

臺灣新竹地方法院行政訴訟判決

107年度簡字第7號

中華民國108年4月18日辯論終結

原告 愛瑪麗歐股份有限公司

代表人 楊朝棟

訴訟代理人 蔡勝雄律師

黃韋齊律師

被告 新竹縣政府

代表人 楊文科

訴訟代理人 陳蓮秋

上列當事人間因勞動基準法事件，原告不服行政院勞動部中華民國107年1月25日勞動法訴字第1060020406號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

訴願決定及原處分均撤銷。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

- 一、原告起訴時，新竹縣政府代表人原為邱鏡淳，訴訟繫屬中，於民國（下同）107年12月25日由楊文科繼任為代表人，並經被告訴訟代理人聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。
- 二、本件原告係屬不服行政機關所為新臺幣（下同）40萬元以下罰鍰處分，依行政訴訟法第2項第2款規定應適用同法第2編第2章規定之簡易訴訟程序。

貳、實體事項：

- 一、事實概要：原告為從事電子材料批發業，為適用勞動基準法之行業；緣新竹縣政府勞工處於民國（下同）106年1月10日對原告實施勞動檢查，以原告所僱用之勞工即訴外人劉淑華於105年8月份延長工時總計69小時、9月份延長工時總計62小時，惟原告並未給付延長工時工資，違反行為時勞動基準法第24條規定；另訴外人劉淑華於105年9月6日出勤時間為10時4分至翌日9月7日1時40分，扣除中午休息時間1小時，

01 正常工時連同延長工時共計14小時36分鐘，超過1日12小時
02 之限制，違反勞動基準法第32條第2項規定，被告乃以原告
03 違反勞基法第24條及第32條第2項規定，爰依同法第79條第1
04 項第1款規定，以106年7月31日府勞資字第1060093302號裁
05 處書各處以原告新臺幣（下同）2萬元，共計處以4萬元整之
06 罰鍰，爰原告不服，於106年8月22日經被告（即原處分機關
07 ）層轉向行政院勞動部（下稱勞動部）提起訴願，勞動部以
08 107年1月25日勞動法訴字第1060020406號訴願決定書駁回，
09 原告不服遂於法定期間內提起本件行政訴訟。

10 二、原告主張略以：

11 （一）依向來司法判決意旨，「勞工出勤紀錄」非必然等同其實
12 際工時，絕非得作為唯一裁罰指標而逕予裁罰：

13 1.按「當日相關被上訴人勞工提供延長工作時間勞動，既未
14 於事前向被上訴人申請或事後補辦申請，亦即其延長工作
15 時間並非被上訴人所為。揆之前開規定及說明，被上訴人
16 自無依勞動基準法第24條規定給付延長工作時間工資義務
17 ，原不生未給付該項工資而違反該條規定問題，亦無違反
18 同法第32條第2項延長工作時間逾一定時數之可言。」（
19 台北高等行政法院著有104年簡上字第5號行政確定判決
20 可茲參照）。

21 2.再按「出勤卡紀錄係員工到、離公司之時間，通常情形固
22 為正常工作時間前、後之時點，惟出勤卡之紀錄尚非不可
23 得反證推翻之，倘出勤卡所載非勞工實際之工作時間，則
24 是否違反勞動基準法第32條第1、2項延長工作時間之限
25 制，仍應調查勞、雇雙方之實際情況，就勞工是否在雇主
26 之指揮監督下？有無指派任務？等具體情況判斷，非有事
27 證足認雇主違法延長工時，不能遽加處罰。是以，勞工於
28 下班時間屆至而有未按時打卡或逗留公司延後打卡之情形
29 ，其既未受雇主指揮監督，處於隨時可離去之情況，尚難
30 以不實之出勤卡所載，遽認雇主違法延長勞工之工作時間
31 ，並科處罰鍰。」（台中高等行政法院著有99年簡字第13

4號行政確定判決意旨可茲參照)。

3.且按「原告員工○○○雖有在正常工作時間之後始離開辦公場所之事實，但其既未依工作規則所定，於事前徵得部門主管同意而提出加班申請或事後補辦申請，原告就此尚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，況本件亦無任何證據足資證明○○○於約定工作時間以外仍停留在工作場所，確有為原告提供與其工作職務有關之勞務，被告逕依出勤紀錄認定原告有使○○○延長工作時間之情形，並進而認原告未依法發給加班費，違反行為時勞基法第24條規定，依同法第79條第1項第1款及第3項規定予以裁罰及公布名稱，於法即有違誤。訴願決定未予糾正，顯有未合，原告訴請撤銷，為有理由，應予准許。」(台北高等行政法院著有105年訴字第1027號行政確定判決及最高行政法院著有106年度判字第715號行政判決足資參照)。

4.原處分罔顧勞雇雙方實際情況，徒憑申訴人片面填載之出勤紀錄即逕予裁罰，與向來高等及最高行政法院判決意旨嚴重相悖！被告所認違規事實，絕非得僅單憑申訴人片面所自行填寫之申訴人出勤紀錄作為唯一認定基礎及裁罰指標甚明！況按「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1項)有下列各款規定行為之一者，處2萬元以上30萬元以下罰鍰：一、違反(下略)第22條至第25條(下略)。(第3項)有前2項規定行為之一者，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；屆期未改善者，應按次處罰。」分別為行為時勞基法第24條、第79條第1項第1款、第3項所明定。由上揭規定「雇主延長勞工工作時間」之法條

文義觀之，行為時勞基法第24條所規定負有依所定標準給付工資義務者，為主動延長勞工工作時間之雇主。

5.自前揭法條文義及向來司法最高行政法院及臺北高等行政法院確定判決意旨可知，苟雇主並無延長勞工工作時間之行為，雖勞工有依己意而延長工作時間之結果，雇主應無依前開規定給付延長工作時間工資之義務。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。從而，主管機關即不得以雇主係違反行為時勞基法第24條之規定，而依同法第79條第1項第1款予以處罰。至勞委會81年4月6日函釋雖謂：「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或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資。」，然觀其意乃指勞工在正常工作時間以外提供之勞務，本質上仍屬雇主在職務指揮監督關係下勞工所執行合於勞務契約之作業，因此該項勞務之提供既係在雇主指揮監督之範疇，勞工縱使未曾事先申請，但亦得經雇主於勞工執行職務當時予以同意，並於事後予以追認，而得以該當行為時勞基法第24條所指「雇主延長勞工工作時間」之要件。是以，勞工雖有延長工時之舉措，然如未向雇主事先申請，其所執行之工作業務亦未受雇主之指揮監督，事後復未經雇主追認並受領其勞務，則在勞動契約之雙方當事人顯未就延長工時達成意思表示合致之情形下，主管機關即不得單憑勞工所片面提供之出勤紀錄，作為雇主未給付延長工時加班費、超過1日工作時數不得超過12小時之限制之唯一判斷依據，自不得逕以此片面及單一之紀錄，據以作為認定原告違反勞基法第24條及第32條第2項規定之基礎，此亦為前揭眾多司法判決確定意旨所咸認！

6.且按「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。」勞基法第30條第5項固

01 定有明文，其立法意旨係為使勞工之正常工作時間及延長
02 工作時間記錄明確化，以作為勞資爭議之佐證。然該規定
03 並非意謂勞工工作時間之認定，必以簽到簿或出勤卡為唯
04 一證明方式，而不得以反證推翻（台北高等行政法院著有
05 101 年度訴字第 1183 號行政確定判決足資參照）。復按行
06 政院勞工委員會 80 年 9 月 24 日（80）臺勞動二字第 00000
07 號及 78 年 3 月 31 日（78）臺勞資三字第 5792 號函釋，均認
08 員工之工作時間應依實際工作狀況認定，不應僅以出勤紀
09 錄為據。再者，勞基法第 30 條、第 32 條之所以對正常工作
10 時間、延長工作時間加以限制，無非係為照顧勞工身心健
11 康防止弊害而設，勞基法第 32 條第 2 項固規定，勞工之工
12 作時間一日不得超過 12 小時，然其乃係指雇主不得使勞工
13 在正常工作時間以外工作，倘若勞工自行逾時停留於公司
14 內部者，自不得認為係雇主使勞工逾時工作。且衡情若勞
15 工確有犧牲個人休息時間而為雇主提供勞務之事實者，法
16 律既賦與其向雇主請求加班費之權利，勞工若果有加班之
17 事實，於其任職期間應儘速申請當無輕易放棄之理！從而
18 ，本案勞工於原處分所載逾時滯留期間究有無曾以此向原
19 告請領加班費，當為判斷其有無應原告要求而延長工作時
20 間至一日 12 小時以上之重要佐證。惟衡以申訴人劉淑華於
21 其任職期間卻從未申請過任何加班費！更遑論其於逾時滯
22 留原告公司前後，均從未依原告公司薪資管理辦法第 11 條
23 第 1 款規定申請加班或取得原告公司主管之許可，既未於
24 事前徵得部門主管同意而提出加班申請，亦未於事後補辦
25 申請。顯示其刻意避開雇主指揮監督恣意逾時逗留於原告
26 公司內部，顯為從事其私人事務，是出勤紀錄所載顯非其
27 實際工作時間，應可認定。本件原告既無延長其工作時間
28 之情事，則自無發給加班費之理！

29 7. 況衡以申訴人劉淑華本為原告公司代表人楊朝棟先生先前
30 所營 Keystone Semiconductor 公司之前任員工，故原告公
31 司成立之初，即以申訴人劉淑華為共同合作夥伴共同創立

公司，申訴人劉淑華亦曾共同挹注資金15萬元入股取得1萬5千股之股權，此有其於公司成立後曾於103年1月24日匯入股款項至原告公司存簿封面及內頁可稽，此有股東名冊可稽，並非一般循104等人力銀行網路平台或透過人力招募管道方應聘入原告公司之一般勞工，申訴人劉淑華任職期間乃係以共同創業之合作夥伴身分立足於原告公司，實質上乃居於資方地位，與一般員工大相逕庭！又原告公司亦另外給予申訴人劉淑華4萬股之股權，連同前開1萬5千股之股權，於申訴人劉淑華任職期間累計持有股權達5萬5千股之多，此有其股權持有證明書可稽，於原告公司乃為除了法人之外，個人最大股東！以先前第一創投及國泰創投曾以一股1美元之單價進行投資，於申訴人劉淑華離職時，倘若以其持股至少一股估計至少已升值達2美元之交易價格據以估計，申訴人劉淑華股權之市值至少約莫為11萬元美金，等同於約莫新臺幣至少330萬元以上之數額，扣除申訴人劉淑華先前曾自行挹注之15萬元，相減後至少有約莫315萬元，完全乃係來自於原告公司之額外給付，縱令假設本件倘有被告機關所稱之逾時滯留公司內部之情事，上開原告公司額外給付之數額，用以涵蓋其任職期間之加班費亦綽綽有餘，申訴人劉淑華並無再行請求加班費之餘地可言！

8. 又申訴人劉淑華之實質工作內容，即有足以對外代表資方管理之權限，並具有人事任免、對旗下員工加薪考評升遷及財務控管權，復可以直接代表原告公司面試員工，甚至擁有位於總經理室保險櫃之密碼，得以不經代表人楊朝棟同意而自主開啟使用其內公司大小章，更擁有財務控管相關平台的網路密碼，申訴人劉淑華擁有得以憑以對外代表原告公司簽署對外契約之實質權力，且其對個人上、下班時間具有充分自主決定之空間，其間自由來去而無需聽命於他人，亦無需再請示原告公司代表人楊朝棟先生，明顯有別於需要受到雇主指揮監督之一般員工，顯非一般之勞

工可比擬！

9. 本件縱有如申訴人所稱之逾時滯留辦公場所之事，然原告公司所給予申訴人之股權市值約莫315萬元，早已遠逾本件加班費數額甚鉅，業足以涵蓋其所申訴人加班費金額，況申訴人劉淑華既實為原告公司除法人以外個人最大股東兼經理人之管理階層身分，對其上班時間本可自行任意擇定享有完全之自主權，上班、早退及下班時間均可自主決定，負坐享上述高額股票福利，顯非一般勞工可比，上開股權之市值早已超過被告機關所稱加班費之總和甚多，早已足以完全取代加班費，申訴人劉淑華自無再行請領加班費之餘地！況且於原告公司105年8月份、9月份及10月份並無訂單突然暴增而特別需要申訴人劉淑華出勤之特殊情事，且觀諸其先前於105年1月至10月之出勤紀錄，顯示經常出現其與原告公司代表人楊朝棟同時或幾近於午夜方同時下班之填寫紀錄（工號0001「Marcus」即為原告公司代表人楊朝棟、工號0006「Glenda liu」即為申訴人劉淑華，原告公司代表人楊朝棟即Marcus之簽退時間所簽署之時間點皆為晚上之時間，例如：12：00乃指午夜12點而非中午12點、23：52則指晚上11時52分，原告公司代表人楊朝棟簽退時間僅止於晚上離開時為之，縱有於中午時分有事先行離開公司亦不會在白天即行簽退），又觀諸上開出勤紀錄內所示，申訴人劉淑華即便於案件量一般且其他員工皆得以正常上、下班之時期，其仍多有接近午夜時分方簽退之異常逾時滯留原告公司之簽退紀錄。苟如申訴人劉淑華所填載簽退時間為真，則其如此異常之下班時間，卻未普遍見於其他一般員工，於案件量一般之同一時期，何以幾無任何其他員工曾進行如此異常之滯留，益證其所填寫之出勤紀錄實啟人疑竇！又其縱曾逾時滯留，然其所為何事？是否受有雇主指揮監督？有無受雇主指派任務之情？是否曾向雇主事先申請？或事後取得雇主同意？皆未曾見被告機關有所舉證。由此除可見其高居管理經營階層之特

殊性、絕非一般勞工階層可比外，亦不排除其乃為塑造與原告公司代表人楊朝棟同進退之忙碌假象，方有以致之！且申訴人劉淑華工作性質為責任制本得自由彈性調整其工作時間，並得自由擇訂其上班時間。平日其時常接近中午時分方遲遲進入原告公司，縱原告公司設有彈性上班時間容許員工最晚可於9時半許始赴公司上班，惟參以申訴人劉淑華長年以來皆自主安排其上班時間，客觀上無庸遵循原告公司之最晚上班時限規定，甚至有遲至接近中午時分方進辦公室上班之情，以105年間1月至10月之出勤記錄為例，即已有諸多曾超過早上10時許、10時30分後、超過11時許，甚至到中午過後至下午12：48分方遲遲進入原告公司上班之簽到紀錄，此觀105年9月28日申訴人劉淑華當日上班時間竟為中午過後於「12：48」方簽到即明。申訴人劉淑華甚至屢屢出現比原告公司代表人楊朝棟更晚上班之諸多紀錄！以2016年1月為例，原告公司代表人楊朝棟(Marcus)分別曾於2016年1月12日、14日、15日、18日、19日、20日、21日、22日、26日、28日乃分別於「9：49、9：56、9：53、7：58、8：40、8：40、8：58、08：57、09：17、9：03」上班；然申訴人劉淑華(Glenda liu)卻分別遲至「10：07、10：41、10：25、11：06、10：46、10：44、10：32、10：36、10：30、09：52」才上班，且上述申訴人劉淑華皆較原告公司代表人楊朝棟上班時間還要更晚，幾乎已成為常態，此有原告公司105年1月至10月出勤紀錄可稽，並有附表一可稽。凡此，均在在顯示申訴人自主決定其上班時間完全不受任何制約，甚至可以比原告公司代表人更晚上班，亦未曾遭到任何扣薪或需要請假之必要，試問衡以臺灣工作職場之常情，有何員工敢於比老闆更晚上班？申訴人劉淑華豈可與一般勞工一概而論？又倘如逐一將附表一所示申訴人將近80次遲到之工資逐一計算，則本件被告機關所指稱之加班費根本不足抵扣，更遑論申訴人更無何主張請領加班費之餘地可言！惟原處分

竟未詳查本件個案之特殊性，罔顧申訴人劉淑華之特殊身份，竟仍比照一般勞工逕予課罰，實嫌率斷！又就其逾時上班部分，申訴人劉淑華既未曾填寫任何請假單、原告公司亦未曾對之進行任何扣薪，顯示其實已高居管理階層而與一般朝九晚五之員工迥異！況所有出勤紀錄均為申訴人劉淑華所自行填寫，是否確能充分反映其實際工時，顯非無疑！又申訴人劉淑華乃為資深員工，其對原告公司加班規則知之甚詳，卻捨正常申辦請領加班費管道不為，於任職期間，竟從未請領過任何加班費。卻於105年10月離職後因心有不甘挾怨報復，突以此莫須有之加班費事件進行申訴，顯見是否確有申訴人劉淑華所指述之事，實啟人疑竇！然本件被告機關之裁罰卻僅單單以申訴人劉淑華所片面填載之出勤紀錄為唯一根據，原處分於裁罰時，亦從未就上開個案之具體特殊情形進行任何調查即逕為裁處，對原告顯然有失公允！設若不問申訴人劉淑華實為原告公司之大股東及高居管理層級之特殊身分，亦不問其逾時仍滯留於原告公司內部究係從事私人事務，抑或因職務上之需求而有必要延長工時，徒憑其出勤紀錄一味強令給付加班費，自非合理，亦顯然有悖於勞基法與僱傭契約之本旨！

10. 況觀諸申訴人劉淑華先前於離職後，即一再以各種莫須有之理由企圖構陷原告公司及負責人等，導致原告公司及負責人等莫名無端遭受新竹縣政府勞工局勞動檢查不勝其擾，甚至先前曾遭新竹地方檢察署以105年度他字第3063號偵辦，雖嗣經檢舉人指述空泛且查無事證為由簽結在案，然原告公司及負責人別無與任何人結怨，上開匿名檢舉事件及本件裁罰均合理懷疑似亦為申訴人劉淑華所挑起，於申訴人劉淑華與原告公司及負責人間既存有利害關係相反之對立衝突，則其顯有立場偏頗之風險，其片面且單一制之作之出勤紀錄自難期客觀中立、可信度相對薄弱，倘如其片面所自製之出勤紀錄建立於其主觀之個人意見，本案又別無其他合理路徑可檢證其出勤紀錄真實性之情形下，此

等「孤立」之證據資料之可信度，自應受到嚴格之審查推敲質疑，自難逕採為對原告公司逕為裁罰之唯一事證！

11. 又按「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。」為行政程序法第43條所明定。再按「當事人主張事實，須負舉證責任，倘其所提出之證據，不足為主張事實之證明，自不能認其主張之事實為真實。又行政官署對於人民有所處罰，必須確實證明其違法之事實。倘不能確實證明違法事實之存在，其處罰即不能認為合法。」（最高行政法院著有39年判字第2號判例可資參照）。揆諸前揭法條及最高行政法院判例意旨，被告機關倘認為原告違反勞動基準法第24條及第32條第2項之規定有未給付勞工加班費及工時超過一日12小時之違法行為，並以原處分對原告裁處罰鍰，被告機關自應就原處分所載之事實負舉證責任！觀諸申訴人劉淑華前於原告公司擔任產品設計部副處長一職，因其於102年1月9日即已到職，於105年10月14日離職，於其任職期間原告為獎勵留才除給付其近8萬餘元之高額薪資外，另配發其高額股票，迄今勞工劉淑華至少已無償自原告公司獲取市值至少約莫315萬元之股票，其亦自行購買原告公司股票進行投資，乃為原告公司除法人以外持有股票數第一高之大股東，此有股東名冊可稽及股權證明書可稽，故勞工劉淑華實為大股東兼經理人之管理階層，顯然與一般朝九晚五之員工有別，凡此均已反映於其所領取之上開高薪及高額股票價值中。且勞工劉淑華工作性質為責任制本得自由彈性調整其工作時間，並得自由擇訂其上班時間。平日其時常接近中午時分方遲遲進入原告公司，縱原告公司設有彈性上班時間容許員工最晚可於9時半許始赴公司上班，惟參以勞工劉淑華105年間之出勤記錄為例，即已有諸多曾超過早上10時30分後、甚至於超過11時許方遲遲進入原告公司上班之簽到紀錄，就其逾時上班部分，勞工劉淑華

既未曾填寫任何請假單、原告公司亦未曾進行任何扣薪，顯示其實屬管理階層而與一般朝九晚五之員工迥異！且勞工劉淑華於接近傍晚時分，復時常未向原告公司進行任何報備即先行早退前往教會或處理私人事務達數小時之久，於其早退離開原告公司時，亦從未進行任何簽退之動作，此有證人楊介男之證詞可稽。直至晚間所有員工均已下班後，其復恣意重行進入原告辦公處所，斯時原告並無派任其他工作，於未受雇主指揮監督下，任意拖延至最後離去時方一次進行簽退之動作。其於下班時間屆至未按時打卡或早退後復重行進入公司逗留延後打卡之情形，均處於未受雇主指揮監督及其隨時可離去之情況，顯然係出於己意任意逾時停留於原告公司內部，尚難僅以其出勤紀錄所載遽認雇主違法延長勞工之工作時間。又於原告公司薪資管理辦法第11條第1款復已明訂：「加班需事先提出申請，經總經理核准始核發加班費。」，勞工劉淑華於其逾時滯留原告公司前後，均從未申請加班，亦從未於事先取得原告公司內任何主管之許可，於任職期間復從未申請過任何加班費，故勞工劉淑華自行延遲下班並恣意逾時停留於公司內部，此乃基於其個人自由考量所致，絕非原告使其逾時工作！本件依出勤紀錄所載，勞工劉淑華看似固有於正常工作結束時間之後始離開辦公場所之狀況，惟衡以本件勞雇雙方之實際情況，勞工劉淑華非但未於事前徵得部門主管同意而提出加班申請，亦未於事後補辦申請，復未曾經主管簽認於延長工作時間內確係從事與其職務有關之工作，勞工劉淑華逾時停留於原告辦公處所內部，顯已處於非雇主指揮監督之狀態，自無從認定其逾時逗留於原告公司內所為確與其職務相關，原告自無依勞動基準法第24條規定給付延長工作時間工資義務，原不生未給付該項工資而違反該條規定問題，亦無違反同法第32條第2項延長工作時間逾一定時數之可言！原處分顯然違法失當，訴願決定未予糾正，亦顯有違誤！

01 12.又觀諸勞工劉淑華之出勤紀錄，充其量僅係表彰其客觀上
02 滯留於原告公司內部之時間，卻無法忠實反映其於公司內
03 部所為何事、以及是否有加班之事實，且下班刷卡悉由勞
04 工自理，衡情勞工或因其個人因素，於正常工作時間以外
05 滯留於熟悉之工作場所處理私人事務，尚不違常情，勞工
06 自有可能因個人故意或疏失未能確實遵守上下班時間刷卡
07 ，造成工時逾時之紀錄，自難逕以加班論斷。況原告公司
08 薪資管理辦法第11條第1款既已明訂：「加班需事先提出
09 申請，經總經理核准始核發加班費。」，此乃勞工與雇主
10 間之契約，除非勞雇雙方就延長工時達成意思表示合致後
11 始得請領加班費，惟勞工劉淑華於事前既從未向原告申請
12 加班、事後亦未補辦申請，亦從未曾申請加班費，其顯然
13 並未於正常工作時間以外提供勞務，揆諸前揭諸多行政法
14 院確定判決意旨，勞工縱有延長工時之舉措，然如未向雇
15 主事先申請，其所執行之工作業務亦未受雇主之指揮監督
16 ，事後復未經雇主追認並受領其勞務，則在勞動契約之雙
17 方當事人顯未就延長工時達成意思表示合致之情形下，主
18 管機關即不得以雇主違反勞動基準法第24條規定，依同法
19 第79條第1項第1款予以處罰。然原處分不察，竟未詳予
20 審究本件勞雇雙方實際情況，僅徒憑片面出勤紀錄即逕認
21 雇主應給付加班費且動輒科處罰鍰，顯違事理之平！

22 13.況勞工劉淑華前於105年10月離職後，因心有不甘挾怨報復
23 ，一再以各種莫須有之理由企圖構陷原告公司及負責人等
24 ，導致原告公司及負責人等莫名無端遭受新竹縣政府勞工
25 局勞動檢查不勝其擾，甚至先前曾遭新竹地方檢察署以10
26 5年度他字第3063號偵辦，雖嗣經檢舉人指述空泛且查無
27 事證為由簽結在案。然原告公司及負責人別無與任何人結
28 怨，上開匿名檢舉事件及本件裁罰均合理懷疑似亦為勞工
29 劉淑華所挑起，於勞工劉淑華與原告公司及負責人間，顯
30 然存有利害關係相反之對立衝突，申訴人劉淑華顯有立場
31 偏頗風險之情形下，其片面且單一制作之出勤紀錄自難期

客觀中立、可信度相對薄弱，倘如其片面所自製之出勤紀錄建立於其主觀之個人意見，本案又別無其他合理路徑可檢證其出勤紀錄真實性之情形下，此等「孤立」之證據資料之可信度，自應受到嚴格之審查推敲質疑，自難逕採為對原告公司逕為裁罰之唯一事證！

(二) 被告以原告未給付延長工時加班費、超過1日工作時數不得超過12小時之限制，認違反勞基法第24條及第32條第2項規定，顯有違誤：

1. 本件被告雖以勞工劉淑華片面所載之出勤紀錄為據，主張勞工劉淑華確有加班之事實，原告卻未給付加班費，實有違反行為時勞基法第24條之規定云云（見被告107年5月22日行政訴訟答辯書第3-6頁）。惟查，勞工出勤紀錄乃原告之內部管理資料，係記錄員工到、離公司之時間，通常情形固為正常工作時間前、後之時點，然出勤紀錄尚非不得以反證推翻之，倘出勤紀錄所載非勞工實際之工作時間，則勞工在出勤紀錄所顯示之工作時間，是否確實執行工作，或確實有加班之事實，本尚待勞雇雙方依實際情況，就勞工是否在雇主之指揮監督下，有無指派任務等具體情況判斷。又原告所訂工作規則即加班簽核流程依102年5月20日公告之薪資管理辦法第11條第1款載為：「加班需事先提出申請，經總經理核准始核發加班費」。況勞工劉淑華前於102年1月9日到職，上開原告公司薪資管理辦法加班簽核流程乃於102年5月20日公告，勞工劉淑華身為原告公司高階主管，旗下尚有若干直屬員工受其管理，是勞工劉淑華就原告公司加班簽核流程應知之甚詳，實無諉為不知之理！

2. 是勞工如有加班需求，應事先徵得部門主管同意，且由主管逐日簽認，以辦理加班申報，可見原告在制度上已設有加班通報制度，作為勞資雙方合意延長工作時間之機制，原告員工加班即應依上開規定辦理。準此，原告於制度上既設有加班申報機制，作為勞資雙方合意延長工作時間之

01 平台，足供員工自行評估其正常工作時間內之效率、品質
02 、有無延長工作時間之必要等，進而辦理申請，送請該管
03 主管即原告總經理核定同意，制度上與一般公務部門無異
04 ，可認原告已就工時、加班費之管理為必要之注意，於法
05 並無不合！

06 3.因此，本件勞工劉淑華若有在正常工作時間以外工作之必
07 要者，應依上揭辦法規定事先徵得部門主管同意，並於提
08 交申請後由主管逐日簽認，或至少於事後補行申請始可。
09 然而，被告所指上揭月份勞工劉淑華所提供延長工作時間
10 勞動，既未於事前向原告申請或事後補辦申請，亦即其延
11 長工作時間並非原告本於指揮監督地位促其所為。揆之前
12 開規定及說明，原告自無依行為時勞基法第24條規定給付
13 延長工作時間工資之義務，原不生未給付該項工資而違反
14 該條規定之問題；同理，自亦無超過1日工作時數不得超
15 過12小時之限制之問題。可知被告僅單以勞工片所自製之
16 出勤紀錄為唯一基準，即逕以原告未給付延長工時加班費
17 、超過1日工作時數不得超過12小時之限制，認違反勞基
18 法第24條及第32條第2項規定，顯有違誤！

19 4.又按行政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束
20 ，對當事人有利及不利事項一律注意；行政機關為處分或
21 其他行政行為，應斟酌全部陳述與調查事實及證據之結果
22 ，依論理及經驗法則判斷事實之真偽，並將其決定及理由
23 告知當事人，行政程序法第36條、第43條定有明文。然觀
24 諸本件原處分機關裁處之過程，徒憑勞工劉淑華之門禁刷
25 卡紀錄之單一證物即逕予裁罰，惟原告既曾於106年7月5
26 日即以陳述意見書就勞工劉淑華何以逾時仍滯留於公司內
27 部之諸多說明（見原證13），卻從未見被告機關於裁處前曾
28 一併就此對原告有利之證據進行任何調查，即逕予裁處。
29 且於原處分中就原告陳述意見中所述何以不可採信，亦未
30 曾見為任何說明，則原處分之作成，顯然並未斟酌原告所
31 提出之全部證據，與行政程序法第43條所定採證法則，自

有違背！難認為已提出相當證據證明力之證據，原處分顯然違法不當！是原處分除出勤紀錄外，別無其他事證足資證明原告有何違反勞動基準法第24條及第32條第2項之規定有未給付勞工加班費及工時超過一日12小時之違法行為，被告機關所為原處分無視本件勞雇雙方實際情形，竟僅徒憑勞工劉淑華之出勤紀錄即逕予裁處，原處分所認顯與向來高等行政法院及最高行政法院所著行政確定判決見解互相歧異，被告以原告未給付延長工時加班費、超過1日工作時數不得超過12小時之限制，認違反勞基法第24條及第32條第2項規定，顯有違誤！

(三) 原處分構成裁量怠惰之違法：

1. 被告以原處分以原告違反勞基法第24條及第32條第2項規定各處以訴願人2萬元，共計處以4萬元整之罰鍰(見原證1)，係裁罰過重，應予撤銷，查被告並無違反勞動基準法規定提起行政訴訟前例，且本案勞工劉淑華乃為責任制高階主管坐領高薪且為員工中第一大股東。退步言，縱被告認為本件原告違規，然因本件所生影響及應受責難程度均非屬重大，且被告從無任何遭裁處前例，又原告並無任何故意，被告機關卻逕執實源自同一原因基礎事實之個案，冠以兩種違規態樣而變相提高裁罰金額為4萬元，並未實際衡酌本件受責難程度、所生影響，亦漏未同時審酌其情節之輕重而逕為裁罰，顯然與比例原則明顯相悖，對原告難謂公允！

2. 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。」第18條第1項規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」可知，違反行政法上義務之人，其主觀上係「故意」或「過失」，乃應受處罰行為之責難基礎，且「受責難程度」自有不同，又因現代民主法治國家，主管機關對於違反行政法上義務之人課處行政罰，自應考

量行為人違反行政法義務之具體情狀，究為「故意」或「過失」，而分別為不同程度之裁處，並應同時審酌其情節之輕重，予以適法之裁處。若不問其為「故意」或「過失」，亦未充分審酌其各別情節之輕重，而就某一類型行為，一律認屬情節重大，予以裁處最高額罰鍰，自難謂其裁量之處分為無瑕疵。

3. 復按裁罰基準其法律性質屬裁量性行政規則，其內容仍須符合行政罰法相關規定。查勞動基準法第79條第1項第1款雖規定「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(下略)第22條至第25條(下略)。」又裁罰基準第3點第13項規定：「違反事件：延長勞工工作時間，雇主未依法給付延長工作時間之工資者。法條依據：第24條、第79條第1項第1款及第80條之1第1項。」，違反上開規定，法定罰鍰額度(新臺幣：元)或其他處罰：處2萬元以上30萬元以下罰鍰。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。統一裁罰基準(新臺幣：元)：第1次：2萬元至15萬元。第2次：5萬元至20萬元。第3次：10萬元至30萬元。第4次：15萬元至30萬元。第5次以上：30萬元。第2點2項審酌部分：裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力，於法定罰鍰額度內處罰。

4. 是就本件縱被告認定原告違規，亦僅為第1次違反，況且本件僅有勞工劉淑華1人有加班費爭議，復係因勞工劉淑華未事先提出加班申請。退萬步言，縱令原告有過失，然亦非重大，其所生影響違反行政法上義務所得之利益亦顯非重大，詎被告竟不予區分其故意或過失，亦未論究原告未依規定給付勞工加班費之人數、金額及情節均非最重，且被告從無任何遭裁處前例，又原告並無任何故意，被告機關卻逕執實源自同一原因基礎事實之個案，冠以兩種違規

態樣而變相提高裁罰金額為4萬元，並未實際衡酌本件受責難程度、所生影響，亦漏未同時審酌其情節之輕重而逕為裁罰，顯然與比例原則明顯相悖，對原告難謂公允！又遍觀原處分未見被告說明上情即逕予裁罰，顯未將上揭事項納入其裁罰考量，即屬違罰相當之比例原則，核有未具體說明審酌應處裁基準最高額度之情由，可認為不行使法規授與之裁量權，而有裁量怠惰之違法，倘逕處4萬元之罰鍰，未具體說明審酌應處所定額度之情由，可認為不行使法規授與之裁量權，而有裁量怠惰之違法（最高行政法院102年3月份第2次庭長法官聯席會議意旨參照），是原處分未審酌具體事實及本案情節將裁罰金額予以調低，以示有別，即屬違反責罰相當之比例原則，核有未具體說明審酌應處裁罰基準之情由，可認為不行使法規授與之裁量權，而有裁量怠惰之違法，是原處分未符合法規授權裁量之意旨，就此部分所處罰鍰4萬元，即有違誤！

（四）綜上所述，原處分顯有違誤，訴願決定未予糾正，亦有未合。爰聲明：原處分及訴願決定均應予撤銷，訴訟費用由被告負擔。

三、被告答辯則以：

（一）按行為時勞動基準法第32條第2項規定之立法目的即在於禁止雇主於正常工作時間外，要求勞工繼續長時間工作，以保護勞工身心健康。又依勞動部103年7月1日勞動2字第1010066129號函：「雇主有保存勞工出勤，紀錄之義務，應竅實記載俾明確勞資權益。工作場所係雇主指揮監督之範圍，應就員工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責，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。勞雇雙方縱有約定延時工作需事先申請者，惟因工作場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責，其稱載具所示到、離職時間非實際提供勞務從事

01 工作者，應由雇主負舉證之責」。查勞工劉淑華（出勤紀
02 錄英文名字Glenda Liu）該出勤紀錄既由訴願人提供，則
03 該紀錄中記載勞工之上、下班時間，自應認屬勞工實際提
04 供勞務之時間，勞工劉淑華105年9月6日出勤紀錄10:04分
05 至106年9月7日01:40分出勤時數共計14小時（已扣除中午
06 1小時休息時間）及105年10月5日出勤紀錄09:46至10月6
07 日00:17分出勤時數共計13小時（已扣除中午1小時休息時
08 間），105年8月份延長工時69小時、9月份延長工時62小
09 時，此皆有原告提供勞工劉淑華之出勤紀錄附卷可稽，原
10 告違反勞動基準法第32條第2項規定洵堪認定。

11 （二）查行為時勞動基準法第4條規定延長工作時間之工資應「
12 加給」，就立法目的而言，為貫徹勞基法第30條「勞工每
13 日正常工作時間不得超過八小時」之意旨，依勞動基準法
14 第30第5項規定，雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日
15 記載勞工出勤情形。再依84年11月11日（84）台勞動二字
16 第140674號函釋：「事業單位於工作規則中規定上下班不
17 打卡，加班如以呈報方式處理雖無不可，但依勞動基準法
18 第30條規定仍應由雇主逐日記載勞工出勤情形。」。另勞
19 委會81年4月6日台勞動二字第09906號勞工於工作場所超
20 過正常工作時間自動提供勞務者，雇主未為反對之意思表
21 示或防止之措施者，其提供勞務時間仍應作時間，並依勞
22 動基準法計給工資。」、勞動部103年3月11日勞動條2字
23 第1030054901號函釋：「爰勞工確有延長工作時間者雇主
24 尚不得以勞工未依工作規範為由，拒絕給付延長工時工資
25 或促使勞工拋棄該項請求權或延長工時換取補休之權利。
26 」被告機關依據原告所僱用勞工劉淑華106年8月份、9月
27 份、10月份出勤紀錄清單為例，記載時間，其勞工劉淑華
28 （出勤紀錄英文名字Glenda Liu）確有於正常工作時間以
29 外提供勞務之事實，原告尚不得以勞工未申報加班或自行
30 逗留工作場所等為由，否認加班事實。惟按行為時勞動基
31 準法第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5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記錄明確化，以備作為勞資爭議之佐證。且簽到簿、出勤卡之簽到、簽退時間如有不實，依通常情形，公司負責人或主管自應本於行政管理之目的為適當之處置，該出勤紀錄既由原告提供，則該紀錄中記載勞工之上、下班時間，自應認屬勞工實際提供勞務之時間。依101年5月30日勞動2字第1010066129號函釋：「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。勞雇雙方縱有約定延時工作需事先申請者，惟因工作場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責，其稱載具所示到、離職時間非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責。」原告若欲抗辯出勤記載之簽到、退時間與勞工提供勞務之工作時間有所出入，自當具相關具體事證以資證明勞工確無提供勞務之事實，是原告所訴，尚難執為免責之依據，被告機關認定原告未給付勞工劉淑華（出勤紀錄英文名字Glenda Liu）105年8月份69小時、9月份62小時及10月份14小時延長工時加班費，於法自屬有據。

（三）縱勞工劉淑華未依規定事先申請核准，事後亦未向原告申請加班費等，惟勞工加班應發給加班費係屬勞動基準法規定屬於勞工之權利，依勞工劉淑華（出勤紀錄英文名字Glenda Liu）105年8月份至10月份出勤紀錄顯示延長工時分別為69小時、62小時，原告雖以約定員工加班應取得原告許可為主張，惟勞工加班乃在維護雇主利益之正當範圍，勞工劉淑華加班工作乃為事實，應認原告已有默示許可及接受員工加班之事實，並接受勞工劉淑華所完成之工作成果（台北地院92年度勞訴字第44號參照），再依勞動部103年11月28日勞動條2字第1030132525號函：「…事業單位如基於管理之需要，規定由勞工依實際情形申請加班，

固無不可，惟該法第24條係規定，勞工如確有加班之事實，雇主即有依規定給付加班費之義務，不得以勞工未完備加班申請程序為由，拒付加班費。」故勞工加班提供勞務而原告未依法給付加班費，乃違反行為時勞動基準法第24條規定，被告機關予以處分係依法辦理，查無違失。

(四) 原告訴稱勞工劉淑華實為原告公司大股東兼經理人之管理層身分，其上班時間本可自行任意擇定顯非一般勞工可比；原告又稱『勞工劉淑華未依工作規則所定，於事前徵得部門主管同意而提出加班申請或事後補辦申請，原告就此尚無依行為時勞基法第24條規定給付延長工作時間工務…』，惟查原告從未向被告機關核備勞工劉淑華為勞動基準法84-1條之監督、管理人員或責任制專業人員。』，自始勞工劉淑華仍有勞動基準法第24條、第32條之應用，原告違反勞動基準法第24、第32條第2項，被告機關依同法第79條第1項第1款規定分別裁罰新台幣2萬元，於法自屬有據。

(五) 綜上，本件起訴為無理由。爰聲明：原告之訴駁回，訴訟費用由原告負擔。

四、本件如事實概要所述之事實經過除下列爭點外，有新竹縣政府106年7月31日府勞資字第1060093302號裁處書、勞動部以107年1月25日勞動法訴字第1060020406號訴願決定書、原告公司股東名冊影本、申訴人劉淑華105年8月份至10月份出勤紀錄、薪資明細、簽到紀錄表、勞資爭議調解紀錄等資料附卷可稽（見本院卷一第27至34頁、第120頁、第144至146頁、第186至316頁），上開事實應可認定之。本件爭點應為：被告認原告違反勞動基準法第24條及第32條第2項規定，以原處分裁處原告各罰鍰2萬元，有無違誤？

五、本院之判斷：

(一) 按「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、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時

間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。」、「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。前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。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。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。」、「違反第24條及第32條規定之行為者，處新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰」，行為時勞動基準法第24條、第32條第1項、第2項及第79條第1項第1款分別定有明文。

(二) 由上揭有關「雇主延長勞工工作時間」之法條文義觀之，勞動基準法第24條所規定負有依所定標準給付工資義務者，為主動延長勞工工作時間之雇主；應受勞動基準法第32條規定之限制，於延長勞工工作時間時應遵守一定程序及不得逾一定時數之者，亦為雇主。苟雇主並無延長勞工工作時間之行為，雖勞工有依己意而延長工作時間之結果，雇主應無依前開規定給付延長工作時間工資之義務。蓋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，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，惟雇主尚無於契約約定外受領勞工依己意所提延長工作時間之勞務的義務，因此自無須就此給付勞工延長工作時間工資。從而，主管機關即不得以雇主違反勞動基準法第24條、第32條第1項、第2項規定，依同法第79條第1項第1款處罰。勞委會81年4月6日函釋謂「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或防止之措施者，其提供勞務時

01 間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資。」其意乃指
02 勞工在正常工作時間以外提供之勞務，本質上仍屬雇主在
03 職務指揮監督關係下勞工所執行合於勞務契約之作業，因
04 此該項勞務之提供既係在雇主指揮監督之範疇，勞工縱使
05 未曾事先申請，但亦得經雇主於勞工執行職務當時予以同
06 意，並於事後予以追認，而得以該當勞動基準法第24條所
07 指「雇主延長勞工工作時間」之要件。是以，勞工雖有延
08 長工時之舉措，然如未向雇主事先申請，其所執行之工作
09 業務亦未受雇主之指揮監督，事後復未經雇主追認並受領
10 其勞務，則在勞動契約之雙方當事人顯未就延長工時達成
11 意思表示合致之情形下，主管機關即不得以雇主違反勞動
12 基準法第24條規定，依同法第79條第1項第1款予以處罰。

13 (三) 又按，「行政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之
14 拘束，對當事人有利及不利事項一律注意」、「行政機關
15 為處分或其他行政行為，應斟酌全部陳述與調查事實及證
16 據之結果，依論理及經驗法則判斷事實之真偽，並將其決
17 定及理由告知當事人」，行政程序法第36條、第43條定有
18 明文。再按，「當事人主張事實，須負舉證責任，倘其所
19 提出之證據，不足為主張事實之證明，自不能認其主張之
20 事實為真實。又行政官署對於人民有所處罰，必須確實證
21 明其違法之事實。倘不能確實證明違法事實之存在，其處
22 罰即不能認為合法。」復有最高行政法院39年判字第2號
23 判例可資參照。被告既認原告違反勞動基準法第24條、第
24 32條第2項規定，以原處分對原告裁處罰鍰，揆諸前揭說
25 明，應由被告就原處分之適法性，即原告有延長勞工之工
26 作時間，連同正常工作時間，一日超過12小時之，以及未
27 依法給付延長工時加班費等違法事實，負舉證責任。未按
28 「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤
29 情形。此項簿卡應保存一年。」勞動基準法第30條第5項
30 固定有明文，且其立法意旨，係為使勞工之正常工作時間
31 及延長工作時間記錄明確化，以作為勞資爭議之佐證。然

該規定並非意謂勞工工作時間及狀態之認定，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，固可推定勞工係因為雇主提供勞務而延長工作時間，惟雇主仍得舉證推翻此一事實上之推定。換言之，員工出退勤簽到紀錄乃原告之內部管理資料，係記錄員工到、離公司之時間，通常情形固為正常工作時間前、後之時點，然出勤紀錄尚非不得以反證推翻之，倘出勤紀錄所載非勞工實際之工作時間，則勞工在出勤紀錄所顯示之工作時間，是否確實執行工作，或確實有加班之事實，本尚待勞雇雙方依實際情況，就勞工是否在雇主之指揮監督下，有無指派任務等具體情況加以綜合判斷。

(四) 本件被告認為原告未給付延長工時（違反勞動基準法第24條），以及使員工一日工作超過12小時（為反勞動基準法第32條第2項）無非係以「勞工出勤紀錄」為其依據。惟查：

1. 依原告公司員工劉淑華之出勤紀錄觀之，雖形式上有如事實概要欄所述之逾時停留於原告公司內之情形，然依原告公司薪資管理辦法第11條第1款規定：「加班須事先提出申請，經總經理核准始核發加班費。」（見本院卷（一）第38頁），可知原告加班採申請制，且該規定未違反勞動基準法等相關規定，依勞動基準法第71條規定，自有約束原告所屬員工之效力，可見原告在制度上已設有加班申請系統，作為勞資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辦理。員工應先自行評估其正常工作時間內之效率、品質、有無延長工作時間之必要等，進而提出申請，送請主管核准，可認原告已就工時、加班費之管理為必要之注意，於法並無不合。惟員工劉淑華未於事前徵得部門主管同意而提出加班申請，亦未於事後補辦申請，此可由原告與員工劉淑華於新竹縣勞資爭議調解時之

調解紀錄記載：「有關雙方加班費之爭議，由於雙方各執一詞，且均未提供明確資料供調解人判斷」等語（見勞動部106年勞動法務司訴願科1307號卷即原處分卷第61頁），若員工劉淑華果曾於事前提出加班申請之程序，理應有可提出相關之申請加班資料，然於調解過程中卻無法提出曾申請加班之相關資料，故員工劉淑華是否果曾經原告同意而進行加班一事容有疑問。此外，復未有任何資料證明員工劉淑華經主管認可於延長工作時間內確係從事與其職務有關之工作之情事，則縱依據出勤紀錄表形式觀之，雖員工劉淑華有逾時停留於原告辦公室內，然此舉顯非經原告事先同意並處於雇主指揮監督之狀態，參以上開判決意旨，原告自無依勞動基準法第24條規定給付延長工作時間工資義務，亦不生未給付該項工資而違反上開規定之問題。綜上，本件並無任何證據顯示員工劉淑華事前有向雇主申請加班，其所執行之工作業務亦未受雇主之指揮監督，事後復未經雇主追認並受領其勞務，則在勞動契約之雙方當事人顯未就延長工時達成意思表示合致之情形下，主管機關即不得以雇主違反勞動基準法第24條規定，依同法第79條第1項第1款予以處罰。

2.次查，針對員工劉淑華於系爭延長工時期間內是否實際處理與公司業務相關之行為（為實質之加班行為）？

①經本院107年2月21日傳訊當時與劉淑華服務同單位之同事楊介男證稱：「（問：請問公司上下班是否要填寫出勤紀錄？）答：要。（問：要填寫的時候是員工主觀寫還是要經過考核才能填載？）答：是員工主觀填寫。（問：實際上到底有沒有如出勤紀錄表單上填寫的上下班時間，有人去考核嗎？）答：沒有。（問：劉淑華任職期間，是否均是自己簽到簽退？）答：是。（問：有無曾經見到劉淑華於上班期間，長時間不在位置上的情況嗎？）答：有，劉淑華有時候出去找包商，會跟我說她要出去，如果有人找她就說她不在公司。（問：如果她離開公司，需要跟公司

01 負責人報備嗎？）答：以當時的情況是沒有特別報備。（
02 問：以你的認知，在你任職期間，所有員工裡面，可以將
03 近11點才上班的人還有誰？）答：當時是只有劉淑華可以
04 那麼晚到。（問：劉淑華任職期間有無提到，她離開位置
05 是要去教會嗎？）答：有。（問：印象所及，她說等一下
06 會回來，在你下班的時候，真的有回來嗎？）答：通常是
07 下班的時候，她還沒回來。（問：你所說下班的時候是幾
08 點？）答：大約7、8點。（問：這樣的頻率有多高？）答
09 ：印象中一週一次。（問：105年8月、9月間，公司的業
10 務量有無特別大、特別忙？是否有員工都必須要拉長上班
11 時間的情況？）答：沒有特別印象。（問：提示院卷186
12 頁，上面8月1日這天證人是8點下班，這樣是否有算加班
13 ？劉小姐是晚上10點半下班，大部分員工都是7、8點下班
14 ，少部份是10點下班，有何意見？）答：如果是7、8點是
15 正常工作量，我們有加班晚餐，6點之後在公司用餐。（
16 問：平常員工一日的作息為何？）答：正常是早上9點到
17 下午6點，中間中午12點到1點休息，早上彈性是在9點30
18 分以前到都是正常，不算遲到，晚來就是晚下班。加班餐
19 大部分都是6點到6點半吃，大部分員工都是吃完，回來把
20 工作整理一下，大概工作到7、8點再離開，這樣的上下班
21 時間沒有算加班。（問：依照你在8、9月份的出勤狀況，
22 大部分都是7、8點下班，比較少有加班的紀錄，為何劉淑
23 華卻經常需要到晚上10點半、11點多，甚至到凌晨12點才
24 下班，你們在7、8月份的工作量是否有暴增？）答：劉淑
25 華一部分工作跟我有關，跟我有關的部分，在那段時間，
26 我既然是正常上下班，她應該也是正常，印象中8、9月份
27 的工作，公司的工作量並沒有增加。（問：她都是在做公
28 司的事情嗎？）答：我不清楚。（問：她出去洽公之後，
29 回來都會把上班時間補足嗎？）答：我不知道。（問：她
30 平常在公司有被授權可以在比彈性工時的上班時間更晚的
31 時間上班嗎？）答：是。（問：最晚曾經幾點上班？）答

01 ：我印象中至少中午以前會來，可能11點多是最晚。（問
02 ：相較於105年8、9月，劉淑華在8月前，她的工作情形跟
03 8、9月差不多嗎，還是8、9月都特別多？）問：我印象中
04 工作量都是這樣。（問：你們上班所紀錄的上下班時間，
05 都是自己依照狀況登載上去，不刷卡嗎？）答：不刷卡，
06 自行填寫。（問：劉淑華在上班期間，如果中途離開公司
07 ，是否需要出勤紀錄上登載？）答：不需要。（問：承
08 上，中途離開後又回到公司需要登載嗎？）答：不需要。
09 （問：你印象中，你在晚上8點多離開的時候，有看過劉
10 淑華不在位置上的情況嗎？）答：有。（問：所謂外出洽
11 公的理由是劉淑華自己跟你說的，還是你有確認過什麼資
12 料？）答：是劉淑華自己跟我說的。（問：劉淑華到哪裡
13 洽公，跟何人見面是否能確認？）答：我不能。（問：理
14 由是劉淑華跟你講的還是你確認的？）答：是劉淑華講的
15 。」等語（見本院卷二第91至99頁），另證人楊朝棟於本
16 院證稱：「（問：劉淑華可否自行決定上下班時間？）答
17 ：可以。公司從來不會因未她晚到扣錢。」等語（見本院
18 卷一第102頁）。由上開二位證人證言得見，原告主張員
19 工劉淑華之上班時間較為彈性，且公司尊重員工自主管理
20 工作時間，不會嚴格要求出勤紀錄登錄之上、下班時間與
21 約定之上、下班時間必須完全一致，亦不當然會以員工劉
22 淑華遲到早退予以扣錢處理，員工實際工作步調及休息時
23 間均可自由調配，其未管制員工進出或離開時間，既然依
24 員工劉淑華之工作狀況（被賦予較為彈性之工作時間），
25 則其上班狀況、時間及是否有實際加班之情事應無法僅由
26 出勤紀錄表之形式記載為唯一之認定基礎，原告此部分之
27 主張尚非無據。

28 ②另，當原告於被告處分前（處分時間為106年7月31日，陳
29 述意見書時間106年7月5日）已然對於出勤紀錄無法反應
30 實際加班狀態以書面表示意見（見勞動部106年勞動法務
31 司訴願科1307號卷即原處分卷第48-50頁），基於劉淑華

之工作性質及態樣，其實際工作狀況、有無加班事實便無法僅由出勤紀錄表作為唯一之依據，故員工劉淑華是否有實際加班作為或者加班之必要性，被告為相關原處分前應詳查；再者，本件除出勤紀錄表記載之上班時間外，亦查無任何證據足資證明劉淑華於約定工作時間以外仍停留在工作場所，確有為被上訴人提供與其工作職務有關之勞務等情，原處分僅依出勤紀錄即認定劉淑華有延長工作時間之情形，進而認定原告違反勞動基準法第24條及32條第2項之規定，而未依據原告主張進行相關之調查，與行政程序法第36條、第43條之規定相違。綜上，被告未審究原告於處分前所為之陳述意見書內容並進行相關調查，單憑出勤紀錄表，即認原告有違反勞動基準法第24條、第32條第2項規定之情，難謂其已就原告違法之事實，盡其舉證責任，則其進而依同法第79條第1項第1款項之規定，以原處分裁處原告違反勞動基準法第24條、第32條第2項各罰鍰2萬元，自非合法。

六、綜上所述，原告員工劉淑華雖有在正常工作時間之後始離開辦公場所之勞工出勤紀錄形式登載，然其既未依原告公司薪資管理辦法所定，於事前徵得部門主管同意而提出加班申請或事後補辦申請；亦查無任何證據足資證明劉淑華於約定工作時間以外仍停留在工作場所確有為被上訴人提供與其工作職務有關之勞務，原告就此尚無依行為時勞基法第24條、第32條第2項規定給付延長工作時間工資之義務，被告逕依出勤紀錄之單一證據即認定原告有使劉淑華延長工作時間之情形，並進而認原告未依法發給加班費，違反行為時勞基法第24條、第32條第2項規定，依同法第79條第1項第1款規定予以裁罰，於法即有違誤。訴願決定未予糾正，顯有未合，原告訴請撤銷，為有理由，應予准許。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本院審酌後，認對於判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

01 據上論結，本件原告之訴有理由，依行政訴訟法第236條、第98
02 條第1項前段，判決如主文。

03 中 華 民 國 108 年 4 月 29 日
04 行政訴訟庭 法 官 李毓華

05 上為正本係照原本作成。

06 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表
07 明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須
08 按他造人數附繕本）。上訴理由應表明關於原判決所違背之法令
09 及其具體內容，或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事
10 實。

11 中 華 民 國 108 年 4 月 29 日
12 書記官 劉佳紋