付其加班費之紀錄。另訴外人陳○丞、宋○玲、陳○如及洪君於106年4月3日雖皆有申請加班之紀錄，然細查原告所提薪資條，除陳君及洪君以外，其他勞工皆有領取加班費，顯見原告確有限制陳君不得申請加班費之事實，故原告係違反勞動基準第24條第1項規定及勞動部98年5月1日勞動2字第0980011211號函釋（該函釋於107年3月1日停止適用，移列至勞動基準法第32條之1規定）。至原告所提黃○田及張○玲皆非副理級，核與本案無涉

。

㈡原告於107年5月2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，或舉證勞工非為其提供勞務之事實，出勤紀錄自可作為勞工出勤事實之依憑：

1.據原告管理處總經理廖錦玉於107年5月2日接受勞動檢查時之陳述及原告106年1月1日修訂之工作規則補充規定第2條規定，公司副理級以上、管理部課長級以上人員，無需打上下班卡，但仍需以自己的門禁卡進出公司以利公司記錄出勤資訊，足證原告於受檢時提供之門禁刷卡紀錄確為管理勞工出勤情形之文件。依陳君之出勤紀錄，於106年4月3日、5日至7日、10日至14日、19日、21日、26日及28日共延長工作時間33小時（延長2小時內：20小時，延長逾2小時：13小時），原告應給付平日延長工時工資1萬6,333元，惟原告未依規定給付，違反勞動基準法第24條第1項規定事證明確。

2.再者，洪君於本院證稱106年4月3日陳君有事先填寫加班申請單，互核原告所提之洪君之出勤紀錄及加班單明細表顯示，其106年4月3日下班刷卡時間為20時10分，與陳君下班刷卡時間20時14分相近，亦與洪君證詞相符，可知陳君106年4月3日延長工時係受雇主指揮監督之下提供勞務。

3.又依陳君與洪君於本院之證詞可知，陳君會固定以e-mail提供每週登記時間表，洪君及閻○蓮自可隨時核對陳君提供勞務之情形，非待有爭議時始否定有從事工作之事實。況勞動基準法第79條之修法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。至洪君稱陳君每週登記時間表僅有看過一兩次而已

，之後的內容沒有再去細看，然此每週登記時間表格式由洪君設計，並要求陳君每週五繳交，同時副本給予閻○蓮，至訴訟階段始否認每週登記時間表之真實，或稱之後未再看過，顯為卸責之詞，要難憑採。

4.另據陳君106年1月至7月之出勤紀錄顯示，其多日下班刷卡時間逾18時，甚有至翌日凌晨0時下班刷卡之情形，距正常工作結束時間相差達6小時，延長工作時數較長之期日亦集中於106年4月之上半月，依社會通念及經驗法則，勞工於工作場所留滯如此長時間從事私人事務實有違常理。被告曾於107年6月19日以北市勞動字第1076048828號函請原告確認陳君出勤紀錄逾18時之原因，並請原告提具相關佐證資料，以茲證明，惟原告仍未能提供任何具體客觀事證，直至提起本件訴訟亦未見有何反證。又洪君雖稱陳君應不太需要加班、月底月初結帳時會比較多等語，惟查陳君106年1至7月份加班申請單僅有106年1月7日及4月3日2筆紀錄，顯見陳君於主管認定較為忙碌需加班之期間亦無法申請加班。原告係負有工作場所指揮監督之權力，提供勞務之內容、時間、地點，均原告之指示支配，對於陳君長期有延遲下班之情事難諉為不知，爰原告之主張，實屬無據。為此，求為判決：駁回原告之訴。

五、上開事實概要欄所述之事實經過，除下列爭執事項外，其餘為兩造所不爭執，並有被告107年5月18日北市勞動檢字第10760243142號函及檢附之勞動檢查結果通知書（原處分卷第156至158頁）、被告107年6月4日北市勞動字第1076026938號函（原處分卷第153至154頁）、原告107年6月13日陳述意見書（原處分卷第148至150頁）、被告107年6月19日北市勞動字第1076048828號函（原處分卷第136頁）、原告107年6月2

6日陳述意見書（原處分卷第122至123頁）、原處分（本院卷第25至27頁）、訴願決定（本院卷第29至41頁）等影本在卷可稽，自堪認為真正。是本件爭執事項厥為：原告所屬員工陳君是否有於106年1月至7月延長工作時間？原告是否未依規定給付陳君延長工時之工資？被告所為原處分認定原告違反勞動基準法第24條規定是否合法有據？

六、本院之判斷：

㈠按裁處時勞動基準法第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下列標準加給：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。」第30條第1項、第5項規定：「（第1項）勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。……。（第5項）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100萬元以下罰鍰：一、違反……第22條至第25條……規定。」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。」準此可知，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，勞動基準法第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。是勞工在正常工作時間外，延長工作時間，基於雇主明示或可得推知之意思，為雇主提供勞務，以及雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下之工作場所延長工作時間所提供之勞務，卻未制止或為反對之意思而予以受領，則應認勞動契約之雙方當事人業就延長工時達成合致之意思表示，雇主即負有本於勞動契約及勞動基準法規定給付延長工作時間工資之義務，且不因雇主採取加班申請制而有所不同。勞委會81年4月6日函釋：「……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」等語，亦同此旨（最高行政法院106年度判字第541號、108年度判字第173號判決意旨參照）。

㈡再按裁處時（即108年1月29日修正前）臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第3點規定：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：㈠甲類，有下列情形之一者屬之：1.股票上市公司或上櫃公司。2.資本額達新臺幣1千萬元以上之公司。㈡乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」第4點第13項次規定：「臺北市政府處理違反勞動基準法（以下簡稱勞基法）事件統一裁罰基準」（節錄）：「違規事件：延長勞工工作時間，雇主未依法給付其延長工作時間之工資者。法條依據（勞動基準法）第24條第1項、第79條第1項第1款、第4項及第80條之1第1項。……。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：

⑴第1次：2萬元至20萬元。……」前開裁罰基準係被告基於主管機關地位，對於違反勞動基準法事件，斟酌違規事件之種類、雇主或事業單位規模、性質及違規次數等不同情節所訂定行使裁量權之裁罰標準，並未牴觸勞動基準法或行政罰法第18條第1項之規定，亦未逾越法律授權裁量之目的及範圍，被告自得援為行使裁量權依法裁罰之依據。

㈢經查，被告於107年5月2日派員實施檢查時，原告之管理部總經理廖錦玉即陳稱：原告公司並沒有備其他出勤紀錄，而是根據公司的刷卡門禁，門禁與出勤合一；原告與勞工陳君約定每日出勤時間為8時45分至17時45分，每日正常工作時間為7.5小時，休息時間1.5小時，延長工時自18時起算等情，此有被告勞動條件檢查會談紀錄在卷可稽（原處分卷第159至164頁）；且卷存原告工作規則補充規定第2條第1款及第2款規定：「上、下班打卡之規定：1.公司副理級以上、管理部課長級以上人員，以及營業部門、技術支援部門與設計中心等人員（不含助理）無需打上下班卡，但仍需以自己的門禁卡進出公司以利公司紀錄出勤資訊。2.門禁卡刷卡記錄除為安全記錄外，同時為出勤考核依據，……。」（原處分卷第269頁）。基上，堪認原告公司之門禁卡刷卡紀錄，係足以供做原告所僱勞工之出勤考核依據。

㈣次查，依據卷附原告所提出之陳君門禁卡刷卡紀錄（見原處分卷第179至180頁）可知，陳君於106年4月5日至7日、10日至14日、19日、21日、26日及28日係分別於19時31分、22時14分、0時17分、21時39分、20時14分、22時32分、0時26分、19時56分、21時03分、20時15分、20時40分及20時44分始下班刷卡簽退勤。參以證人陳君於本院準備程序時具結證稱：「（問：在106年4月5～7日、10～14日、19日、21日、26

日及28日確實有加班？）我去勞動部的時候我跟他們講說公司從來沒有給過我加班費，我要檢舉，我有提示30分鐘版本（按指每週登記時間表－30分鐘版＜下稱登記時間表＞）給他，30分鐘版本就是我加班的依據。」「（問：證人填寫之每週登記時間表是否屬實？如有不實，是否願負法律上之責任？）屬實。」等語（本院卷第299頁、第301頁）。佐以證人即陳君之主管洪君於本院準備程序時具結證述：「（問：陳君稱其106年4月間有加班，並提出登記時間表作為加班依據，對該事實有無意見？）一開始我會請她做登記時間表是在2015年4月的時候，因為其實我們不清楚她每天在做什麼，她的資料都會delay都要一直催，所以我請她填登記時間表，是希望瞭解她的工作內容，目的是要瞭解她的工作情況，這不是公司的既定格式，是因為我們真的不知道她在做什麼，所以請她做這份表是希望我可以瞭解、她自己也能瞭解工作情況。她一開始做的時候我有看過第一次，因為針對第一次她寫的內容我有用信件回覆她，因為我覺得她其實並不是新來的員工，她是很資深的員工，一個禮拜只有工作5件事情，這個部分我請她要瞭解自己的工作狀況，但之後幾次她這樣寫的時候我就沒有再去看時間登記表了，我只有看過第一次跟第二次。寫那個是要當做週報，一開始的目的是要知道她每週的工作情況，寫了一次了之後有請她自己再瞭解、再檢討，針對她的工作我們都是用口頭去催促，我就沒有再針對這個發表意見了，她還是有繼續寫，她就是當做週報的內容寫的，她寫完固定用e-mail給我。」等語（本院卷第305至307頁），此核與卷附洪君於104年4月10日及同年月20日寄送予陳君之電子郵件內容所載明：「請你自下周起，依附件格式（按係指每週登記時間表－30分鐘版本）每天填寫

妳的工作內容，當作是妳的週報。」及「希望從這個工作時間表，也能幫助你自己了解，你每天的工作效率。……你是現在會計G最資深的同事，這樣的效率是否合理，請你自我評量。」等情相符（見原處分卷第168頁、本院卷第359頁）。則綜合上開證人陳君與洪君證詞及渠等間往來電子郵件內容可知，陳君填寫登記時間表之目的，係因應其主管洪君要求而記錄其工作情況，且陳君固定以e-mail將其每週工作內容填載於登記時間表上寄發予其主管，以供其主管可隨時核對陳君提供勞務之情形。再細觀卷附由證人陳君所記錄之登記時間表（原處分卷第170至176頁）可知，陳君於106年4月5至7日、10至14日、19日、21日、26日及28日所登記之最後工作時間分別為19時30分、22時、0時、21時30分、20時30分、22時、0時30分、19時30分、19時30分、19時、19時及19時30分，核與前揭門禁卡刷卡紀錄之實際下班時間大致相近，由此足佐證陳君於前揭各該日期18時起至實際下班時間止之期間，確實有於延長工作時間從事與公司有關事務。是以，原告主張被告所提陳君之切結書或登記時間表均屬其個人片面陳述，其餘電子郵件亦與本件無關，均不足作為陳君確有提供勞務之佐證云云，係與事實不符，洵無足採。

㈤參以證人洪君於本院準備程序雖證述稱：「（問：證人如何確定陳文玲有無加班？）我有問過她為什麼不早點回家，她說她要等老公，她這樣講我也不能說什麼。」惟證人陳君則係當庭證稱：「（問：對洪君證稱曾詢問下班後留在辦公室之原因，經證人表示係為等老公一節是否屬實？）我不太記得有沒有這樣回答過她，但是我老公會來接我是因為他體恤我工作做那麼晚，因為他在內湖那邊上班，他也會比較晚下班，所以如果看我還在公司的話，他就會過來接我，如果我

已經告一段落可以跟他一起回家，他就載我回去，……。」等語。基上可知，陳君在正常工作時間外之延長工作時間所提供之勞務，係原告可透過陳君填寫並上傳予主管洪君之登記時間表所紀錄之內容，即可得而知陳君確係在其主管可得指揮監督下之工作場所延長工作時間所提供之勞務，而倘若原告認為陳君的出勤紀錄不實，或非從事與職務相關的勞務，並非不得即時查核更正，惟原告並未曾制止或為反對之意思而予以受領，則應堪認勞動契約之雙方當事人業就延長工時達成合致之意思表示，雇主即負有本於勞動契約及勞動基準法規定給付延長工作時間工資之義務。至於陳君之主管洪君認為陳君工作表現有未達標準或在正常工作時間外之延長工作效率不彰之情形，此亦僅屬原告是否以此事由作為平時考核或年終考核陳君績效之據，尚無從遽予推翻陳君於上開延長工作期間係從事與工作有關事務。另觀諸卷附陳君於106年4月員工薪資條（原處分卷第190頁）可知，陳君於該月份並未曾領取加班費。綜上，足認陳君於106年4月間至少有延長工時計31小時（其中延長工時在2小時內計18小時，再延長工時計13小時），而原告並未依規定給付予陳君延長工作時間之工資，有違反勞動基準法第24條第1項規定之事實，且其應注意遵守勞動基準法第24條規定，並無不能注意情事，竟疏未注意，則原告縱非故意，亦難謂無過失之責。

㈥雖原告主張其有規定加班應提出申請並經主管許可，陳君未按規定申請加班，其亦未同意陳君提供勞務，自無給付加班費義務云云。惟查：

1.按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

不得僅以勞工未申請加班而逕否認其延長工時工作的事實。另工作規則中有關勞工加班應事先申請之規定，僅屬促請注意之規定，縱無事先申請而未能事前徵得雇主同意，亦不妨礙雇主事後追認而達成延長工時之意思合致。蓋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，倘謂未經事前申請之程序，勞工即不能請領延長工時之工資，則工作規則將成為雇主規避勞動基準法第24條加給延長工時工資義務之工具。

2.查陳君於本院審理時具結證述：「（問：公司有無規定申請加班流程？）工作規則那裡頭並沒有寫得很清楚一定要怎樣怎樣，我今天是因為公司的主管說我不可以申請加班費。…。公司說我們主管是責任制不能申請。」、「（問：一般正常加班是否要經主管許可？程序為何？）理論上是，我那時候要離開的時候已經換新系統了，我印象中新系統在106年4月1日正式上線，…我們清明節有去加班一天，…我那時候有問人事部的主管閻○蓮這個新系統要怎麼用，她有教我用，她跟我講因為我們不能申請加班費，所以我們要去點什麼才能出現，新系統就用過那麼一次」「（問：平時證人需加班時，洪君有無要求證人填寫加班申請單或加班計劃申請？）我記得我在2016年曾經發過mail給洪君吧，那時候我跟她講說因為哪一天我有加班，我是不是可以申請加班費？但那時候她好像是請閻小姐還有她然後有把我叫進去會議室，她跟我們講說我們是採責任制的，我根本沒有加班費，所以她從來不會要求我填寫加班申請單，她就是認為說我是採責任制的，不能申請加班，比較特別的才有填，所以只有清明節我才會去填。」「（問：106年4月3日填了加班計劃申請之後是請領加班費？）沒有，前一年2016年清明節那時候我有

問人事部說加班費我可不可以領現金，人事部有去問洪君，洪君說只能換休，…。洪君當我主管的時候要求會計部人員清明節都去加班，我就是那時候有填寫加班申請，她也是說我只能換休，不能折現金。」「（問：在106年4月5～7日、10～14日、19日、21日、26日及28日加班有無經主管核准？）她說我採責任制的，所以我根本不可以申請加班費，我這邊有個mail上面也是這樣子寫…這個是洪君發的…她發給副理級以上說沒有加班費，2015年5月27日發的，我那時候還是副理。」「（問：證人有無收受2017年4月員工薪資條？）因為公司沒有給我加班費，所以加班是空的。不是我選擇換休，是閻○蓮告訴我只能換休…」「（問：證人為何未依規定填寫加班單？）她說我是主管不能申請。」「（問：事前或事後有無告知主管有加班之事實？）我都沒有講過，是他們說我就是責任制，我不能申請加班，……。」等情（本院卷第291第317頁之筆錄）。復參酌卷存洪君於104年5月27日寄給陳君等人之電子郵件（原處分卷第167頁）內容為：「依公司規定副理以上沒有加班費。然因此次為特殊狀況，故Olivia同意所負責排班時段可以換休處理，請知悉。」足徵證人陳君前揭證述情節並非無據。

3.參以證人洪君到庭係證稱：「我一般最晚都是到7點，我會把工作告一個段落，我不會覺得是加班，我也沒有提出申請。」「（問：證人自己本身有無申請過加班費？）有，清明連假，真的為了結帳來加班的。」「（問：公司是否有規定主管級屬責任制，基本上不可以請加班費？）其實並沒有這樣的規定，如果法院要知道詳細內容要問人事部門。」等情（本院卷第315頁之筆錄）。惟查，觀諸原告所提出之會計部門人員於106年4月3日出勤紀錄、加班單明細表及106年4

月員工薪資條（本院卷第385至405頁）可知，原告會計部門人員於106年4月3日加班之員工共有訴外人宋○玲、陳○丞、陳○如及證人陳君、洪君等5位，其中只有宋○玲、陳○丞、陳○如3人有請領加班費，證人陳君、洪君則係加班時數轉為補休時數，並未請領加班費。由此益徵原告所僱副理級以上、管理部課長級以上人員不能申請加班費，乃屬原告公司組織文化、氛圍下之潛規則。且原告亦未提具陳君於任職期間曾給付其加班費之紀錄，以資證明未有拒絕或限制其申請加班費，益證陳君前揭證述其無法申請加班費乙節並非無憑。故原處分認定原告違反勞動基準第24條第1項規定，洵屬有據。至原告尚主張其所僱用員工副課長級以上人員有申請換休者，亦有請領加班費者，並提出員工黃○田（管理部副課長）及張○玲（營業助理部門課長）之員工加班單明細表、人事通知及員工薪資條等件以佐其說（本院卷第361至383頁）。惟查，訴外人黃○田及張○玲2人並非屬前揭原告工作規則補充規定第2條第1款所規定無需打上下班卡之勞工（即公司副理級以上、管理部課長級以上人員，以及營業部門、技術支援部門與設計中心等人員＜不含助理＞），是以，陳君乃非營業助理部門之課長級職位，渠等自與陳君為採責任制而無需打上下班卡之課長情況有別，並無足援引為對原告有利之認定。從而，原告僅以陳君未提出加班申請，作為無須發放延長工時工資的主張，顯無足採。

七、綜上所述，原告所訴各節，均非可採，被告以原告為甲類事業單位，第1次違反行為時勞動基準法第24條第1項規定，依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第3點、第4點項次13等規定而作成原處分，處原告罰鍰最低額2萬元，並公布原告名

稱及負責人姓名，並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合，原告徒執前詞，訴請判決如其聲明所示，為無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

九、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　　8　　月　　1　　日

臺北高等行政法院第一庭

審判長法　官　曹瑞卿

法　官　林麗真

法　官　林淑婷

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。
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　　8　　月　　1　　日

書記官　黃玉鈴