

臺北高等行政法院判決

108年度訴更二字第85號

109年4月9日辯論終結

原告 華經資訊企業股份有限公司

代表人 魏幸雄（董事長）

訴訟代理人 邱晃泉律師

葉怡妙律師

被告 臺北市政府勞動局

代表人 陳信瑜（局長）住同上

訴訟代理人 林至偉律師

廖庭萱律師

上列當事人間因勞動基準法事件，原告不服臺北市政府中華民國106年4月20日府訴一字第10600065200號訴願決定，提起行政訴訟，經最高行政法院以108年度判字第437號判決第二次發回更審，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

第一審及發回前上訴審訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：本件經最高行政法院108年度判字第437號判決第二次發回更審後，於訴訟進行中，被告臺北市政府勞動局之代表人已於民國109年1月31日由賴香伶變更為陳信瑜，變更後之被告代表人陳信瑜並具狀聲明承受訴訟（本審卷第97頁至第101頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：原告華經資訊企業股份有限公司經營資料處理、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，經被告於105年11月2日及同年月8日派員實施勞動

01 檢查，查得原告與勞工約定每日工時8小時，延長工時自18
02 時起算，並以0.5小時為單位，然勞工洪逢苓105年8月4日延
03 長工作時間2.5小時，原告應給付延長工時工資新臺幣（下
04 同）500元；勞工黃欣儀105年8月1日延長工作時間2.5小時
05 ，原告應給付延長工時工資452元，惟均未為給付。被告審
06 認原告有未給付勞工延長工時工資，違反行為時勞基法第24
07 條規定情事，且係第2次違規，乃依同法第79條第1項第1款
08 、第80條之1第1項及裁處時臺北市政府處理違反勞基法事件
09 統一裁罰基準（下稱裁罰基準）第3點第13項等規定，以106
10 年1月5日北市勞動字第10542819200號裁處書裁罰5萬元，並
11 公布原告名稱及負責人姓名（下稱原處分，其中公布原告名
12 稱及負責人姓名部分，業經被告於106年3月16日公告而執行
13 完畢）。原告不服，提起訴願，經臺北市政府以106年4月20
14 日府訴一字第10600065200號訴願決定書駁回其訴願，原告
15 仍未甘服，遂提起行政訴訟，前經本院106年度訴字第770號
16 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
17 。確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分違法。」
18 被告不服，提起上訴，經最高行政法院107年度判字第299號
19 判決廢棄本院前開判決，發回更審，嗣經本院107年度訴更
20 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
21 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
22 分違法。」（下稱前判決）。被告仍不服，提起上訴，經最
23 高行政法院108年度判字第437號判決（下稱發回判決）廢棄
24 前判決，發回本院更為審理。

25 三、原告主張及聲明：

26 (一)原告並無「延長勞工工作時間」之行為，故應無違反勞基法
27 第24條之情事：

01 1.按勞基法第24條本文規定：「雇主延長勞工工作時間者，
02 其延長工作時間之工資…」，依其文義觀之，係以「雇主
03 」為行為（延長勞工工作時間）之主體，並以主動詞「延
04 長」為主體之行為，而為規範；其意旨，文理明晰，應指
05 勞工延長工作時間係基於雇主之意思者，或雇主「使」勞
06 工延長工作時間者。雇主要求勞工延長工作時間，或雇主
07 接受勞工延長工作時間之要求（申請加班），固均屬「雇
08 主延長勞工工作時間」。惟若雇主未要求勞工延長工作時
09 間，亦未接受勞工延長工作時間之要求（勞工根本沒申請
10 或補申請加班，或雇主不同意勞工之加班申請），而勞工
11 自行延長工作時間者，應不屬勞基法第24條所定「雇主延
12 長勞工工作時間者」，自不屬勞基法第79條第1項第1款所
13 定處罰之範疇，此有107年度高等行政法院法律座談會提
14 案及研討結果第5號初步研討結果及大會研討結果可資參
15 照。本件並無原告（雇主）主動延長勞工洪逢苓及黃欣儀
16 工作時間之情事，是原告實無行為時勞基法第24條「雇主
17 延長勞工工作時間」之行為。

18 2.發回判決意旨與勞基法第24條規定意旨不合，且係自為事
19 實之認定或實質上為法律無明文規定之擬制，並增加法律
20 所無之負擔：

21 (1)發回意旨：「…雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督
22 下之工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反
23 對之意思而予以受領，均應認勞動契約之雙方當事人就
24 延長工時達成合致之意思表示」，與勞基法第24條所定
25 「雇主延長勞工工作時間者」之意旨並不符合。

26 (2)其次，誠如發回意旨所示，「勞動契約乃雙務契約」。
27 關於契約，「當事人互相表示意思一致者，無論其為明

01 示或默示，契約即為成立。」此為民法第153條第1項明
02 定之契約成立要件。而當事人間究竟有無「就延長工時
03 達成合致之意思表示」、有無成立契約，應為事實認定
04 之問題，應屬事實審法院審判之範圍，不屬最高行政法
05 院或勞基法主管機關之職權。發回意旨所諭示之「…則
06 應認勞動契約雙方當事人就延長工時達成合致之意思表
07 示」，似已自為事實之認定。

- 08 (3) 若認上開最高行政法院發回意旨並非就當事人間無「就
09 延長工時達成合致之意思表示」、有無成立契約之法律
10 事實自為概括認定，其所謂「…則應認勞動契約雙方當
11 事人就延長工時達成合致之意思表示」，實無異於「…
12 則應視為勞動契約之雙方當事人就延長工時達成合致之
13 意思表示」，而為法律事實之擬制。惟按「無法律，無
14 擬制」、「擬制在法條中常用『視為』或『以…論』等
15 字樣，稱為不動的推定，與推定不同。擬制雖亦為確定
16 事實之一種方法，但係出於某種政策而設，故非法律明
17 文有規定，法官不可擅自擬制。所謂擬制法定主義是也
18 」。上開發回意旨所諭示之擬制，並無法律明文規定為
19 據，顯然違反「擬制法定主義」。從而，上開發回意旨
20 有關當事人間是否「就延長工時達成合致之意思表示」
21 、是否符合契約成立要件，實質上增加法律無明文規定
22 之負擔，亦違反憲法第23條所定法律保留原則。退步言
23 ，縱發回判決無前開所述疑義，原告事實上業以「工作
24 規則」第22條及「加班管理辦法」第3條、第4條第2項
25 等規定，明白反對「勞工於工作場所超過正常工作時間
26 自動提供勞務」，原告與勞工洪逢苓、黃欣儀，亦無就
27 各該延長工作時間意思表示一致之情事。

01 3.被告係以原告違反行為時勞基法第24條為由，依同法第79
02 條第1項第1款、第80條之1第1項裁罰原告，故本件之第一
03 爭點應為勞雇雙方是否「就各該延長工作時間意思表示一
04 致」：

05 (1)本件發回判決意旨：「勞基法第30條第5項規定的立法
06 目的，…而課予雇主應覈實記錄勞工的出勤情形，以確
07 保出勤紀錄正確性的作為義務，俾供勞雇雙方認定勞工
08 實際工作時間的佐證。…故勞工上、下班的簽到、退或
09 刷卡紀錄，如有與其實際出勤情形不符之處，雇主事後
10 亦負有於核發當月（次）工資前會同勞工予以及時修正
11 的義務，始符合前揭勞基法第30條第5項的規範意旨」
12 ；被告辯稱依勞基法第30條第5項立法意旨，原告應即
13 時查核修正員工之出勤紀錄，否則即係受領員工提供之
14 勞務等語。惟前揭發回判決意旨及被告答辯，似以勞基
15 法第30條第5項立法意旨之「雇主應確保出勤紀錄正確
16 性之作為義務」為由，逕論原告未盡前揭作為義務即等
17 同已受領勞務而符合行為時勞基法第24條雇主使勞工延
18 長工時之構成要件，且未盡勞基法第24條之注意義務。

19 (2)惟查，雇主違反勞基法第30條第5項者，主管機關則應
20 另依同法第79條第2項裁罰。勞基法第24條、第30條第5
21 項，其構成要件、違反之裁罰依據，實均相異。再查，
22 僱傭契約為雙務契約，雇主是否違反勞基法第24條規定
23 ，仍應探究勞雇間就延長工時之意思表示是否合致。職
24 場實務上，雇主未要求勞工延長工作時間，亦未接受勞
25 工延長工作時間之要求（勞工根本沒申請或補申請加班
26 ，或雇主不同意勞工之加班申請），又或勞工未同意延
27 長工時，或勞工依個人意願拋棄延長工時工資之權利（

如表定上班時間處理私事而將工作期程延後；勞工屬自我要求較高、性格傾向內在歸因等因素），均可能使勞雇雙方未就延長工時之意思表示合致。亦即，勞雇間延長工時之意思表示不合致之原因不足而一，實非單憑勞工出勤紀錄正確性即得論斷。本件之爭點既為原告與員工是否「就各該延長工作時間意思表示一致」，前揭例示原因均應於本件個案中加以探究，而非逕以原告違反勞基法第30條第5項之立法理由「雇主應確保出勤紀錄正確性」之法律上作為義務，即於事實上遽論原告已接受勞工提供之勞務、雙方已有延長工時之合意，且原告已違反行為時勞基法第24條之注意義務。

(二) 勞工洪逢苓及黃欣儀未依「工作規則」及「加班管理辦法」向原告事前申請並經核准，事後亦未補辦加班申請，其所執行之作業未受原告之指揮監督；雙方未就延長工時達成合意，原告自無給付延長工時工資之必要；本件尤無「雇主延長勞工工作時間」之情形，原告更無違反行為：

1. 雇主依法所訂「工作規則」及「加班管理辦法」，包括「延長工作時間」、「加班」等規則，為雇主與勞工間勞動契約內容之一部分，勞雇雙方均應遵守：

(1) 按勞基法第70條第3款規定：「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：三、延長工作時間。」又「退休辦法既屬工作規則，有拘束勞雇雙方之效力，而為勞動契約內容之一部，勞工據此申請退休，自應依其規定辦理」、「勞基法第七十條規定工作規則公開揭示之目的，在使勞工知悉其內容，該揭示應置於勞工易認識之狀態，始足當之」、「經主管機關核備並

公開揭示之工作規則，經勞工知悉後而繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而成為勞動契約內容之一部分（最高法院105年度台上字第193號、103年度台上字第1310號判決可資參照）」，此有最高法院103年度台上字第1310號判決、105年度台上字第193號等民事判決、最高行政法院106年判字第300號判決可稽。

- (2) 再按107年度高等行政法院法律座談會提案及研討結果第5號，其法律問題與本件類同；其初步研討結果及大會研討結果之討論意見，摘述如下：勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，即成為僱傭契約內容之一部。按雇主延長勞工工作時間者，應加給延長工作時間之工資，為勞基法第24條所明定。又依勞基法第32條規定，延長工時應經勞雇雙方之同意，可見延長工時不得由一方單方片面為之，亦即不論雇主或勞工單方為延長工時之決定，均不生其合法效力，故若係勞工未經雇主同意片面延長工時，則非屬合於規定之加班，自不得向雇主請求給付加班費，以免侵及雇主之同意及人事管理權；而若雇主未經勞工同意片面延長工時，不僅與勞基法規定有違，而不得強制勞工履行，然若已有強制並使勞工實際為延長工時之結果時，自應依法給付加班費，以保護勞工之權益。蓋以雇主與勞工分別為勞動契約之一方，雇主尚無於契約約定外受領勞工所提出延長工作時間之勞動之義務，亦無於勞工為前開勞動給付後負給付延長工作時間工資之義務。依此，勞工雖有延長工時之舉措，然如其未向雇主事

先申請，並經雇主同意，主管機關即不得以雇主未給付延長工作時間工資係違反勞基法第24條規定，而依同法第79條第1項第1款予以處罰。

2. 原告早已概括明示反對員工未依規定延長工作時間。如原告之員工欲加班，應依「工作規則」及「加班管理辦法」向原告事前申請，並經主管核准，原告與員工始就延長工時之意思表示達成合致：

- (1) 按原告員工超過300人，業依勞基法第70條訂定「工作規則」報主管機關核備，並持續於原告之內部資訊網公布、公開揭示之。依該「工作規則」第22條規定：「（第1項）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。（第2項）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。」上開「工作規則」未違反勞基法等相關規定，且被告亦不否認該加班申請制度之效力，是依勞基法第71條規定及最高法院、最高行政法院判決見解，該工作規則自有約束原告所屬員工之效力。
- (2) 由上開工作規則、加班管理辦法可知，原告早已概括明示反對員工未依規定延長工作時間。又原告之員工如需

01 加班，原則上應事先申請同意，登入電子公文（BPM）
02 系統申請，加班時間自18：00至19：00皆可，視員工是
03 否確實有晚餐休息而定，員工得自行扣除實際休息時間
04 申報加班，加班最小申請單位為0.5小時，呈請權責主
05 管核准，並於次月10日前送至人資中心作業，以辦理加
06 班申報；員工如經主管臨時指定加班者，得於翌日至電
07 子公文（BPM）系統補申請加班，員工倘未經事先申請
08 且非主管臨時指示加班者，其事後亦得比照主管臨時指
09 定者辦理補申請加班程序，事後補申請加班之系統操作
10 程序與事先申請加班相同。

11 (3) 尤有進者，原告員工依「工作規則」及「加班管理辦法
12 」申請加班，並無任何礙難之處：事實上，於104年1月
13 1日至105年12月31日期間，原告員工依「工作規則」及
14 「加班管理辦法」申請加班者，超過1,400人次，原告
15 均依員工申請之加班時數如實計付加班費，未有拒絕核
16 發情事。再者，勞工洪逢苓及黃欣儀所屬單位「CS-後
17 勤支援組」、「TS系統工程組」之員工於上述期間申請
18 加班時數分別總計725.5小時、63.5小時，且其中多名
19 員工連續數日申請，原告亦均依該等員工申請之時數給
20 付，並未核刪時數或拒絕給付加班費。亦即，員工只要
21 有意願申請加班時數，原告即依申請時數全數核給加班
22 費，此種勞雇間於加班申請系統中達成延長工時意思表
23 示合致，實為原告與員工間之習慣、常態。是原告顯然
24 並無發回判決意旨所「憂慮」之所謂勞工有時囿於組織
25 文化、氛圍或潛規則，迫使勞工事實上延長工作時間，
26 卻未申請加班之情形存在。原告在制度上已設有加班申
27 報系統，作為勞雇雙方合意延長工作時間之平台，原告

員工加班即應依上開規定及方式辦理。又原告之員工人數逾300人，實無要求人資部門每日均就各該未經事先申請即延長工時之員工逐一致電詢問之期待可能性，但人資部門事後如發現員工未經申請延長工時，會以電子郵件通知、有時並以電話詢問，員工亦得隨時至出勤查詢系統（E-HR）查詢個人出勤狀況，因原告員工刷卡出勤紀錄登載於出勤查詢系統，出勤系統會自動判讀員工未刷卡、早於或晚於表定時間（早於下午6時、晚於下午7時或上午8時30分）刷卡之日期等刷卡異常情形，並寄送刷卡異常通知之電子郵件至員工個人公務電子信箱，提醒員工至出勤查詢系統確認刷卡異常原因，是員工除得經電子郵件收悉異常通知外，亦得隨時至出勤查詢系統查看相關資料，如晚於表定時間刷卡之原因為延長工時、處理公務，則員工得依個人意願至電子公文系統（BPM）申請加班費或補休。原告如此制度，相當合理、合宜，與一般公務部門、企業之作法並無差異，且原告另設有刷卡異常之回報、通知機制，此制度為原告與員工間長久以來之習慣、常態，原告應得合理信賴具完整、獨立人格之員工如有意願申領加班費，會依循上揭制度申領加班費。原告實已就工時、加班費之管理（制度建立）為必要之注意。

3. 本件勞工洪逢苓及黃欣儀若有在正常工作時間以外工作之必要，應事先上電子公文（BPM）系統申請，填載加班申請單，呈請權責主管核准，並於次月10日前送至人資中心作業。然而，兩位勞工既未於事前向原告申請，亦未於事後補辦申請，且兩人之前亦曾申請過加班（洪逢苓申請過3次加班、黃欣儀申請過36次加班），並非不知申請加班

之相關規定及方式。換言之，勞工洪逢苓及黃欣儀本件延長工作時間並非原告本於指揮監督地位促其所為，該兩人亦未有申請加班時數之意思表示，故雙方未就延長工時達成合意，本件並無「雇主延長勞工工作時間」之情事。揆諸前揭規定及說明，原告自無依行為時勞基法第24條規定給付延長工作時間工資之義務，並無未給付該項工資而違反該條規定之問題。

(三) 勞工洪逢苓及黃欣儀既有斟酌自身延長工時係因自身工作安排等狀況，且非出於原告之不當措施、氛圍等因素，基於自身意願而選擇拋棄申請加班時數之權利，原告依勞基法第24條規定所負給付延長工作時間工資之義務，即已因兩人拋棄權利而解免：

1. 權利，原則上可以拋棄。員工於原得申請加班之情況，卻不申請加班，應認係合法拋棄（不行使）申請加班之權利，雇主依法自亦無給付加班費之義務：

(1) 法諺有云：「一切法律尊重意思」、「無論何人，對為保護自己所設法律上之利益，均得拋棄」、「法律上之利益多為權利，權利原則上即可拋棄」、「任何人均得將自己獲得之權利拋棄」。次按，「權利之基本特徵是，權利人可依其自由意願，決定其權利的行使。所以權利乃是法律規範賦予個人滿足其利益的合理根據，其行使僅以權利人的自由意願為準據」。又「只要權利之拋棄，不背於強行規定或公序良俗，於法即屬有效」，最高法院73年台上字第3620號民事判決可資參照。

(2) 次按勞基法未禁止勞工拋棄請領加班費之權利（勞基法、民法均無此禁止規定）。再者，中央勞動主管機關係禁止雇主要求勞工於延長工時事實發生「前」，一次性

向後概括拋棄其延長時工資之請求權，或縱經勞工同意亦屬無效之約定。至於勞工延長工作時間「後」，自行拋棄請領加班費之權利，並非法所不許，此有行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）100年10月20日勞動2字第1000088319號函、勞動部勞動基準法修法常見問答集可稽。易言之，勞工對於其延長工時之工資請求權，應屬勞工與雇主間之私權關係，法未禁止勞工於延長工時後自行個別拋棄該請領加班費之權利，且拋棄此請求權亦未違反公序良俗，則勞工拋棄該請求權，於法即屬有效。

2. 職場實務上，公務機關之人員或公司行號之勞工，在管理上，普遍設有申請加班、加班批核之制度（含法院人員亦然）。以作人事經費之有效管理，倘未經批核之加班即須加給工資，將導致加班費之無限量給付，對於人事上加班費預算形成無限量之負擔；且如前所述，勞工事後拋棄延長工時之工資請求權，並非法所不許。準此，原告既有加班申請管理批核制度，勞工對於其延長工時之工資，亦屬私權之領域，則員工是否申報請求或拋棄請求給付延長工資，即屬員工可自由決定之權利。

3. 再者，本件並無發回判決意旨所「憂慮」之所謂勞工有時囿於組織文化、氛圍或潛規則，迫使勞工事實上延長工作時間，卻未申請加班之情形；更無事證顯示原告與員工有該情事發生。原告員工依「工作規則」及「加班管理辦法」申請加班，並無任何礙難之處，且員工均為具有完整、獨立人格之自由人，原告對任何員工亦從無違反其自由意志之任何行為。勞工洪逢苓於105年8月4日、黃欣儀於105年8月1日，均未向其部門主管表示將加班工作或補申請加

班，亦未有任何向原告申請加班費之意思表示。且勞工洪逢苓、黃欣儀於更一審107年10月12日準備程序均證述：「各於105年8月4日、1日，沒有報加班，『只是單純想把事情做完』；其主管『有』告訴他們，『如果要留下來工作，可以申請加班』；而他們二人均『沒有想要申請』」等語，是勞工洪逢苓、黃欣儀二員，不論於當日18：00後實際在做什麼，亦不論其背後動機究竟為何，均可見其等明確知悉有申請加班時數之權利且均曾申請，然其等當日無意申請加班，亦無意申請加班費。是其等並非出於原告公司之不當措施，而確係基於自身意願而選擇不申請加班時數，為其自由意志，法律應予尊重。縱設勞工洪逢苓、黃欣儀二人原本有權依「工作規則」及「加班管理辦法」申請加班及申請加班費，基於人格發展自由，其等拋棄行使如此權利，既未違反任何強制或禁止規定或公序良俗，於法並無不可，應屬有效。

(四)退一步言，假設原告確有延長勞工洪逢苓、黃欣儀二人工作時間而未加給延長工時工資而有違反勞基法第24條規定之客觀行為，原告及其主管主觀上實非出於故意或過失，應無可非難性及可歸責性：

1.按行政罰法第7條第1項明文：「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰」。參照其立法理由，乃係現代國家基於「有責任始有處罰」之原則，對於違反行政法上義務之處罰，應以行為人主觀上有可非難性及可歸責性為前提，如行為人主觀上並非出於故意或過失情形，應無可非難性及可歸責性，故明定不予處罰。

2.如前所述，原告在制度上設有加班申報系統，作為勞雇雙方合意延長工作時間之平台，足供員工自行評估其正常工

01 作時間內之效率、品質、有無延長工作時間之必要等，進
02 而辦理登錄，送請主管核定同意。原告如此制度，相當合
03 理、合宜，與一般公務部門、企業之作法並無差異，且為
04 原告與員工間長久以來之習慣、常態，原告應得合理信賴
05 具完整、獨立人格之員工如有意願申領加班費，會依循此
06 制度申領加班費；再者，原告業已公布且一再於網站上重
07 申此制度俾使員工知悉，於法並無不合。原告實已就工時
08 、加班費之管理為必要之注意。

09 3.其次，原告及勞工洪逢苓、黃欣儀二人之主管均已為必要
10 合理之注意，原告未加付勞工洪逢苓、黃欣儀二人加班費
11 ，應無故意或過失：

12 (1)如前所述，原告員工依「工作規則」及「加班管理辦法
13 」申請加班，並無任何礙難。於104年1月1日至105年12
14 月31日期間，員工依規定申請加班者，原告均如實加付
15 加班費；勞工洪逢苓、黃欣儀也都申請過加班，原告亦
16 均依二人申請時數給付，未有核刪加班時數或拒絕發給
17 加班費等情事。是原告未能就勞工洪逢苓、黃欣儀分別
18 於105年8月4日、1日發放加班費之原因，乃該二人未至
19 系統申報加班，並非原告不准其報領加班費或故意、過
20 失不核發，其等不願行使申領加班費之請求權，原告縱
21 落實監督管理，仍因其等無意願依規定申報加班時數而
22 未能發放。故本件未發放加班費之事由，乃可歸責勞工
23 洪逢苓及黃欣儀拋棄申請加班費用，原告並無可歸責之
24 事由。

25 (2)且除前開勞工洪逢苓、黃欣儀於本院之證詞外，證人即
26 洪逢苓之主管王木村證述：「平常都六點半就下班，8
27 月4日那天『並不知悉洪逢苓有延後下班』；印象中，

01 洪逢苓以前並沒有延後下班而未報加班之情形。」等語
02 、證人即黃欣儀之主管謝秉宸證述：「下班時間不固定
03 ，『但不知道8月1日那天黃欣儀有延後下班的事』；亦
04 不清楚黃欣儀以前有延後下班而未報加班之情形。」等
05 語。證人王木村、謝秉宸另均證述：「其下屬如申請加
06 班，『都會同意，未曾不同意』」等語。可見，就原告
07 與勞工洪逢苓、黃欣儀間是否「就延長工時達成合致之
08 意思表示」、原告是否延長勞工洪逢苓、黃欣儀工作時
09 間，原告及勞工洪逢苓、黃欣儀二人之主管均已就前揭
10 原告之申請加班制度為必要合理之注意，且於105年8月
11 4日、1日二日實未有原告之主管明知或可得而知洪逢苓
12 、黃欣儀加班卻又容任其加班之情事存在，是原告未加
13 付勞工洪逢苓、黃欣儀二人加班費，應無故意或過失。

14 4. 被告以勞動檢查之談話紀錄，主張原告人事主任劉春錢表
15 示「…晚上於19：00刷下班卡者…員工皆表示確實在從事
16 工作，人資只能提醒，無法強迫他們申請」、「…有打電
17 話溝通確認員工在工作，並提醒員工自行申請加班」，進
18 而主張原告明知員工有加班提供勞務之事實，卻未加給工
19 資等語。然被告之主張實為誤解，蓋劉春錢雖為原告之人
20 事主任，但並不知原告之員工包括勞工洪逢苓、黃欣儀，
21 於何時做何事，此實符合常情。劉春錢所稱「員工皆表示
22 確實在從事工作」，係指事後了解得知者；所稱「有打電
23 話溝通確認員工在工作」，亦是其於勞檢時詢問勞工洪逢
24 苓、黃欣儀時，洪、黃二人如此表示；並非於各該日勞工
25 洪逢苓、黃欣儀延長工作時間當時，劉春錢即已知悉，此
26 情業經劉春錢於本院107年8月28日及10月2日準備程序明
27 確證述。劉春錢於107年8月28日並證述：「105年8月1日

請特休假，8月4日『大概下午7點就離開了』，無法知悉洪、黃二人有無晚下班為公司提供勞務。」等語，是被告以勞動檢查所載劉春錢詢答內容主張原告有故意、過失，應無可採。

5. 綜上，原告並未容任員工未經事先申請加班，且縱使員工事先未申請加班，無論其係經主管臨時指派或自行延長工時，員工亦均得事後於系統中敘明加班事後再補申請加班；原告並已公布、一再重申上開加班申請制度於網站使員工知悉，且於工作日18:00、18:45以廣播要求未申請加班之員工應離開原告公司。此外，原告公司並建有E-HR系統，供員工得隨時查詢個人出勤狀況、薪資給付明細，原告之部門主管亦已向其下屬說明原告公司政策不鼓勵加班，部門主管若知悉員工於下班時間仍留在辦公室，會主動提醒該員工應儘速離開辦公室、延長工時得以電子公文系統申請加班時數，原告之人資部門事後如發現員工未經申請延長工時，則會發出出勤異常通知提醒當事人及主管，說明如有加班事實應依原告規定申請加班，或至出勤查詢系統回報刷退異常原因（如：未帶卡、忘刷等）。又員工均為具有完整、獨立人格之自由人，原告自應尊重員工基於個別自由意志選擇拋棄該次申請加班費權利之意願，實無權強令員工行使請領加班費用之請求權，甚或違反員工意願逕行核發加班費用。

6. 此外，發回判決意旨之法律見解及對前判決之指摘，實正顯示，關於勞基法第24條「雇主延長勞工工作時間」之法規範，實有不明確之處。前揭「107年度高等行政法院法律座談會提案及研討結果第5號」之討論意見，及諸多法院相關判決，則顯示實務上就此非無歧異見解。原告對勞

基法第24條之理解與相應作為，並非全然無本。是縱認原告確有違反行為，主觀上，應難認原告有何故意或過失。況且，本件勞工洪逢苓及黃欣儀既有斟酌自身工作安排等狀況，選擇自願拋棄而未申領加班費，並非可歸責於原告公司等事實。換言之，原告依勞基法第24條規定所負給付延長工作時間工資之義務，業因勞工洪逢苓及黃欣儀拋棄而解免，是原告主觀上實非出於故意或過失，應無可非難性及可歸責性。

(五) 聲明：

1. 訴願決定及原處分關於罰鍰新臺幣5萬元部分均撤銷。

2. 確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分違法。

四、被告答辯及聲明：

(一) 依出勤紀錄及證述內容，既顯示勞工洪逢苓、黃欣儀確有於正常工作時間外，於工作場所提供勞務之情事，且原告未為任何反對之意思表示而受領其勞務，則原告未給付加班費，已有違反行為時勞基法第24條規定之情事：

1. 按「受發回或發交之高等行政法院，應以最高行政法院所為廢棄理由之法律上判斷為其判決基礎。」行政訴訟法第260條第3項定有明文。

2. 按本件發回判決意旨明示：「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

01 雇主協商，且雇主對於勞工在其管領下的工作場所提供勞
02 務，具有指揮監督的權利及可能，故勞工在正常工作時間
03 外，延長工作時間，無論是基於雇主明示的意思而為雇主
04 提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下的
05 工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對的意
06 思而予以受領，則應認勞動契約雙方當事人已就延長工時
07 達成合致的意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時
08 間，雇主負有本於勞動契約及勞基法規定給付延長工作時
09 間工資的義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同」
10 等語。次按「原審依職權調查證據並斟酌全辯論意旨及調
11 查證據的結果，以上訴人經由出勤紀錄可得而知其所僱勞
12 工陳泐靜於104年4月1、2、7、8、9、10、13、14、15及
13 16日在其指揮監督下的工作場所延長工時為其提供勞務
14 的事實，卻未制止或為反對的意思而予以受領，且該勞務
15 客觀上對上訴人有利益，應認勞動契約雙方當事人已就延
16 長工時達成合致的意思表示，上訴人負有本於勞動契約及
17 勞動基準法規定給付延長工作時間工資的義務，……等情
18 ，為原審依法確定的事實。原判決因而認為被上訴人以上
19 訴人違反勞動基準法第24條規定，而依同法第80條之1第1
20 項及裁罰基準第3點第13項等規定，以原處分公布上訴人
21 名稱及其負責人姓名部分，於法相合等情，核無違誤。」
22 亦有最高行政法院108年度判字第173號判決意旨可稽。

23 3. 查本件原告勞工洪逢苓於105年8月4日20時44分始簽退勤
24 、勞工黃欣儀於105年8月1日20時48分始簽退；而其等之
25 正常工作時間為8時30分至18時00分，休息時間為12時00
26 分至13時30分，顯徵本件原告員工確有逾正常下班時間始
27 簽退之情事，合先敘明。次查，證人洪逢苓及黃欣儀亦曾

分別到庭明確證稱：「渠等於系爭期日確有延後刷卡下班，至其原因則係為處理公事。」是足徵其等確係在原告指揮監督下之工作場所，於延長工作時間期間提供勞務；然原告並未給付加班費乙節，亦為原告所不爭執，足見原告確有違反勞基法第24條規定之情事。

4. 原告雖辯以勞工未依該原告「工作規則」及「加班管理辦法」等規定，於事前申請加班或事後補辦申請程序，則原告自無從得知其等有於延長工時提供勞務，更遑論接受之，是自無給付加班費之義務等語。然查：

(1) 按「（第5項）雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。（第6項）前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」勞基法第30條第5項、第6項定有明文。稽諸此兩項規定及同法第79條規定之立法或修法理由可知，命雇主應備置勞工出勤紀錄之立法目的，係為使勞工之正常工時及延長工時之紀錄明確化，以資於勞資爭議發生時，作為勞工實際工作時間之佐證，合先敘明。

(2) 查原告設有讀卡式出勤管理系統，並於其出勤管理辦法第4條訂有應確實刷卡、禁止委託或代他人刷卡等規定。再者，如刷退勤時間有異常（即：晚於19點）者，原告之人事主管將逐一以電話提醒、確認等情，亦有原告人事主任劉春錢於105年11月8日協同勞動檢查時之會談紀錄在卷可稽，顯徵原告亦確知勞工出勤紀錄之必要性及重要性。

(3) 惟查，本件原告勞工洪逢苓、黃欣儀確有於原告指揮監督下之工作場所延長工作時間提供勞務之情事；而原告

01 依其所建立之上開「異常刷退」通常處理程序，亦當知
02 悉勞工確有延長工時之情事，然其事後卻未向其等查核
03 或要求更正（亦即未為任何反對之意思表示），而仍受
04 領其等所提供之勞務，且原告所受領之勞務，客觀上對
05 原告亦有利益，是依發回判決之意旨，縱本件原告勞工
06 並未申請加班，仍應認本件勞雇雙方已就延長工時達成
07 合致之意思表示，則原告依法即負有給付延長工作時間
08 工資之義務。

09 (4) 至原告固又以其採行之加班申請制，與公務機關相同，
10 故於法並無不合等語置辯。然按，「至於公務機關由於
11 法定預算數額的限制，以及其所屬公務員有服無定量勤
12 務的義務等因素，另以法令明定的加班申請制，須經申
13 請核准始得報領一定數額的加班費，而無上述勞動基準
14 法相關規定（按：即勞基法第24條、30條第5項及32條
15 第1項）的適用。上訴人比附援引臺北市政府所訂定『
16 臺北市政府及所屬各機關員工出差加班注意事項』第5
17 條規定，並據以主張上訴人就加班費的核發採申請制，
18 符合法令，且有拘束員工的效力等語，實不足採。」上
19 開最高行政法院108年度判字第173號判決意旨闡述甚明
20 。是原告不當援引無須適用勞基法之公務機關加班申請
21 制度，而主張其無給付勞工加班費之義務等語，顯屬無
22 稽。

23 5. 綜上所述，依本件原告勞工洪逢苓、黃欣儀之出勤紀錄及
24 證述內容，均已顯示其等確有於正常工作時間外，於工作
25 場所提供勞務之情事；而原告依其所建立之「異常刷退」
26 通常處理程序，亦當知悉渠等確有延長工時之情事，然其
27 卻未為任何反對之意思表示，而仍受領勞工所提供之勞務

，且原告所受領之勞務，客觀上對其亦有利益，顯徵本件勞雇雙方已就延長工時達成合致之意思表示，然原告卻未依法給付勞工加班費，是原告確有違反勞基法第24條規定之情事。

(二) 本件原告勞工之出勤紀錄既已明確記載其等確有延長工時之情事，且原告事後又未向其等要求查核、修正，竟未依法給付加班費，其主觀上自有可非難性及可歸責性：

1. 按「參酌勞動基準法第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，勞動基準法第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，而以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。…。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，始符合前揭勞動基準法第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。是上訴人主張其採加班申請制，以電腦考勤系統控管員工加班，並作為核發加班費的依據，且已一再宣導、重申上情，而『簽到／簽退登記簿』則是顯示員工處於辦公室的時間，二者設置目的不同，陳泱靜未於電腦考勤系統申請加班，上訴人無憑以核發加班費，主觀上並無可非難性及可歸責性等語，亦不足取。」有最高行政法院108年度

01 判字第173號判決意旨可參。

02 2. 查本件原告勞工洪逢苓、黃欣儀依原告所設置之讀卡式出
03 勤管理系統及出勤紀錄，即已明確顯示確有上開延長工作
04 時間之情事。而原告基於其監督管理之權限及責任，如認
05 勞工之出勤紀錄有何不實之處，本得及時查核、修正，惟
06 原告卻未為任何查核更正，顯已容任工有延長工時之情形
07 ，業如前述。另查原告所提出之「出勤記錄異常通知之電
08 子郵件」，僅係其員工唐宇珍、黃欣儀分別於105年3月及
09 12月間所收受之郵件，要不能據此推論「勞工洪逢苓及黃
10 欣儀均確曾於105年8月間接獲出勤紀錄異常通知」；況原
11 告若持有對其有利之證據資料，當無不盡速提出之理，然
12 其竟於本件訴訟之審理已進行近3年後始提出前開電子郵
13 件，自益徵原告有關「勞工洪逢苓及黃欣儀均曾接獲出勤
14 紀錄異常之通知」之主張，顯難憑信。又稽諸該「出勤紀
15 錄異常電子郵件」所載內容，員工於接獲異常通知後，僅
16 得分別於期限內申請「免簽到單」、「出勤刷卡證明單」
17 及「請假單」；且於「出勤查詢系統」內，又僅得「敘明
18 逾期刷退之原因」，是原告之員工縱接獲出勤異常之通知
19 ，亦因其後續所得為之處置，並無「補申請加班」之選項
20 ，故根本不可能於事後補申請加班。而原告所訂之「加班
21 管理辦法」又已明訂僅有因主管臨時指定加班者，始得於
22 翌日補辦加班申請。是綜觀其「加班管理辦法之規定」暨
23 「藉由電子郵件及出勤系統所為之通知」，均可證原告有
24 關「員工可補申請加班」之主張，要屬臨訟編纂之詞，自
25 不足採信。

26 3. 按「行政罰法第7條第1項所稱『過失』，係指行為人對於
27 違反行政法上義務之構成要件事實之發生，雖非故意，但

按其情節應注意、能注意而不注意，或雖預見其能發生而確信其不發生。故行為人無不能注意之情事，竟未注意，致違反行政法上義務之構成要件，即有過失。」「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」，此有最高行政法院108年度判字第414號、108年度判字第437號判決意旨可資參考。因此，判斷原告是否具有主觀上過失之標準，僅在於其是否「並無『不能注意是否有延長工時』之情事，卻未注意，致未給付延長工時工資」。是縱本件原告勞工未依規定申請加班，然若原告仍有其他足以確認勞工是否有延長工時之方法或管道，卻未予利用或查證確認，則其主觀上自有「能注意卻未注意」之過失。本件原告係66年間即經核准設立之公司，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，更應謹慎遵循之，而本件原告員工之出勤紀錄又已明確記載有延長工時之情事，且原告亦不否認勞工洪逢苓、黃欣儀於該時段確係執行公務。是持有勞工出缺勤紀錄之原告，就「其勞工是否有延長工時」乙節，即斷無不能為詳細查證之可能，然其竟昧於勞工出勤紀錄之客觀記載內容，反以「其勞工事前及事後均未申請加班」為託詞，而未給付延長工時工資，自應認原告主觀上確有應注意、能注意而不注意之過失，而有主觀上之可非難性及可歸責性。

4. 末查，原告另辯以就勞基法第24條規定之解釋，實務上仍有歧異，是其並無過失云云。然按「有關行為人之故意或

過失之判斷，並不包括行為人是否知悉其行為有無違反行政法上義務之判斷，亦即此處所稱故意或過失之判斷，並不包括違法性認識之判斷，故行為人尚不能以其不知法規而否認其有故意或過失之責。」有最高行政法院106年度判字第542號判決意旨可稽，是本件原告尚不得以其「無法明確知悉其行為違反行政法上義務」為由，而恣意否認其確有故意或過失之責，原告所辯，要屬無由，自不足採。況原告縱認勞基法第24條規定之解釋仍有歧異，惟其並非不得諮詢有權機關加以解釋；而勞動主管機關及最高行政法院之穩定見解，亦均肯認：「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」，是原告自不得據以主張免責。

(三)於勞雇關係中，勞工為祈繼續保有工作以維持生活或家計，故恆常處於較弱勢地位；而依被告所為勞動檢查之結果，又足已顯示「原告公司確有『不申請加班』之組織文化及氛圍」，是應依最高行政法院就本件所為之法律上判斷，方能充分保障勞工權益，並實現勞基法之立法目的：查最高行政法院廢棄本件鈞院前審之判決並發回更審，係植基於：勞資雙方之實際締約地位多不對等，而難以期待勞工與雇主進行平等協商，且雇主對於在工作場所提供勞務之勞工又具有指揮監督之權利及可能。故其乃謂：「不問雇主是否設有加班申請制度，『如雇主明知或可得而之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』，即應認勞雇雙方已有延長工時之合意。」本件經被告抽查並逐一檢視原告所屬10名勞工於105年8月至10月

間之出缺勤紀錄後，發現其中7名員工於該期間內有延長工時之情事，且有部分員工之加班天數更高達48日，惟原告除於105年8月間給付王綾鈴「1日」之加班費外，就其餘客觀上明顯有延長工時情事之勞工，竟分文未付其依法應領得之延長工時工資，且亦未就王綾鈴其餘有延長工時之日數，核付其加班費，足徵原告確實存在「不申請加班／不得申請加班」之組織文化、氛圍或潛規則；而身處於此等職場環境中，又如何期待個別勞工能不顧及上司之明示、暗示或同事之異樣眼光，如實提出加班費之申請，遑論於受勞動檢查或訴訟發生時，挺身而為不利於公司之陳述或證言？是本件自應適用最高行政法院發回時所採之法律上判斷，以充分保障勞工權益。

(四) 聲明：駁回原告之訴。

五、本院之判斷：

(一) 相關法規說明：

1. 按「行政機關得依法規將其權限之一部分，委任所屬下級機關執行之。」行政程序法第15條第1項定有明文。而勞基法第4條固規定：本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」惟依臺北市政府104年10月22日府勞秘字第10437403601號公告：「公告事項：一、公告將『工會法等20項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。」其中附表第16項次明訂勞基法第78條至第81條「裁處」亦屬委任事項之一，可見本件臺北市政府委任其所屬勞動局辦理本件違反勞基法之裁罰，並經公告，臺北市政府勞動局自為適格被告，合先敘明。
2. 次按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資

01 依左列標準加給之：一、延長工作時間在二小時以內者，按
02 平日每小時工資額加給三分之一以上。…。」「勞工正常
03 工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時
04 。」行為時勞基法第24條第1項第1款（按：本件行為後，
05 本條固於105年12月21日修正公布，惟與本件有所牽涉者
06 ，僅為第1項本文由「其延長工作時間之工資依『左』列
07 標準加給之」，略作修正為「其延長工作時間之工資依『
08 下』列標準加給」，以配合法制體例，並無法律要件或效
09 果上之實質更異）、第30條第1項分別定有明文；而違反
10 前開第24條規定者，依行為時勞基法第79條第1項第1款規
11 定，「處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰」，主管機
12 關並應依勞基法第80條之1第1項規定，「公布其事業單位
13 或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未
14 改善者，應按次處罰。」次按「雇主延長勞工工作時間，
15 指勞工每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四
16 十小時之部分…。」業經勞動部105年6月21日勞動條3字
17 第1050131243號函釋在案，核該函釋內容，乃中央主管機
18 關勞動部針對勞基法第30條第1項規定適用之疑義所為之
19 闡釋，資為協助其下級機關或屬官統一解釋法令、認定事
20 實之標準，經核與勞基法第30條第1項規定之規範意旨相
21 符，並無違反法律保留或逾越上位階法令規定之情，本院
22 自得予以參考援用。又按延長勞工工作時間，雇主未依法
23 給付其延長工作時間之工資，且為第2次違反者，處5萬元
24 至20萬元罰鍰，並應公布其事業單位或事業主之名稱、負
25 責人姓名，為裁處時臺北市政府處理違反勞動基準法事件
26 統一裁罰基準第3點第13項次所明訂，核此統一裁罰基準
27 ，乃被告為處理違反勞基法事件，建立執法之公平性，減

少爭議及提昇行政效率與公信力（參見該裁罰基準第1點），在勞基法第79條第1項、第80條之1第1項所定裁罰種類及範圍內，按其違規次數，所為細節性、技術性之裁罰標準，使行政裁罰之裁量有一客觀之標準，以免專斷或有差別待遇，被告援以為裁罰之依據，本院亦予尊重。

(二) 本件如事實概要欄所載之事實，除下列爭執事項外，餘均為兩造所不爭執，並經證人即原告員工洪逢苓、黃欣儀於前審審理時到院證稱其等於105年8月4日、8月1日延後下班均是為了處理公事等語明確（本院107年度訴更一字第61號卷【下稱訴更一61號卷】第149頁至第150頁），復有經濟部商工登記公示資料查詢服務（本審卷第5頁至第6頁）、洪逢苓、黃欣儀出勤紀錄（訴願卷第41頁、第44頁）、員工薪資清冊（訴願卷第69頁至第70頁）、被告105年11月11日北市勞動檢字第10543245600號函所附勞動檢查結果通知書（訴願卷第34頁至第40頁）、原處分及訴願決定書（本院106年度訴字第770號卷【下稱訴770號卷】第17頁至第26頁）在卷可稽；而本件原告前曾因違反勞基法第24條關於延長工作時間未依規定加給工資之規定，經被告於105年3月30日予以裁罰，另原處分關於公布事業單位或事業主之名稱及其負責人姓名部分，業經被告於106年3月16日辦理公告而執行完畢等情，均有臺北市政府違反勞動基準法事業單位及事業主公布總表附卷可查（訴770號卷第71頁），是上開事實應可認定。茲兩造爭執所在，乃勞工洪逢苓、黃欣儀雖分別於105年8月4日、8月1日延長工作時間並提供勞務各2.5小時，而未獲原告給付延長工時工資，惟原告是否合致行為時勞基法第24條之構成要件？若然，其主觀上是否有違反行政法上義務之故意或過失？

01 (三)按「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標
02 準。」勞基法第1條第2項定有明文。稽其規定意旨，乃因勞
03 基法係國家為保護勞工權益，而規範各項勞動條件最低標準
04 之法律，事業單位固得依事業性質及勞動態樣與勞工另行訂
05 定關於工資、工作時間、延長工作時間之加給、休息、休假
06 、退休、職業災害補償等勞動條件，但仍不得低於勞基法所
07 定之最低標準，是除該法有特別規定外，自不容勞雇雙方以
08 契約自由為由規避之，以貫徹憲法第15條、第153條保障勞
09 工生存權及維護勞工權益之意旨，並落實勞基法第1條第1項
10 所揭櫫保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展
11 之立法目的（司法院釋字第494號、第578號、第726號等解
12 釋意旨參照）。準此，基於契約自由原則，勞雇雙方固可就
13 勞動條件予以合意議定，惟除勞基法另有規定外，所為之約
14 定仍不得低於勞基法所定之標準，勞雇雙方僅能在至少合乎
15 勞基法所定最低勞動條件之前提下議約，以周全保障勞工權
16 益。

17 (四)依勞基法第30條第1項、第24條第1項規定可知，雇主延長勞
18 工正常工作時間者（俗稱「加班」），雇主應以平日每小時
19 工資額為計算基數，按法定成數加給延長工作時間之工資（
20 俗稱「加班費」），核其制度目的，乃於保障勞工健康與福
21 祉之前提下，因應不同業種延長工時之需求，以兼顧經濟發
22 展，故透過加重雇主經濟上負擔，增加人事成本，以抑制雇
23 主延長工時之誘因，兼得避免勞工競相出賣勞力（俗稱「賣
24 肝」），俾達雇主利潤追求、勞工權益保障及經濟發展促進
25 之三贏局面。故勞基法不僅設定延長工時之時數上限（第32
26 條第2項），並課予雇主應依法定標準給付加班費之行政法
27 上義務，於違反該作為義務時，並明文處以行政罰責（第79

條第1項第1款），賦予一定之公法效果，是勞基法第30條第1項、第24條第1項等規範具有強制之性質，當無疑義。

(五)就原告主張本件並不合致行為時勞基法第24條之客觀構成要件部分：

1.按「當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。」民法第153條第1項定有明文。所謂默示之意思表示，乃係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者而言，其與明示同具有意思表示之價值。勞動契約既為約定勞雇關係而具有從屬性之契約（勞基法第2條第6款規定參照），除法令有特別規定外，其成立契約內容之意思表示方式，自得以明示或默示為之，至於如何行為、舉動或情事，可認為當事人之一方或雙方因默示而成立契約內容，則為事實認定問題。

2.次按行為時勞基法第24條第1項本文所規定「雇主延長勞工工作時間者」，於語句結構上，固以「雇主」為主詞，並於主詞之後緊接「延長」此一動詞，再接續「勞工」、「工作時間」等雙受詞，致該規定似乎以雇主主動提出要求勞工延長工作時間為前提要件，方有該項後續法律效果之適用。然於文義解釋上，並不能得出僅能作此狹義性解釋之結論，毋寧應認為該項規定所規範之情形，除雇主因業務需要而向勞工提出延長工作時間之明示要求（要約）外，於雇主默示要求，或勞工提供勞務而雇主明示或默示予以受領之情形，亦應認勞工延長工作時間提供勞務，雇主未予拒絕或反對時，雙方已就勞工加班並應由雇主給付加班費等契約必要之點意思表示合致，此乃因工作場所係置於雇主或其管理人員實力支配之下，自可得期待其能為合理、完善之人事管理，是勞工於正常上班時間以外之時

01 間仍留在工作場所，不僅可合理推認勞工乃係在提供勞務
02 （本件已證明勞工洪逢苓、黃欣儀於各該延長工作時間，
03 確係提供勞務，詳如前述），且雇主若對於勞工加班採取
04 不鼓勵的立場甚或反對勞工加班，亦得事先或隨時採取必
05 要之防止措施（例如下班時間屆至，立即關燈、斷電、強
06 制關閉電腦或令其立即離去工作場所等），以避免勞工加
07 班，而非消極容任勞工滯留工作場所提供勞務，卻又拒絕
08 給付加班費，而平白受領勞工提供勞務之利益。是原告主
09 張行為時勞基法第24條本文規定應係指勞工延長工作時間
10 係基於雇主之意思，或雇主「使」勞工延長工作時間者等
11 語，難認與勞基法保障勞工權益之立法意旨相合，自不足
12 採。

13 3. 經查，證人即洪逢苓之主管王木村於前審審理時到院證稱
14 ：我於105年8月時擔任襄理，負責倉儲管理、審核，洪逢
15 苓是我的助理。我平常都6點半就下班了，我們公司正常
16 是6點下班，所以8月4日那天我並不知悉洪逢苓有延後下
17 班。我印象中，並沒有洪逢苓常常延後下班而未報加班之
18 情形，她何時下班我也不清楚。我下班時，如果他們還在
19 公司，我會跟他們說事情早點做完，早點回去。但實際上
20 ，我都準時下班比較多，所以我沒有跟他們講過這些話（
21 按：指對下屬延後加班一事，表達反對意見），但下屬如
22 果申請加班，我都會同意，未曾不同意。下屬的出勤紀錄
23 ，我看不到，人事單位才看到等語（訴更一61號卷第149
24 頁至第152頁）。又證人即黃欣儀之主管謝秉宸亦證述：
25 我於105年8月時擔任協理，負責督導工程部門的業務，黃
26 欣儀是我的助理。我下班時間不固定，但我不知道8月1日
27 那天黃欣儀有延後下班的事，我也不清楚黃欣儀是否有常

01 常延後下班而未報加班之情形，但我看到她還沒下班，有
02 跟她說過要早點回去。黃欣儀如果申請加班，我都會同意
03 她加班，沒有不同意過。至於下屬的出勤紀錄，我有時會
04 去了解一下，如果知道同仁常常加班，我就會提醒他們早
05 點回去，或正式申請加班等語（訴更一 61號卷第149 頁至
06 第153 頁）。另證人即被告人事主管劉春錢則到院證稱：
07 105年時我是人事主任，105年8月4日及8月1日當時，我並
08 不知道洪逢苓、黃欣儀有延長工時2.5 小時的情形，8月1
09 日我自己是請特休假，8月4日當天我大概下午7 點就離開
10 了。我是在105年11月8日勞檢之前，才發現兩人刷退逾時
11 的情形，比對其加班之申請表，該二人並沒有申請加班，
12 我有打電話問該二位員工，他們當時說時間久了，記不太
13 清楚當天做了甚麼事，但他們有表達會留下來大部分是為
14 了工作，我有提醒他們如果留下來是為了工作，就可以依
15 加班管理辦法申請加班；若有比較晚下班的員工，我們有
16 時候會用電話詢問他們晚下班的原因，有的人會回答完成
17 工作是本分，或認為加班是能力不好，但並非每天對於晚
18 下班的員工都會逐一詢問。我不會特別注意洪逢苓、黃欣
19 儀的出勤狀況，我是事後才了解他們有延後下班的情形，
20 我沒有辦法來得及對他們表示反對其延長工時。一般來說
21 ，我會在員工申請加班時，才會特別去看，如果員工沒有
22 申請加班，我不會特別去看他們的刷退紀錄。當我事後知
23 道員工有延後下班時，針對特別晚的，例如8 點以後，可
24 能會了解為何會那麼晚下班，會告訴他們公司有加班申請
25 制度，提醒他們如果真的加班，要申請加班等語（訴更一
26 61號卷第136頁至第140頁、第153頁）。由上開3位證人證
27 述內容可知，證人王木村不僅因為通常均準時下班，而未

01 知悉屬員洪逢苓加班之情事，遑論採取防止或制止屬員加
02 班之措施，其偶有下班時屬員仍在公司之情形，至多亦僅
03 口頭上提醒屬員事情早點做完，早點回去等關懷成分居多
04 之勸諭，亦難認係屬制止屬員加班之舉；而證人謝秉宸亦
05 不知悉黃欣怡於105年8月1日加班之事，且如同證人王木
06 村一般，即便其目睹屬員延後下班之情，亦僅口頭勸諭早
07 點下班等語，甚至在閱覽出勤紀錄而知悉屬員常常加班後
08 ，亦僅止於「提醒他們早點回去，或正式申請加班」之舉
09 ，並無何制止屬員加班或由原告主動提出或發給勞工加班
10 費之情；至於證人劉春錢所證，尤得證明即便身為原告之
11 人事主管，其對於公司內員工加班情形之掌握，均係事後
12 時而查閱刷退紀錄時，方得悉員工加班，且在知悉後，亦
13 僅是口頭提醒公司申請加班費之制度，不僅未能事前防止
14 、事中制止，事後至少就本件洪逢苓、黃欣儀部分，亦未
15 見有補發加班費之情事，是由證人王木村、謝秉宸、劉春
16 錢所證，均難認原告有何明示拒絕受領延長工作時間之勞
17 工洪逢苓、黃欣儀提供勞務，並立即制止之情事。

18 4.至原告固提出電子郵件、出勤查詢系統（E-HR）等資料（
19 本審卷第145頁至第166頁），主張原告人資部門事後如發
20 現員工未經申請延長工時，會以電子郵件寄送刷卡異常通
21 知，提醒員工至出勤查詢系統確認刷卡異常原因，有時並
22 以電話詢問，員工亦得隨時至出勤查詢系統查詢個人出勤
23 狀況，並回報刷退異常之原因，員工即得按照個人意願至
24 電子公文系統（BPM）申請加班費或補休，是原告在制度
25 上已設有加班申報系統，作為勞雇雙方合意延長工作時間
26 之平台等語。惟姑不論上開資料並無本件洪逢苓、黃欣儀
27 於105年8月4日、1日相關電子郵件通知，原告所提資料至

多亦僅能證明原告運用電子化系統（e化）進行差勤管理，在系統自動判斷員工「逾期刷退」後，除以電子郵件通知員工外（電子郵件甚至註明：「本信件為系統自動判斷後發送通知，僅供參考提醒使用」等語，見本審卷第145、147頁），也必須員工自行登入出勤查詢系統登載「逾期刷退原因」，即令員工得至電子公文系統（BPM）申請加班費或補休（原告勞工得否事後申請加班費，並無證據證明，詳後述），亦必須員工主動為之，均未見原告有何積極作為以拒絕受領勞工於延長工作時間所提供之勞務，遑論該電子公文系統（BPM）係在本件案發後，於106年2月2日方建置完成，正式上線使用（原證29，本審卷第201頁），自無從為本件原告有利之認定。

5. 綜上事證，可知原告對於未依其所定工作規則等規定申請加班（詳後述），而仍延長工作時間提供勞務之勞工，並未有何積極作為，事先或隨時採取必要之制止措施，以避免勞工加班，其消極容任勞工於延長工作時間在工作場所提供勞務，並受領其勞務之提供，自屬依客觀情事足以間接推知其效果意思之默示意思表示，雙方顯已就勞工加班並應由雇主給付加班費等契約必要之點意思表示合致，已符合行為時勞基法第24條第1項本文所規定「雇主延長勞工工作時間者」之要件。

6. 至原告雖主張發回意旨所諭示之「…則應認勞動契約雙方當事人就延長工時達成合致之意思表示」，似已自為事實之認定；即令未就事實自為概括認定，其所謂「…則應認勞動契約雙方當事人就延長工時達成合致之意思表示」，實無異於「…則應視為勞動契約之雙方當事人就延長工時達成合致之意思表示」，而為法律事實之擬制，顯然違反

「擬制法定主義」，實質上增加法律無明文規定之負擔，亦違反憲法第23條所定法律保留原則等語。然按擬制乃係「就非典型的事實，賦予典型法律效果的立法決定」，即「立法者衡酌特定事實的情狀，決定賦予特定法律效果的規範創造」，被擬制的事實，不可舉反證推翻，是「無法律、無擬制」，原告所指「擬制法定主義」，誠然非虛。然稽諸發回判決意旨：「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。」其所稱「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」，乃係基於「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」之命題而來，整段論述係就何種情形下之加班應認為係勞雇雙方意思表示合致，而為法律見解之闡發，本件有無其所指情形，仍應由事實審為事實認定並予以涵攝後確認，是該論述並無何事實認定或違反「擬制法定主義」之可言，原告前開主張，自有誤會。

(六)就原告主張其主觀上並無違反行政法上義務之故意、過失部分：

1.原告主張其員工依「工作規則」、「加班管理辦法」申請加班，並無任何礙難，且在制度上亦設有加班申報系統，作為勞雇雙方合意延長工作時間之平台，並一再於網站上重申此制度使員工知悉，原告公司、洪逢苓、黃欣儀之主管、實已就工時、加班費之管理為必要之注意等語。

2.經查，原告「工作規則」（92年7月1日修訂版）第22條固明訂：「（第1項）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。（第2項）有關加班之規定，依『加班管理辦法』辦理之」（訴770號卷第31頁）；而原告「加班管理辦法」（101年6月1日修訂版）第3條、第4條亦分別規定：「加班事由：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。」「加班申請：1.平日加班者，應於下班後先行適度休息1小時，加班時間自下班後一小時開始起算，且以每0.5小時為計算單位，未滿0.5小時者不予計算。2.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。3.有加班情事，同仁得依第六條申

01 請加班費或以實際加班時數申請補休假。」（訴770號卷
02 第37頁）；原告於105年1月20日所發布之「同仁工作時間
03 、休息、休假、上下班刷卡宣導公告」中，於第6點亦說
04 明：「延長工時請依公司『加班管理辦法』『值班管理辦
05 法』提出相關申請。」（訴770號卷第41頁）。由原告「
06 工作規則」、「加班管理辦法」之相關規定可知，原告員
07 工加班，必須「事先」填寫加班申請單，送請主管核准，
08 始得加班，或臨時經主管指定加班者，始得補辦加班申請
09 。至於員工未經事先申請加班，亦非主管臨時指定加班，
10 原告自行在處理公務場所（工作場所）繼續工作（提供勞
11 務）之情形，原告事後得否申請加班費，則未明訂，原告
12 固然於本院109年4月9日言詞辯論期日當庭提出黃欣儀於
13 105年11月14日申請105年11月1日至30日加班之加班申請
14 單（原證28），而主張原告員工事實上得事後申請加班等
15 語（本院卷第192頁至第193頁、第197頁），然被告係於
16 105年11月2日、8日對原告進行勞動檢查，已如前述，且
17 原告既自認此證據對其有利，卻未一併提出該月份黃欣儀
18 之員工薪資清冊或其他支領加班費之資料，以證明黃欣儀
19 不僅得於事後補申請加班，且原告亦核實給付加班費，是
20 該資料恐有臨訟事後製作之嫌，上開事證無從證明原告於
21 105年8月（含）以前，確實允許員工於「工作規則」、「
22 加班管理辦法」所規定之情形之外，補申請加班之事實。
23 原告前揭「工作規則」、「加班管理辦法」所設定員工得
24 以申請加班費之情形，顯然已經排除員工基於完成工作或
25 其他業務需要，自行於延長工作時間在工作場所內提供勞
26 務，而原告默示受領，亦應支付加班費之情形，就此而言
27 ，「工作規則」、「加班管理辦法」關於加班、申請加班

費之規定，如係有意免除於勞工未經事先申請或非經主管臨時指定加班所為加班之情形，所應負支付加班費之民事契約義務及行政法上義務，即屬低於勞基法所定之標準，難謂適法。

3. 如前所述，原告果若對於勞工加班採取不鼓勵的立場甚或反對勞工加班，自得事先或隨時採取必要之防止措施，除前所例示之措施（下班時間屆至，立即關燈、斷電、強制關閉電腦或令其立即離去工作場所等）外，原告事先以前述「工作規則」、「加班管理辦法」所設定關於加班、申請加班費之規定，亦無不可，惟應貫徹執行，於勞工在工作場所延長工作時間提供勞務前，即予以制止，事後發現，亦應隨即查明並依規定支付加班費，而非一方面消極容任勞工於工作場所提供勞務，卻又拒絕給付加班費，平白受領勞工提供勞務之利益，另一方面又引上開「工作規則」、「加班管理辦法」相關規定，主張原告事實上已明白反對「勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務」。前行政院勞工委員會（已改制為勞動部）86年11月14日台86勞動2字第047240號函釋謂：「查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，其提供勞務時間仍應屬工作時間，並依勞動基準法計給工資，前經本會八十一年四月六日台八時一勞動二字第○九九○六號函釋在案。基上，雇主如為減少不必要之加班，採取防止措施，規定延長工時應事先申請，經同意後始准，應無不可。」等語（參見最高行政法院107年度判字第299號卷第15頁至第16頁），即認雇主以工作規則規定加班應事先申請，乃係屬於雇主為減少不必要之加班所採取之防止措施（按：此屬「事先」之防止措

施），於法自無不合，然該函釋並非肯認雇主以工作規則規定加班應事先申請後，於勞工在工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主未為反對之意思表示或防止之措施，即可免除給付加班費之義務，是該函釋乃續謂：「本會八十六年九月二十二日台八十六勞動二字第○三九九○三號至貴局書函謂：『事業單位若規定勞工要延長工作時間（加班）必須合於一定程序及事先申請，並經雇主同意後方得延長工時者，該規定於法尚無不合。』與上開本會八十一年釋函意旨一致，並無不同」等語，是本件原告主張其員工依前開內規申請加班，並無任何礙難，且在制度上亦設有加班申報系統，作為勞雇雙方合意延長工作時間之平台，原告實已就工時、加班費之管理為必要之注意等語，顯非可採。由原告相關主管包括證人劉春錢、王木村、謝秉宸等，或未注意所屬員工是否延長工作時間提供勞務，或於目睹勞工加班時，並未採取制止之措施，於事後發現後，亦未有促請原告補發加班費之舉，其等縱無故意，亦難謂已盡履行行政法上義務之必要注意義務，是原告主張其主管實已就工時、加班費之管理為必要之注意一節，亦不足採，依行政罰法第7條第2項規定，原告自難解免行政罰責。

4. 加班費乃人事成本之支出，對於營利事業單位係以創造最高利潤為宗旨之組織而言，降低成本乃是追求更高利潤不可或缺之一環，而我國企業利用延長員工工時，卻拒付加班費之違法手段壓低人事成本，以獲取更高利潤之情事，時有所聞，非屬罕見，勞政機關前揭函釋早於20多年前即已發布，坊間卻仍充斥勞工領不到加班費之情事，莫怪乎民間有所謂「慣老闆」（無明確定義，但一般是指遭政府

01 慣壞之資方；或指那些對員工要求多又不願意提高薪水的
02 老闆；或指對員工苛刻、自我感覺良好、而且對員工的反
03 感和憤怒毫無警覺的老闆）之戲謔語詞出現。發回判決意
04 旨所載：「因勞工常屬弱勢之一方，或有時囿於組織文化
05 、氛圍或潛規則，難以期待其得以立於平等地位與雇主協
06 商，且雇主對於勞工在其管領下的工作場所提供勞務，具
07 有指揮監督的權利及可能，故勞工在正常工作時間外，延
08 長工作時間，無論是基於雇主明示的意思而為雇主提供勞
09 務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下的工作場
10 所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對的意思而予
11 以受領，則應認勞動契約雙方當事人已就延長工時達成合
12 致的意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇
13 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
14 的義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同。」其意
15 乃在強調雇主負有本於勞動契約及勞基法規定給付延長工
16 作時間工資的義務，並不因雇主採取加班申請制而有所不
17 同，以免勞工在不符合資方所訂加班申請制度之要件，然
18 仍在雇主指揮監督下的工作場所延長工作時間提供勞務之
19 情形，因囿於「組織文化、氛圍或潛規則」，而不敢向雇
20 主提出給付加班費之要求，非謂原告公司確實存有「組織
21 文化、氛圍或潛規則」，而難以期待勞工得以立於平等地
22 位與雇主協商，是原告此部分主張，容有誤會。

23 5. 又原告主張發回判決似以勞基法第30條第5項立法意旨之
24 「雇主應確保出勤紀錄正確性之作為義務」為由，逕論原
25 告未盡前揭作為義務即等同已受領勞務而符合行為時勞基
26 法第24條雇主使勞工延長工時之構成要件，且未盡行為時
27 勞基法第24條注意義務等語。然查，發回判決就此部分係

載稱：「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。」等語，其意乃係指勞工未依雇主申請加班制度，而自動於延長工作時間在工作場所提供勞務時，雇主得透過出勤紀錄進一步查核勞工實際出勤情形（例如勞工是否於延長工作時間內從事公務），如有不符之處，即應會同勞工及時修正，不得僅以其已採取加班申請制，作為解免其依法給付加班費義務之理由，發回判決意旨並無意以違反「雇主應確保出勤紀錄正確性之作為義務」，逕認雇主受領勞工自動加班所提供勞務之事實。至於雇主是否違反應遵守行為時勞基法第24條規定之注意義務部分，如雇主所管領勞工出勤紀錄已詳實登載員工出、退勤情形

，自得據此查核勞工是否延長工作時間以及於該段時間內是否從事公務，如均未予以查核，而置勞工可能確有加班之事實於不顧，致違反行為時勞基法第24條所定支付加班費之行政法上義務，自屬違反應遵守該條所定應給付加班費規定之注意義務，是原告上開主張，與發回判決之本旨，尚有出入，恐屬誤解。

(七)另原告主張洪逢苓及黃欣儀基於自身意願而選擇拋棄申請加班時數之權利，原告所負給付延長工作時間工資之義務，即已因兩人拋棄權利而解免一節，惟如前所述，勞工於延長工作時間在工作場所提供勞務，雇主未制止或為反對的意思而予以受領，即有依行為時勞基法第24條第1項規定給付加班費之義務，並不因公司設有申請加班制度而得以免除，亦不因員工事後未申請加班費，即得逕行推認係員工自行放棄權利而解免雇主支付加班費之義務，反而雇主應主動查明勞工於延長時間是否確實提供勞務，於核實後主動提出或給付加班費才是，以避免勞工囿於組織文化、氛圍或潛規則，而不敢向雇主提出給付加班費之要求；更何況，本件原告所訂定前揭「工作規則」、「加班管理辦法」，並未明文於員工在工作場所超過正常工作時間自動提供勞務之情形，得申報加班並請領加班費，勞工洪逢苓、黃欣儀自無可能循原告正常流程申請加班費，是原告以洪逢苓、黃欣儀事後未提出加班費之申請，即認兩人自行放棄權利，並因而主張免責，自無足採。

(八)原告復主張關於勞基法第24條「雇主延長勞工工作時間」之法規範，實有不明確之處，「107年度高等行政法院法律座談會提案及研討結果第5號」之討論意見，及諸多法院相關判決，則顯示實務上就此非無歧異見解。原告對勞基法第24

條之理解與相應作為，並非全然無本。是縱認原告確有違反行為，主觀上，應難認原告有何故意或過失等語。惟按行政罰法第8條規定：「不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。」其立法理由略謂：「一、本條係規定行為人因不瞭解法規之存在或適用，進而不知其行為違反行政法上義務時，仍不得免除行政處罰責任。然其可非難程度較低，故規定得按其情節減輕或免除其處罰。…。三、參考刑法第十六條。」故欲適用行政罰法第8條但書規定對違反行政法上義務之行為人予以減輕或免除其處罰時，須以行為人有「不知法規」存在為前提。而所謂「不知法規」，係指行為人不知法規所「禁止（不得作為）」或「誡命（要求作為）」之行為或不行為義務為何而言，即學說上所謂之「禁止錯誤」或「欠缺違法性認識」，而非指違反行政法上義務行為人必須要對自己的行為究係違反何法規之規定有所認知。是以，行為人如已知悉法規所禁止或要求應為之行為義務大致為何，就該違反行政法上義務之行為而言，行為人即已具備不法意識（違法性認識），應無行政罰法第8條但書規定適用之餘地。至於所謂「按其情節，得減輕或免除其處罰」之情況，除可參酌刑法第16條「除有正當理由而無法避免者外，不得因不知法律而免除刑事責任。但按其情節，得減輕其刑。」之規定外，亦可參考德國聯邦法院刑事庭對卡特爾（Kartell）違反秩序罰法之裁判中，針對「無可避免性」所建立之判斷標準：「依行為人於事件發生時所處情境、其個性、生活圈及職業圈應有之認知，推定對自己行為之違法理解，且雖經運用其精神上辨識力，或曾產生懷疑而經深入思考甚至必要時曾諮詢他人，仍無法克服其錯誤時，便屬於所謂無從避免性。但按其應有之認知理當知悉

其行為之違法者，仍應負責」（詳參吳庚、盛子龍，行政法之理論與實用，增訂15版，第467、468頁，三民，106年9月）。是如以行為人本身之社會經驗及個人能力，仍無法期待其運用認識能力而意識到該行為之不法，抑或對於其行為合法性有懷疑時，經其深入思考甚至必要時曾諮詢有權機關解釋，仍無法克服其錯誤時，始具有所謂「無可避免性」（最高行政法院106年度判字第542號判決意旨，亦同此見解）。就本件而言，雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，應依法定標準加給，行為時勞基法第24條第1項已有明文規定；且勞基法主管機關前勞委會亦作成前揭86年11月14日台86勞動2字第047240號函釋內容供參，經核該函釋意旨，契合勞基法保障勞工權益之立法本旨，且無違法律保留原則，自可供行政機關執法之參考及勞雇雙方參採為釐定權利義務之依據，如仍有疑義，亦可向主管機關諮詢釐清，自不得僅據實務見解未見一致，即遽採有利於己之見解，而主張得以適用行政罰法第8條但書關於減免行政罰責之規定。

(九)綜上所述，原告主張均無足採。本件原告勞工洪逢苓、黃欣儀既分別於105年8月4日、8月1日有在原告工作場所延長工作時間提供勞務之事實，原告亦默示予以受領，即應依法給付加班費，不得以其已設有申請加班制度，且勞工洪逢苓、黃欣儀事後亦未提出申請加班費為由，而不予給付。從而，被告以原告違反行為時勞基法第24條第1項規定，且係第2次違規，乃依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及裁處時裁罰基準第3點第13項等規定，裁處罰鍰5萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，認事用法均無違誤，訴願決定予以維持，核無不合。原告訴請本院為如其聲明所示之判決，為無理由，應予駁回。又本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之

01 攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生
02 影響，無一一論述之必要，併予敘明。

03 六、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第
04 1項前段，判決如主文。

05 中 華 民 國 109 年 4 月 30 日

06 臺北高等行政法院第三庭

07 審判長法官 蕭 忠 仁

08 法官 林 秀 圓

09 法官 李 明 益

10 一、上為正本係照原本作成。

11 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
12 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判
13 決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

14 三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴
15 訟法第241條之1第1項前段）

16 四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同
17 條第1項但書、第2項）

18

19 得不委任律師為訴訟
20 代理人之情形

所 需 要 件

21

22 (一)符合右列情形之一
23 者，得不委任律師
24 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。

25

26

27

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。
(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。	

中華民國 109 年 4 月 30 日
書記官 劉育伶