臺灣臺中地方法院行政訴訟判決

107年度簡字第17號

原　　告　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　　告　臺中市政府
代　表　人　盧秀燕
訴訟代理人　巫豐哲
　　沈欣宜

上列當事人間因勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國107年1月31日勞動法訴字第1060018980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

壹、程序方面：

本件被告之代表人於原告起訴後，由林佳龍變更為盧秀燕，並經變更後之代表人盧秀燕具狀聲明承受訴訟，有聲明承受訴訟狀附卷可稽，核無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、事實概要：原告係經營資訊業，為適用勞動基準法之行業。經臺中市政府勞工局於民國106 年5月2日實施勞動檢查，發現原告所僱勞工范佐峰(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，惟原告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，違反行為時勞動基準法第24條規定，經被告審查認依同法第79條第1項第1款規定，以106 年7月3日府授勞動字第1060140012號行政裁處書處原告罰鍰新臺幣（下同）2萬元(下稱原處分)。原告不服提起訴願，經決定訴願駁回後

，提起本件行政訴訟。

二、原告主張：

(一)、經查，原告經營資訊服務業，旗下有眾多負責資訊服務之業務員（范員、覺員即屬之）。依據原告經勞資會議通過實施之四周變形工時制度，上開業務人員係採排班制，班別分別為9 時至18時、10時至20時、13時至22時（中間休息時間分別為1 小時、2小時與1小時）。考量業務人員間存在數種班表、工作時間並不一致，原告559 坪之辦公室場域係24小時開放，供員工自由進出。基於進出安全及商業資訊安全等考量，原告亦設有門禁管制，員工於進出時需以指紋感應刷卡，以作為安全管理記錄之用。

1、再查，原告之業務員主要係從事電銷工作（亦即，須就原告所發給之客戶名單進行電話聯繫及銷售）。業務員得自行安排針對各客戶之電銷時程，於未進行電銷工作時，亦得自行離開座位，使用公司內部豐富之休憩設施。另一方面，原告以客戶成交數計算業務員之業績，並進一步發放獎金。由於業務員之業績係來自於與客戶之人際關係與銷售技巧，故業務員或有於表定下班時間後滯留公司，或等家人來接、或與同儕聊天、，或亦有可能配合客戶下班時間而繼續進行電銷以爭取更多業績等情形。另查，原告為致力營造同仁舒適之工作環境，於公司大樓內部設有餐廳、茶水區、員工休息區、按摩服務區及戶外吸菸區等休憩措施，故員工於下班時間後，亦屢有仍停留在公司內部使用上開休憩設施之情形。

2、由上可知，原告員工於下班時間後仍停留公司之狀況，所在多有，惟原因不一而足。原告基於愛護、照顧同仁之立場，亦從未要求員工一旦到下班時間，即須即刻離開工作場所。對於業務員，原告亦高度尊重其自主性，對於業務員要如何安排及彈性調配其工作時間，主管多採取尊重之立場，不會加以干涉。由於原告業務員之辦公室環境以及職務內容具上開特殊性，可知業務員縱使逾時停留於公司

、尚不足以證明其確實係因職務之需而留在公司從事公務，甚至因原告打卡系統只須員工在公務電腦上以個人帳號密碼登入點選簽到簽退即完成，故業務員以公務電腦登入系統打卡簽到、簽退，縱超過表定之排班時間，亦不等於「有加班」，蓋勞工若因故先離開公司再回來打卡簽退，原告亦無從知悉。於此情形，倘認公司均須依據超過表定工時之刷卡時間核發延時工資，顯非事理之平，亦難維公司公平合理之管理。

3、而基於管理之需，原告於《考勤暨休假管理辦法》即設有加班申請制度。該辦法第7.4.4 條明揭：「加班：須事前提出申請，經權限主管機關核准。」。上開辦法連同其他公司規章，均公告在員工內部人資管理系統中（按：原告建置員工人資管理系統，員工每日均須登入後check in及checkout），員工在該系統中點選「Policy andDocuments」之選項，即可以自行查閱《考勤暨休假管理辦法》。又員工若自認有延長工時之必要，得點選「加班申請」之選項進入加班申請系統，事先提出申請，並由主管進一步批核；另一方面，倘業務員未於加班前事先提出申請，亦得於事後補提申請，並由主管確認核准。原告之人資部門再依據上開加班申請之統計結果，給付延長工時之加班費。此外，原告人資部門於「每月」假勤結算前，均會以電子郵件寄發提醒全體同仁確認當月出勤紀錄、以及是否完成當月加班申請補登程序。原告針對上開加班申請制度，亦曾於內部對全體員工進行宣導，故員工實無可能對相關規定與申請流程毫無知悉。因此，加班申請制度於原告公司內部確實運作，此有原告業務員加班申請之批准紀錄、以及當月薪資單上相對應之「加班免稅」給與項目可稽。

4、經查，被告之勞動檢查員於106 年5月2日至原告公司實施勞動檢查時，原告多次向檢查員表示公司設有加班申請制度，且刷卡系統僅係供員工環境安全管制用，並非同仁上下班之工作時間紀錄；詎被告仍逕以原告范員、覺員等業

務員之刷卡紀錄作為認定出勤時間之依據，進而認定原告未依勞基法第24條給付延長工時之加班費。然查，由於原告公司設有加班申請制已如前述，且確有業務員提出加班申請後經原告核准、並據此發放加班費之紀錄，可知原告之加班申請制度並非虛設。至於與上開業務員擔任相同「業務諮詢顧問」職位之范員、覺員，於被告認定有延長工時日期之前後，皆未依《考勤暨休假管理辦法》提出加班申請，可見范員、覺員二人自認該等日期並無加班之需要或加班之事實，故未提出加班申請，則原告自無進一步審核之可能，更遑論發給加班費。此業經原告於106年6月16日麥（法）字第1060616001號函、以及106年7月31日之訴願書中一再說明。詎原處分機關未能查明上情，對於原告有利之事項毫未斟酌，又未敘明為何不足採之理由，而仍單憑刷卡紀錄之時間，即遽謂員工逾時停留辦公室為延時工作、執行職務，進而以原告未給付員工延時工資，違反勞基法第24條規定云云，遽為不利於原告之處分，是原處分顯違反行政程序法第9 條、第36條及第43條規定之職權調查及採證原則，未依法充分審酌相關事證而有重大違誤。

(二)、勞基法所規定之延長工時，須以經勞雇雙方合意為前提。實務見解進一步肯認雇主基於管理之需要，規定員工延長工時應事先申請經同意後始予准許，於法並無不合：

1、按勞基法第32條第1 項明揭：「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。」可見，勞基法所承認之加班，必係基於勞雇雙方之同意，始足當之，蓋勞工因加班所生之加班費，對雇主而言均屬營運成本之增加，因此雇主對於員工逾正常工作時間提供勞務之情形，確有控管及同意之正當性。如未經雇主及勞工雙方同意，由勞工片面決定延長工時，則非合於規定之加班。

2、法院見解咸認雇主得基於管理之必要而設置加班申請制度，以作為同意勞工加班之機制，可知員工雖然滯留公司而未於下班時立即離開，然由於此尚無法證明員工確係因執行職務使然，因此實務見解肯認雇主基於管理之考量，得規定員工延長工時應事先申請經同意後始予准許，臺北高等行政法院105 年度訴字第1201號判決、台北高等行政法院第104 年度訴字第1887號民事判決、台灣高等法院85年度勞上字第13號民事判決、臺北高等行政法院105 年度訴字第1027號民事判決、臺中高等行政法院91年度簡字第82號民事判決亦同此旨。另勞動部改制前之行政院勞工委員會96年3月2日勞動2字第0960062674 號函釋，亦為相同見解。

3、次按，即便是公部門亦設有類似之加班申請制度，例如台中市政府員工加班費支給管制要點第三、四、五點規定，可見關於加班費之人事費用控管之必要性，對公、私部門而言均誠屬必要。公部門既然亦以加班經核准作為支給要件，並非純粹依照出勤紀錄作為給付標準，自無從漠視私人企業亦有設立加班申請制度以控管成本之必要。

4、原告設有完善之加班申請制度，惟范員與覺員於原處分謂有延時工作之日，「均未」自認有加班而和其他業務員一樣依規定提出加班之申請，故依上開實務見解，應認定渠等該日並無勞基法所謂「加班」之事實。原告於考勤暨休假管理辦法第7.4.4 條設有加班申請制度，員工得透過人資管理系統查閱上開規章，若有加班需求或事實，亦得於事前或事後透過該系統之加班申請系統提出申請，經主管核准後，再由原告據以核發加班費（即薪資單上「加班免稅」之給與項目）。上開事實已如前所述。依前開法院判決意旨，上開加班申請制度並無任何違反法令之處。且依據原告提出之業務員申請單據可知，上開合法之制度確實於企業內部運作。

(三)、原處分僅憑原告員工首次、末次刷卡之時間差距超過表定

正常工作時間，即謂原告未給付延時工資，違反勞基法第24條延時工資發放規定云云，並遽為不利於原告之處分，顯違反行政程序法第36條及第43條規定之職權調查及採證原則，且未依法充分斟酌相關事證而有重大違誤，並有不備理由之違法，應予撤銷：

1、按行政程序法第9 條以及第36條分別規定：「行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意」、「行政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意」，另同法第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。」，可知行政機關為行政處分時，負有依職權調查採證，且對當事人有利及不利事項一律注意之義務，合先敘明。

2、經查，原告已提出諸多證據，證明其係以加班申請系統認定延長工時事實之有無，且員工就此亦有所知悉，該制度於公司內部並確實運作；原告已於訴願書提出考勤暨休假管理辦法中之加班申請制度及人資管理系統中加班申請系統之具體操作流程；原告之法務蔡补茹亦於原處分機關106 年5月2日勞動條件檢查之談話紀錄中陳稱：「（問：請問貴單位之工時及休假制度為何？）答：經勞資會議決議實施4 週變形工時…延長工作時間採加班申請制，依加班申請之開始及結束時間為準。」。原告並提出對全體同仁宣導加班申請制度之文件，以及數名業務員申請加班之紀錄及發放加班費之單據，可見，上開加班申請制度於原告公司內部確實運作。惟原處分機關於訴願決定書以「勞工如確有延長工時之事實，雇主即應依延長工作時間給付延長工時工資，而不得以勞工未提出申請為由拒絕給付」，卻對原告所提上開事證置之不理。原處分無視原告上開管理措施之精神，徒以范員、覺員之首次、末次刷卡時間差距，即認定渠等有延長工時之情形，而罔顧渠等未依原告

規定申請加班，故實際上並不符合原告依勞基法所認定之「延長工時」情形。

(四)、原告設置加班申請制度，以確認應給付加班費之情形係屬「必要之加班」，且被告並未舉證所訪談之業務員係曾從事「必要之加班」即認原告有積欠加班費之違法情事，故原處分具法定要件不備之瑕疵，自非適法：

1、倘員工逾時滯留辦公室卻並未提供勞務，即非上開函釋所明揭雇主應給付加班費之情形。就此，行政院勞工委員會為補充81年4月6日台81勞動二字第09906 函釋，遂再作成96年3月2日勞動2字第0960062674 號函釋。該函釋明揭：「復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者，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81年4月6日臺（81）勞動2字第09906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。三、本案事業單位如於工作規則內規定勞工要求延長工時應事先申請，經同意後其工作時間始准延長，該工作規則如無其他違反強制禁止規定等情事，應無不可」。依據上開函釋，為避免員工因非從事必要之加班而逾時滯留辦公室，雇主得採取加班申請制度作為防止措施，控管因加班所生之人事成本。由此益證縱依勞工行政主管機關之見解，亦並非只要員工有逾時滯留辦公室之事實，即必得向雇主請求加班費。

2、原告前已援引眾多法院見解，說明勞基法上之「加班」必須經勞雇雙方合意始得構成，且加班申請制度即得作為上開同意之平台；為避免員工以滯留公司從事私務、或從事「非必要」之加班等理由申請加班費，原告設置加班申請制度加以控管，依法有據，且具管理上之必要。經查，原告之業務員於下班後，屢有滯留辦公室從事私務之情形（例如：等家人來接、或與同儕聊天、或刻意避開交通尖峰

時段而延遲離開、或是使用原告內部豐富之休憩設施），相關內容請詳見行政訴訟起訴狀第3頁第11行以下。換言之，原告之業務員往往非基於「提供勞務」之理由而逾時滯留辦公室，上開情形自與行政院勞委會81年4月6日台81勞動二字第09906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」之加班費給付要件不符。故被告援引上開函釋，辯稱原告應針對逾時滯留辦公室之業務員給付加班費云云，顯有曲解。

3、再者，縱原告之業務員確實逾時滯留辦公室提供勞務，亦未必皆屬原告須給付加班費之「必要」加班。經查，原告雖與業務員約定正常工作時間，惟業務員於表定工作時間內從事私務之情形，所在多有。蓋業務員得自行安排針對各客戶之電銷時程，於未進行電銷工作時，亦得自行離開座位，使用公司內部之餐廳、茶水區、員工休息區、按摩服務區及戶外吸菸區等豐富之休憩設施，可見原告之業務員確係以個別客戶為單位，間斷性地進行電銷，縱於正常工作時間之內，亦非係全於原告之指揮監督下身心持續受拘束之情形。若於正常工作時間內有大量從事私務之時間、致延宕工作而主動認為須於下班後補充進行，或基於爭取業績之考量而自願選擇於下班後從事電銷業務，上開情形皆與前述「經雇主明確指示加班」之情形不同，而難謂係必要之加班，依前開法院見解，原告自無給付加班費之義務。

4、茲因原告對於業績優秀之業務員，訂有優渥之獎勵，因此業務員於未有原告指示下，基於獲取優渥獎勵之目的而自主選擇於非上班時間逾時滯留辦公室進行電銷，原告實難管制，原告於業務團隊之例行性月會中，會針對當月優秀業務加以表揚，並舉辦當月之獎金活動。因原告獎勵優渥，故業務員於未有原告指示下，基於獲取優渥獎勵之目的而自主選擇於非上班時間逾時滯留辦公室進行電銷，原告

實難管控。而上開業務員於下班時間後自主選擇滯留辦公室之情形，與前述「勞工於正常工作時間持續不斷提供勞務，仍無法如期完成雇主所指派之工作，致尚須延長工時」之因必要而加班情形有別，原告實無給付加班費之義務。原告既僅於「明確指示業務員下班後須提供勞務」、「明知勞工延長工時卻未為反對之意思」之情形下，始須依法給付業務員加班費，則被告若擬依法裁處，自須針對范君、陳寶元、覺君等員確具上開情形乙節負舉證責任。被告徒以未能確切反映業務員有逾時提供勞務事實之打卡紀錄、以及與該等業務員訪談之公務電話紀錄，即率謂原告有未給付加班費之違法，顯有未洽。

5、綜上所陳，原告旗下業務員屢有逾時滯留辦公室從事私務、或係因正常工作時間從事私務致延宕主動認為須於下班後補充進行、或未有原告指示而自主選擇加班以爭取業績之情形，上開情形皆與法院所肯認雇主應給付加班費之「必要之加班」情形有別。基於勞動關係雙務契約之本質，原告以加班申請制度確認業務員之加班確屬必要並進一步核准之，以作為勞資雙方合意加班之平台，實適法有據，且具管理上之必要。被告既以原告積欠加班費作為裁處事由，卻未舉證訪談之業務員確具加班之事實及加班之必要，亦未查原告加班申請制包含於差勤系統中、未查明相關訪談業務員聲稱不清楚加班申請制云云之真實性如何，顯未依法盡舉證責任，

(五)、原告於公開揭示之《考勤暨休假管理辦法》第7.4.4條明揭加班申請制度。原告復提出每月通知員工確認當月加班申請時數之假勤結算通知、向全體員工宣導加班申請制度進行之文件、電銷業務員之加班申請與加班費核發紀錄、人資管理系統之加班申請操作流程示意圖、原告法務說明加班申請制之勞動檢查談話紀錄，可見原告確實設有加班申請制度：

1、原告於105年3月30日曾因針對人資管理系統之新系統上線

運行，以「TutorABC-ERP考勤系統上線公告」為主題，並以「TutorABC全體員工」為收信人之電子郵件可稽。該電子郵件並載明「請假、加班、排班申請，請登錄網址：psweb.tutorabc.com，然後操作a)點擊"考勤系統登錄-前臺或後臺"，進入系統登錄頁面b)再次點擊"考勤系統登錄前臺或後臺"按鈕進入考勤系統。前臺功能:請假、加班申請、出勤異常查詢等，主管審批功能」等內容，即就加班申請等系統之操作流程予以說明。

2、原告針對新進業務員之教育訓練課程中，亦包含「考勤系統操作」之訓練流程，該「考勤系統」即為前述包含加班申請制度之人資管理系統。原告謹節錄該教育訓練課程教案之部分頁面，以證明上開事實（其中甲證13第3 頁之簡報內容，即為甲證5人資管理系統之登入頁面；第4頁之簡報內容，則有「加班申請」之圖示、以及員工查詢其加班申請紀錄之畫面）。被告援引106年5月10日公務電話紀錄中原告勞工范君「我不知道有加班申請制，公司沒有給加班費」、原告勞工陳君「我不知道公司採加班申請制，公司沒說過也沒公告」等陳述內容，應非事實。被告無視原告所提出加班申請制度運作之諸多證據，實係違反行政程序法第36條及第43條規定之職權調查及採證原則。

3、雇主若設置「門禁管理系統」並配合「加班申請制度」核實掌握員工提供勞務之情形，法院見解即肯認已符合勞基法第30條第5項及第6項所規定之「出勤紀錄」，多數法院見解亦肯認雇主得設置加班申請系統，以作為確認員工有加班事實之機制。由上開法院見解可知，雇主對於員工之出勤狀況及所生之人事成本固應加以管理，惟此絕非謂雇主須主動監督每位員工是否每分每秒均在提供勞務。蓋當代企業組織龐大、員工人數眾多者比比皆是，且從事特定職務之員工更得主動彈性安排其工作時程（例如原告之電銷業務員即屬之），基於上開理由，若將追蹤、紀錄每位員工出勤情形之責任全部加諸雇主一方，於當代企業運作

上顯不可行，蓋員工對於其工作時間（尤其是於正常工作時間以外停留公司之時段，是否係在提供勞務、或僅係從事私務），應最為清楚。執是之故，上開法院見解始肯認企業得設立加班申請制，透過勞雇雙方協力之模式，共同確認員工之出勤、加班情形，並據此計算所生之加班費。原告既已提出諸多證據證明加班申請制度運作確實，則倘員工逾時滯留辦公室卻未依規定提出申請，即係自忖無加班之事實，而自願放棄加班費之民事請求權

(六)、再者，被告援引行政院勞委會81年4月6日台81勞動二字第00000 函釋之意旨與原告加班申請制度設立之精神並無矛盾，細究上開函釋之文義，雇主負有給付延時工資之義務者，係以「員工確有提供勞務之事實」以及「雇主未為反對之意思或防止之措施」前提。換言之，該函釋意旨並非指「員工超過正常工作時間停留公司，即均應視為延時工作」：

1、原告係以「員工應依規定申請加班」作為管理措施，以防止員工於正常時間後自動停留公司即便未提供勞務亦構成加班之荒謬結論，且勞動部改制前之行政院勞工委員會96年3月2日勞動2 字第0960062674號函釋，亦早就旨揭81年間之函釋補充說明「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」闡釋事先申請制即係合理之防止措施，亦同此意旨

2、是以，倘原告員工逾正常工作時間滯留公司、且未提出加班申請，該情形自與前開函釋所明揭「員工確有提供勞務之事實」以及「雇主未為反對之意思或防止之措施」等應給付延長工時工資之要件有別，而不得課與原告給付加班費之義務。原告以打卡系統結合加班申請制度紀錄員工之出勤情形，就工時、加班費之管理，已為必要之注意。另，原告規定員工加班應依規定申請，實已明示概括反對員工於工作場所超過工作時間自動提供勞務即構成加班，而不構成行政院勞委會81年4月6日台81勞動二字第09906 函

所明揭應給付加班費之情形，亦屬行政院勞委會自身於96年3月2日勞動2字第0960062674號函釋所闡釋認可行之管理措施。故被告援引上開函釋，辯稱原告對於員工逾正常工作時間提供勞務未盡管理之責，故不得僅以員工未申請加班即免除加班費給付義務云云，實係刻意曲解上開函釋之意旨，亦屬疏未注意中央主管機關就其早期函釋嗣後已有補充函釋，洵無足採。

(七)、被告以原告積欠加班費而違反勞基法第24條作為裁處事由，惟被告並未依法就原告之「違法事實」盡舉證責任，原處分適法性之要件事實因而陷於真偽不明，自非適法：

1、按，行政機關對於人民是否違法等基礎事實，不得以擬制推測之方法恣為認定，且須於具備足以證明違法事實之積極證據，而該積極證據與待證之違法事實相適合時，始得認定；進一步言，被告係於106年5月2日至原告公司實施勞動檢查時，以范君、覺君等員工簽到與簽退間間隔超過8小時之打卡紀錄，認定該等員工有加班之情形，故被告自應就「員工自刷進後之第一分鐘至刷退後之最後一分鐘，均係於原告工作場域內提供勞務，且上開提供勞務之時間已超過正常工作時間」乙節，予以舉證。被告以員工簽到與簽退之時間差距超過正常工作時間，逕認有加班之事實云云。惟倘雇主設有加班申請制度，則員工逾時滯留公司之刷卡、簽到紀錄，並不足以證明員工於正常工作時間後仍有提供勞務之事實；被告率以原告員工之打卡紀錄認定其工作時間，而無視原告之打卡制度尚須結合加班申請制度，始為得核實認定員工工作時間之出勤記錄型式

2、進一步言，原告旗下從事電銷之業務員於表定工作時間內從事私務之情形，所在多有。蓋上開業務員得自行安排針對各客戶之電銷時程，於未進行電銷工作時，亦得自行離開座位，使用公司內部之餐廳、茶水區、員工休息區、按摩服務區及戶外吸菸區等豐富之休憩設施。況於被告所援引公務電話紀錄中，員工范君亦稱「因為是業務單位要配

合客戶時間，…所以我們就晚上8點跟他們聯絡」，此陳述縱使真實，益可見原告之業務員確係以個別客戶為單位，間斷性地進行電銷，而並非係於雇主之指揮監督下身心持續受拘束之情形；又上開店銷行為實屬業務為求增加個人業績而自行與客戶約定並非公司要求。由上益證，縱業務員打卡簽到、簽退之時間差距，超過表定之排班時間，亦不等於「有加班」。倘因此認公司均須依據超過表定工時之刷卡時間核發延時工資，顯非事理之平，亦難維公司公平合理之管理。

3、被告援引訪談紀錄員工范君「…因為是業務單位要配合客戶時間，…所以我們就晚上8點跟他們聯絡」、員工陳君「工作時間上午班10時至20時，下午班13時至22時…遲到都有被公司扣薪」、「比表定時間晚下班都在工作」等電話紀錄訪談內容，亦不足以充分證明原告員工確有加班之事實。蓋考量原告業務員特殊之工作性質與環境，業務員於表訂工作時間內兼有從事公務與私務之情形，實屬常見，已如前所述；惟由上開訪談內容中，並無法確知員工於刷卡簽到至簽退之間，有多少小時係在提供勞務、有多少時間則係在從事私務？在扣除該等從事私務之時間及休息時間後，員工之工作時間是否仍超過法定工時？可見被告所援引之公務電話紀錄內容，根本無法證明員工工作時間確實超過法定工時。

4、至於被告所援引之行政院勞委會101年5月20日勞動2字第1010066129號函「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」之內容，應係指勞工是否有延長工作時間而得依勞基法第24條規定請求加班費之情事，在民事上應由勞工舉證；與本件行政機關認為雇主未依勞基法第24條規定給付加班費，應由行政機關舉證之情形殊異。可見被告刻意曲解

上開函釋之意旨並錯誤適用之，洵無足採。

(八)、原告業已就未違反勞基法第24條之相關事實，盡充分之舉證責任：

1、查原告之加班申請制度係內含於人資管理系統中，且與休假申請等選項並列，員工進入系統均得見之。況原告於105年3月30日發信通知全體員工新舊系統交替之電郵，可知在本件原處分機關所檢查之105 年10、11等月區間之前，至少於105年3月30日時，原告內部即又有一次大規模通知已設有加班申請制度。惟查，范君、覺君等電銷業務員，嗣後於105 年10月、11月間，縱有逾時滯留辦公室之情形，卻未依當時已存在之加班申請系統提出申請，上開事實已足資證明被告要求原告舉證之「員工逾時打卡期間並未於公司提供勞務」之免責事項，蓋於原告之加班申請制度運作確實下，范員、覺員等雖逾時滯留公司，惟必係自忖客觀上無提供勞務之事實，故其主觀上始認無申請加班之必要。渠等既不存在勞基法所稱之延長工時，則原告未予以核發加班費，亦於法無違。

2、加班申請制度依法得作為出勤紀錄之型式，故原告依「加班記錄表」認定勞工「超出正常工時」時段之出勤情形，實於法無違；按勞基法施行細則第21條明揭：「本法第三十條第五項所定出勤紀錄，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之紀錄」，可見出勤紀錄之形式不僅限於刷卡機，只要是「可資覈實記載出勤時間工具」，皆可該當之。由於上開法令所訂之任一出勤紀錄型式，於核實反映員工工作時間上多有各自之侷限，故於企業實務上，雇主多結合多種出勤紀錄之型式，以達到覈實記載出勤時間之要求。承上述，被告即係結合簽到簿與加班申請系統，共同作為出勤紀錄之型式；簡言之，原告於正常工作時間以內，係以打卡紀錄作為主要出勤紀錄之型式，逾正常工作時間以後，則係再結合加班申請紀錄

作為出勤紀錄之型式。法院見解即肯認已符合勞基法第30條第5項及第6項所規定之「出勤紀錄」，並認雇主已盡掌握員工出勤狀況之法定義務。故原告上開以打卡系統結合加班申請制度以記錄員工出勤之型式，自屬適法。

3、再查，原告針對上開出勤紀錄之型式，於每月底皆會寄發假勤結算通知予全體員工含業務員，依業務員當月實際出勤情形盡及時修正之義務。針對「正常工作時間以內」之出勤情形，原告透過假勤結算通知，使業務員確認是否均按時簽到簽退，於簽到以及簽退之間隔時段是否已達8小時（即合乎正常工作時間以內全勤之要求）；針對「正常工作時間以外」之出勤情形，業務員於當月若有延時提供勞務之事實，縱加班當日未提出申請且經原告核准、致本應被認定為正常下班，惟原告允許業務員至遲月底前依《考勤既請休假管理辦法》提出申請經主管審核核准，原告於簽核後即再補認定當月之加班紀錄。是故本件受訪之業務員於正常工作時間以後真正之下班時間，自應結合「加班申請紀錄」之有無判斷，而不得逕以打卡紀錄上所載時間論之。反觀被告指稱原告未針對打卡紀錄「超出正常工作時間」之部分作修正、自係依該打卡紀錄承認原告有加班事實云云，顯係將出勤紀錄之內涵侷限於「打卡紀錄」，而無視加班申請制度亦為原告出勤紀錄之一環；被告上開對「出勤紀錄」內涵之狹隘理解，不僅違反勞基法施行細則第23條賦予雇主得運用多種出勤紀錄型式之彈性，更不利原告達到竂實紀錄員工出勤情形之法定要求。

(九)、依2017年7月17日施行之「版次2.4」《考勤暨請、休假管理辦法》第7.4.4.1項明揭原告加班申請制度之規定如下：「本公司員工無法於正常工作時間內完成工作而有延長工時之必要者，須事前至出勤系統提出申請，載明加班事由及預計加班時數，經權限主管核准後，始得為之，突發事件請於加班當日起三天內補單」：

1、查訴願決定書所列范君、覺君、林君、陳君、廖君及鄭君

等員工無任職期間之加班申請紀錄。工資清冊另列有陳宥君、古定墀等員工之薪資發放明細，下方另註記有李若鈴育嬰留職停薪事宜。其中，陳宥君於2016年11月、12月更有加班費（即「加班免稅」欄位）之發放紀錄。經查，李若鈴、陳宥君、古定墀等3 名員工任職期間，均曾依原告規定提出加班申請，其中古定墀為IT人員、陳宥君屬業務行政部(內勤)、李若鈴則和前開范君等6 人均為相同業務部門、相同工作內容。爰陳報其等分別於「IMS 考勤系統」及「ERP考勤系統」申請加班之紀錄（原告現行「ERP考勤系統」係於2016年4月1日上線，該系統上線前，原告則係以「IMS 考勤系統」紀錄員工出勤；李若玲之加班申請紀錄即係以「IMS 考勤系統」申請之格式；陳宥君、古定墀等2人之加班申請紀錄，則係以現行「ERP考勤系統」申請之格式）。可知原告業務部門曾有勞工申請加班，可證原告確有加班制度之規定，勞工如有加班，只要依規定提出申請並經審核通過，原告均會給付加班費或給予補休。原處分書內六名勞工有無加班紀錄，查該六名勞工均已離職，在職期間並未查到加班申請紀錄，另提供如上述其他勞工李君等三名勞工加班申請紀錄，其中李若鈴工作內容與證人相同係屬業務人員，李君於103 年即有請過加班，其他二位雖不同單位，但105 年也請過加班，可證被告確實有加班相關規定，勞工也應知悉。

2、依據高等行政法院107 年3月21日法律座談會第5號提案研討結論，雇主得以加班申請制度得供確認勞工係從事必要之加班，進一步作為勞資雙方合意延長工時之平台；反面言之，縱員工有逾時滯留辦公室提供勞務之情形，惟倘該勞務提供非屬必要、或不在雇主之預料範圍中，基於勞動契約雙務契約之本質，雇主當無同意之理，上開勞務提供自不可能成為勞動契約所約定之內容，該未申請加班之勞工，即不得以上開提供勞務之情形向雇主請求加班費。綜上，由李若鈴、陳宥君、古定墀等3 名員工任職期間加班

申請及核准之記錄可知，原告內部之加班申請制度運作確實；倘員工未申請加班，依上開高等行法院最新之研討結論，原告自不付加班費之給付義務。故原處分所抽查之員工於逾時簽退時段既未有對應之加班申請紀錄，則原告未發放加班費，即無違法。

(十)、原告早於2015年間即公開揭示加班申請制度，故證人范君、陳君稱任職期間無加班申請制度之適用云云，並非事實：

1、證人范君（任職期間：102 年8月19日至106年1月9日）、陳君（任職期間：102年8月26日至106年初）於107年10月18日言詞辯論程序分別證稱：「（被告訴訟代理人：你跟原告調解紀錄中記載公司是於106.5.24公布加班系統，你是從什麼管道得知？）證人范君：當時我已離職，我是從其他同仁跟我講，加班系統實際出來的時間我不是很清楚，2013.8到職時加班系統還沒有推出來，我在職三年多沒有使用過這套系統，事離職後才聽說」（請參107 年10月18日言詞辯論程序筆錄第7 頁第21行）、「（原告訴訟代理人：公司有工作規則及考勤規定是否知道？）證人陳君：考勤我知道，工作規則就是不能把公司資料外帶，考勤資料內容有分不同的職稱，如果沒有達到業務的標準，這個比較屬於考核，考勤是請假，就是用電腦請假，加班申請在職期間公司沒有公布過這個東西給我們，我們不知道，是後續我們離職有申請勞檢才知道有這個東西，公司說之前有這個系統可以給我們申請，但我們在職沒有看過這個系統，公司也沒有做電子郵件的佈達，我們是後面才知道有這個，如果知道我們就會申請。」（請參107 年10月18日言詞辯論程序筆錄第10頁第9 行）。可知證人等皆證稱於其在職期間，原告從未公開揭示或主動通知有加班申請制度，直至渠等106 年離職後始公布，其等所稱原告加班申請制度之公布時間，並非事實。

2、查原告「版次2.1」《考勤暨請、休假管理辦法》第7.4.4

項即明揭：「加班：須事前提出申請，載明加班事由及欲申請加班時數，經權限主管核准後，始得為之」，該辦法之施行日期為104年8月1日。可見，原告於104年間即已設置並落實加班申請制度。再者，於原告採用「IMS 考勤系統」時期（即105年4月之前），已有員工李若鈴（與證人范君、陳君同為業務員）之加班申請紀錄；況查，原告於105年3月30日由舊「IMS考勤系統」轉換至新「ERP考勤系統」之際，曾發信通知全體員工新舊系統交替之電郵，可知在本件原處分機關所檢查之105 年10、11等月區間之前，至少於105年3月30日時，原告內部即又有一次大規模通知已設有加班申請制度。

3、另查，原告於新進人員之教育訓練簡報中，亦包含「考勤系統操作」之訓練流程，此有甲證19號之教育訓練簡報可稽。甲證19號第1 頁係教育訓練系統之截圖頁面，由該截圖頁面點選上方「Policy」之選項，即可依甲證19號第2頁所示流程，查詢考勤系統操作說明之簡報，該簡報之第21頁（即甲證19號第5 頁）即列有「Overtime（加班）」（即加班申請）之選項。復觀甲證19號第1頁系統頁面日期顯示為「2015/4/30」，亦即該頁面係於104 年4月30日截圖。原告謹再提供上開教育訓練語音說明之簡報（甲證20號）。如該簡報第「00：43」處所示，教育訓練系統頁面顯示月曆之年分為「2012年」，於「01：56」處則列有「Overtime（加班）」（即加班申請）之選項。由上可證，原告早在101 年間（即證人君、陳君到職前）即設置並公開揭示加班申請制度，非如上開證人所稱遲至106 年始設立。

4、再按勞基法第70條第1 項明揭：「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：（下略）」，可知原告之規章經公開揭示，依法即得拘束員工，不以員工實際知悉為必要，此有臺灣高等法院107 年度勞上字第11號

民事判決「上訴人既曾以電子郵件傳送103年4月22日版本之工作規則，足見被上訴人所訂頒及修訂之工作規則已公開揭示於被上訴人之資料系統可供點閱查詢，系爭工作規則自屬系爭聘僱合約之一部分，不論上訴人是否知悉其內容，上訴人均應受拘束。上訴人主張其不知悉系爭工作規則而不受拘束云云，自不足採」之內容可參。原告之加班申請制度既如前所述，早於104年間即已陸續於考勤暨請、休假管理辦法、教育訓練簡報、以及考勤系統轉換之電子郵件佈達，可知原告實已符合勞基法第70條規定「公開揭示」之要求，故范君、陳君等員工即有加班申請制度之適用，不容渠等以未知悉為由否認。

5、證人陳君證稱曾閱悉原告包含加班申請規定之《考勤暨休假管理辦法》，亦曾使用原告包含加班申請選項之人資管理系統，可見於其任職期間，原告確已設有加班申請制；查證人范君、陳君任職期間分別為「102 年8月19日至106年1月9日」、「102 年8月26日至106年初」，另一方面，原告於101 年間（即早於上開證人之任職期間），即已設置並落實加班申請制度：

、再者，證人陳寶元於107 年10月18日言詞辯論程序證稱：「（原告訴訟代理人：公司有工作規則及考勤規定是否知道？）證人陳寶元：考勤我知道，工作規則就是不能把公司資料外帶，考勤資料內容有分不同的職稱，如果沒有達到業務的標準，這個比較屬於考核，考勤是請假，就是用電腦請假。」（請參107年10月18日言詞辯論程序筆錄第10頁第9行以下）、「（原告訴訟代理人（請提示甲證五）：你在職期間有無看過類似電腦畫面？是否知道有這種東西？）證人陳寶元：第一頁加班補休沒有，我們通常請事假才會進入系統，沒有用過加班系統，當時用的電腦畫面與甲證五也不太一樣。（原告訴訟代理人：第二、三、四頁你進去電腦後有無看過這樣的畫面？）證人陳寶元：有。（原告訴訟代理人：你在職期間第四頁日曆表有無這個

東西？）證人陳寶元：有看過。」（請參107 年10月18日言詞辯論程序筆錄第11頁第22行以下），可知證人陳君在職期間曾閱悉原告規範請假、出勤之《考勤暨休假管理辦法》，亦曾使用過原告之人資管理系統。

、復觀原告所陳報之歷次《考勤暨請、休假管理辦法》之內容，皆包含加班申請之規定（請參甲證14號）；再觀證人陳君證稱「有看過」之甲證5號第4頁人資管理系統內之月曆介面，右下方亦顯示「加班申請」之選項圖示，及其曾閱悉包含加班申請規定之《考勤暨休假管理辦法》，亦曾使用包含加班申請功能之人資管理系統，可見於其任職期間，原告確已設有加班申請制。

(十一)、縱認原告未設置加班申請制度，致本件抽查員工確有加班事實（原告否認之），被告以員工簽退與簽到時間之間隔認定工作時間，惟漏未扣除休息時間。經扣除休息時間後，本件受檢員工於抽查期間之延長工時，顯著少於被告所認定之結果：

1、被告訴代於107年10月8日言詞辯論程序陳稱：「因為原告適用四周變形工時，每日超過十小時部分計為延長工時，四週超過160 小時計為延長工時。出勤表第一格是到職日，第二格是離職時間，第三格是出勤時間，陳寶元部分105.10.19，該日超過2.5小時，但因為平日出勤超過10小時才會計算延長工時，所以紀錄0.5 小時加班費。」。惟查以原告班表為「10點至20點」之員工而言，其每日排班時段中事實上橫跨午餐、晚餐各1 小時之休息時間；是以，上開班表類型員工實際之出勤時數，尚須由「簽到」、「簽退」時間之間隔中，再扣除2 小時之休息時間，故被告延長工時之認定方式，漏未將上開休息時間扣除，實有違誤。

2、承上述，原告謹爭執被告所認定覺煒翔、林郁翔、陳寶元、廖盈平等員工於抽查期間之延長工時時數，並依上開說明，陳報上開員工正確之延長工時時數如下：

(1)覺君於105年11月延長工時之時數僅有6.5小時，非被告所認定之34小時──

被告認定覺君於105 年11月之延長工時時數為34小時，並於乙證6 號覺君工資清冊中，手寫註記該月之延長工時時數。查覺員105 年11月6日於「9：19」簽到、「23：44」簽退，其當日排班時間為「13點至22點」，故覺員當日實有提早進入辦公室之情形。針對覺員自主選擇早於表定時間進入辦公室之時數，因未受原告指揮監督，故依法不得認為係出勤時間，此有臺灣雲林地方法院103 年度簡字第26號行政判決「行政院勞工委員會98年12月30日勞動二字第0000000000號函釋：『工作時間係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。』，按上開函釋乃係主管機關為適用上開法律，本於職權所為解釋性規定，就勞工受雇主之『指揮監督』與否之角度闡釋勞動基準法工作時間之概念，合於勞動基準法之所以限制最高工作時數在確保勞工人性尊嚴在勞雇經濟力不對等情況下仍得以發揚之理念，並無牴觸母法意旨，自得予適用。…經查，依卷附護理師沈宜欣、陳姵辛與林芸婷102年6月排班表，6月28日排班均為『8-4』，而該『8-4』為上午8時至下午16時，此有談話紀錄在卷可參。參以本件護理師沈宜欣、陳姵辛與林芸婷於102年6月28日，病人進入手術室開始工作之時間分別係上午8 時16分、8時10分與8時16分，業據原告提出之102年6月手術室人數統計表在卷可參，因此，依本件護理師沈宜欣、陳姵辛與林芸婷班表與實際上班時間對照後，本件護理師沈宜欣、陳姵辛與林芸婷護理師應以該日上午8 時開始計算上班時間，尚不得以護理師沈宜欣、陳姵辛與林芸婷於102年6月28日個人刷卡記錄記載之7時32分、6 時49分及7時21分時間，逕認護理師沈宜欣、陳姵辛與林芸婷分別於102年6月

28日個人刷卡記錄記載之7時32分、6 時49分及7時21分時間開始計算上班時間」之內容可參。依前開法院見解，覺員當日早於排班時間進入辦公室之時段（即「9 點19分」至「13點」）既非工作時間，被告所認定覺員當日之出勤時數即須扣除該「2.5小時」（不含1小時之午餐時間），合先敘明。再者，覺員經被告認定105 年11月間各日之延長工時時數，尚皆須再扣除休息時間。經原告試算，覺員當月各日正確之延長工時時數合計應為6.5小時，詳如附表1（若被告於工資清冊上無註記延長工時之日期，則未列入）。又覺員該月之總工時為126小時，未超出每四週160小時之上限，故覺員於105年11月之延長工時時數共為6.5 小時，非被告所認定之34小時。

(2)林君於105年10月延長工時之時數僅有1小時，非被告所認定之13小時；於105 年11月無延長工時，非被告所認定之30.5小時──

被告認定林君於105年10月之延長工時時數為13小時、11月之延長工時時數為30.5小時。查林員105 年10月4日於「8 ：08」簽到、「22：32」簽退，其當日排班時間為「10點至20點」，故林員當日實有提早進入辦公室之情形。依法院見解，林員當日早於排班時間進入辦公室之時段（即「8 點08分」至「10點」）既非工作時間，被告所認定林員當日之出勤時數即須扣除該「2 小時」。再者，林員經被告認定105 年10月、11月間各日之延長工時時數，尚皆須扣除休息時間。經原告試算，結果如下：

林員於105年10月各日延長工時時數合計應為1小時，詳如附表2所載（因被告並未於乙證6號林郁翔之工資清冊中，手寫註記該等月份之延長工時時數，無從得知被告具體認定延長工時之日期，故附表2中謹列舉林郁翔105年10月全月之工時）。又林員該月之總工時為131 小時

，未超出每四週160小時之上限，故林員於105年10月之延長工時時數共為1 小時，非被告所認定之13小時。

林員於105年11月各日未有延長工時之時數，詳如附表3所載（因被告並未於乙證6 號林郁翔之工資清冊中，手寫註記該等月份之延長工時時數，無從得知被告具體認定延長工時之日期，故附表4中謹列舉林郁翔105年11月全月之工時）。又林員該月之總工時為125 小時，未超出每四週160小時之上限，故林員於105年11月未有延長工時，非被告所認定之30.5小時。

(3)陳君於105年10月應無延長工時時數，非被告所認定之2小時；於105年11月延長工時之時數應僅有32.5 小時，非被告所認定之34小時──

被告認定陳君於105年10月之延長工時時數為2小時、11月之延長工時時數為34小時。陳員經被告認定105 年10月、11月間各日之延長工時時數，尚皆須扣除休息時間。經原告試算，結果如下：

陳員於105年10月各日應無延長工時時數，詳如附表4所載（若被告於工資清冊上無註記延長工時之日期，則未列入）。又陳員該月之總工時為141 小時，未超出每四週160小時之上限，故陳員於105年10月應無延長工時時數，非被告所認定之2小時。

陳員於105年11月各日之延長工時時數合計應為6.5小時，詳如附表5 所載（若被告於工資清冊上無註記延長工時之日期，則未列入）。又陳員該月之總工時為192.5小時，超出每四週160小時上限之時數為32.5 小時，故陳員於105年11月之延長工時時數共為32.5 小時，非被告所認定之34小時。

3、縱認本件抽查員工確有加班事實（原告否認之），原告所屬業務員於每日簽到至簽退之間隔，尚須扣除休息時間，始為工作時間。被告實際上卻漏未扣除休息時間，致計算之延長工時時數顯有違誤。查原告公司適用四周

變形工時制度，每日正常工作時間為10小時，超過之時數始屬延長工時，於計算上開工作時間時，尚須扣除中餐、晚餐各1 小時之休息時間。針對原告上述之延長工時計算方式，被告亦不否認，蓋其於107年10月8日言詞辯論程序已自陳：「因為原告適用四週變形工時，每日超過十小時部分計為延長工時」（請參107年10月8日言詞辯論程序筆錄第17頁第2 行以下），復於行政訴訟補充理由答辯狀第4 頁稱「原告法務蔡补茹稱述『…與員工約定為排班制…中間休息時間分別為1小時、2小時、1 小時…。」，本件被告於核計勞工工作時間時已扣除上開休息時間，惟原告經核對被告所提出之出勤紀錄後，發現被告於該出勤紀錄中所標註之延長工時時數，實際並未扣除休息時間。謹以員工陳寶元2016年10月20日、23日之出勤為例，說明如下：

陳員於2016年10月20日簽到、簽退時間分別為「10：24」、「21：06」，其間隔為「10小時42分鐘」。被告於出勤紀錄表上當日所註記之「+1」（延長工時1 小時），即為上開間隔時間超過10小時之時段。

陳員於2016年10月23日簽到、簽退時間分別為「10：20」、「21：57」，其間隔為「11小時37分鐘」。被告於出勤紀錄表上當日所註記之「+1.5」（延長工時1.5 小時），即為上開間隔時間超過10小時之時段。

(十二)、原告曾多次於內部宣導加班申請制度，且員工客觀上亦得隨時檢閱相關規定，並確有提出申請之紀錄，故證人稱因不知悉規定而未申請加班云云，實難認原告就此有任何之故意過失，依行政罰法第7 條規定，應不予處罰：

1、原告不論係於過去「IMS考勤系統」時期，或現行「ERP考勤系統」時期，皆曾於新人教育訓練中，詳加介紹加班申請之規定及操作介面：

查原告於「IMS 考勤系統時期」與「ERP考勤系統時期」

制式教育訓練簡報之目錄（前者請參甲證19號第2頁，後者則為甲證13號第2頁），皆分別列有「公司規章」及「生活公約」之內容，以介紹內部之《考勤暨請、休假管理辦法》。復觀原告之加班請制度，向來皆明揭於上開《考勤暨請、休假管理辦法》中，可見原告於歷次新人教育訓練中，確曾針對加班申請制詳加說明。

再者，原告於「IMS考勤系統時期」與「ERP考勤系統時期」制式教育訓練簡報之內容，皆包含考勤系統顯示有「加班申請」選項之截圖畫面（請參甲證19號第3頁、甲證13號第3、4頁。其中甲證13號第3頁所示之加班申請頁面，即為甲證15號所示之申請流程）。可見原告於歷次新人教育訓練中，亦一併介紹加班申請之考勤系統。由上可知，原告針對每位到職之新人，皆曾於教育訓練中宣導加班申請制度。再查，原告係於105年4月由「IMS考勤系統」轉換至現行「ERP考勤系統」，而證人范君、陳君係於102年8月到職，可見渠等至少曾為甲證19號教育訓練簡報說明之對象。

2、進一步言，上開《考勤暨請、休假管理辦法》及相關新進同仁指導手冊，員工平日皆得於「IMS考勤系統」與「ERP考勤系統」隨時查詢（於「IMS考勤系統」之查詢路徑請見甲證19號第4頁，該頁畫面載有「HR0802考勤暨請休假管理辦法_修訂」、第1頁上方有「新進同仁指導手冊」之選項；於「ERP考勤系統」之查詢路徑請見甲證5號第2-3頁，該第3頁畫面則載有「HR0802考勤暨請休假管理辦法2.4」、及相關新進同仁指導手冊檔案）。況原告亦曾於105年3月30日以「TutorABC全體員工」為發信對象，通知包含加班申請在內之考勤系統轉換事宜。

3、由上可知，於證人范君、陳君在職期間，原告確曾多次於內部大規模地通知已設有加班申請制度，且員工客觀上亦得於系統隨時檢閱相關規章，足證原告確有使全體

員工知悉並落實上開制度之決心。原告既已不遺餘力向全體員工進行相關宣導，且證人在職期間，亦有其他從事相同工作之業務員依規定提出申請之事例（請參甲證13號李若鈴於103年之加班申請紀錄），則為何證人仍稱「任職期間不知悉有加班申請制度」云云，而對原告之制度存有誤解，實非原告所能置喙。

4、況證人范君於107年10月18日之言詞辯論程序中證稱：「（法官：你剛才證述沒有想到加班的問題，為何在勞資協調的時候提出加班費的部分？）證人：當時在職的時候沒有想到這個部分」（請參107年10月18日言詞辯論程序筆錄第8頁第26行以下），可見，證人范君之所以未注意被告設有加班申請制度，係因其長期以來皆自認無申請加班之必要，故亦未進一步留意原告之相關制度，實不得以其不諳制度之說詞，即全盤否定原告加班申請制度運作之事實。

5、綜上，縱證人主觀上「不知悉」加班申請制度，致加班時未提出申請，惟原告已多次於內部宣導加班申請制度，且員工客觀上亦得隨時檢閱相關規定，證人以外之同樣職務之員工更確有提出申請之事例，可知原告就證人上開未申請加班之情形，實無可歸責之故意或過失，依行政罰法第7條規定，應不予處罰。原處分未查即逕予裁罰，實有適用行政罰法第7條規定不當之違法，故應予撤銷。

(十三)、全國高等行政法院業就「加班申請制度係合理管理措施」達成共識，故被告所援引持相異見解之行政法院判決，對鈞院並無拘束力：

1、被告援引台北高等行政法院105年訴字第1589號判決以及台北高等行政法院106年度訴更一字第86號判決（下稱「他案判決」），辯稱勞工是否加班，不應以加班申請紀錄為據；按他案判決皆援引勞委會81年4月6日台81勞動二字第09906號函釋，認勞工是否有延長工時應以

出勤紀錄為主要依據，加班申請紀錄則僅為輔助工具，不得以勞工未申請加班而否認其出勤紀錄上顯示延長工時之事實。可知他案判決皆係以上開函釋作為立論基礎。

2、然查，上開勞委會81年4月6日台81勞動二字第09906號函釋「並非」指員工逾時停留公司，即應視為延長工時，而係尚須係提供必要之勞務，始足當之；勞委會為補充上開函釋，復再作成96年3月2日勞動2字第0960062674號函釋，明揭雇主若為減少不必要之加班，而規定加班須事先申請，並無不可。可知勞工行政主管機關實係肯認雇主得設置加班申請制度，作為合理之管理措施。他案判決迺無視勞委會96年所作成之上開補充函釋，而片面擷取勞委會81年4月6日台81勞動二字第09906號函釋之文義，否認加班申請制度得作為員工出勤紀錄之依據，進一步認員工逾時自動滯留公司即須認定加班云云（實則，勞委會96年3月2日勞動2字第0960062674號函釋正係為防止此種錯誤之認定方式，始肯認雇主得設置加班申請制度），故他案判決之立論基礎實有重大曲解。

3、再者，他案判決認「勞工是否有延長工時應以出勤紀錄為主要依據，加班申請紀錄則僅為輔助工具」，無異係認「加班申請紀錄」與所謂之「出勤紀錄」有別。惟查，本案中原告之「加班申請系統」即為出勤紀錄之一環，且此種出勤紀錄模式之合法性，亦為包含鈞院在內之法院見解所肯認。是以，原告以作為出勤紀錄一環之「加班申請制度」，反映員工逾時滯留時段之出勤狀況，本屬合法，他案判決中對「出勤紀錄」內涵之狹隘理解，實有違誤，被告逕比附援引，並不可採。

4、況他案判決否認加班申請制度得作為合法出勤管理措施之見解，於今已顯無參考餘地；蓋全國高等行政法院復已於107年3月21日107年度法律座談會第5號提案研討結

果中，肯認雇主得以加班申請制度確認勞工係從事必要之加班，進一步作為勞資雙方合意延長工時之平台，若勞工片面延長工時而未向雇主提出申請，自不得認定為延長工時。可見，加班申請制度得作為合法之工時管理措施，業已成為包含鈞院在內之全國高等行政法院之共識，益證他案判決對加班申請制度適法性之否認，僅為少數見解，鈞院就本件審理時自無須受其拘束。

(十四)、證人等證稱有因追求業績、而自主決定於下班後繼續進行電銷之情形，可見原告所屬業務員逾時滯留辦公室，未必皆係從事「必要加班」，益證原告為控管人事成本而設置之加班申請制度，實為合理、必要之管理措施：

1、勞工唯有從事「必要加班」（亦即雇主明確指示勞工下班後須提供勞務）為前提，始有可能構成勞基法第32條所指經勞資雙方合意之「延長工時」（按：不必要之加班，勞資任一方均得拒絕之），雇主始生依同法第24條給付加班費之義務。查證人范君於107 年10月18日言詞辯論程序證稱：「（原告訴訟代理人（請提示甲證六）：你是否收過這個東西，用電子郵件通知的）證人：應該有看過…當時都沒有想過要去使用加班，當時主管也沒有跟我們提到這個部分，只有講到五六日一加班的部分，當時想說可能業績落後想要趕，業績超前想要多賺一些」之情；可知原告所屬業務員確有因追求更高之業績，而於下班後自主決定滯留辦公室提供勞務之情形（按，原告所屬業務員若業績越高，將得享有更優厚之職級、薪資與獎金），上開勞務提供既係由勞工單方、自發性地為之，而非屬經勞資雙方合意之「必要加班」，自與勞基法所謂「延長工時」有別。

2、針對勞工逾時滯留辦公室之情形，原告為確認僅就構成勞基法所稱「延長工時」者給付加班費，自有設立加班申請制度加以控管之必要。況全國之高等行政法院就此種管理措施之合法性，業於107 年3月21日107年度法律

座談會中達成共識，業如前述，可見本件受訪員工於抽查期間既無加班申請之紀錄，原告依法即無給付加班費之義務，並無被告所稱之違法情事。

(十五)、聲明：1、原處分及訴願決定均撤銷；2、訴訟費用由被告負擔。

三、被告抗辯：

(一)、緣原告經營資訊服務業，為勞動基準法所適用之行業。據原告法務稱經勞資會議決議實施四週變形工時，班別時間為9 時至18時、10時至20時、13時至22時，中間休息時間分別為1 小時、2小時、1小時，採排休制。查以案內勞工實際出勤時數核算其延長工時(將勞工遲到且未請假之時數扣除)，核算時數及延長工作時間工資如下：

1、勞工范君105年10月份之延長工作時間總計4.5小時【每日工作時間8小時後延長工作時間在2小時以內者計4.5小時(加給4/3)】，該員105年10月薪資為24,581元(本薪22,181元+免稅伙食津貼2,400元=24,581元)，延長工作時間工資至少應給付615元【24,581/240×(4/3) x 4.5=61 5元】，惟原告未加給任何金額；勞工范佐?105年11月之延長工作時間總計51.5小時【每日工作時間8 小時後延長工作時間在2小時以內者計3.5小時(加給4/ 3)，每日工作時間8小時後再延長工作時間者計9小時(加給5/3)，超過單週40小時延長工作時間在2小時以內者計10小時(加給1/3)，超過單週40小時再延長工作時間者計29小時(加給2/3)】，該員105 年11月薪資為56,424元(本薪19,600元+免稅伙食津貼2,400元+業績紅利34,424元=56,424元)，延長工作時間工資至少應給付9,953元【56,424/240×(4/3) x 3.5+56,424/ 240×(5/3) x 9+56,424 /240×(1/3) x 10+56,424/240×(2/ 3) x 29=9,953 元】，惟原告未加給任何金額。

2、勞工覺君105年10月之延長工作時間總計3.5小時【每日工作時間8小時後延長工作時間在2小時以內者計3.5小時(加

給4/3)】，該員105年10月薪資為34,258元(本薪31,858元+免稅伙食津貼2,400元=34,258元)，延長工作時間工資至少應給付667元【34,258/240×(4/3) x 3.5=667 元】，惟原告未加給任何金額；勞工覺煒翔105 年11月之延長工作時間總計31小時【每日工作時間8 小時後延長工作時間在2小時以內者計6小時(加給4/3)，每日工作時間8小時後再延長工作時間者計4.5小時(加給5/3)，超過單週40小時延長工作時間在2小時以內者計6 小時（加給1/3），超過單週40小時再延長工作時間者計14.5 小時（加給2/3）】，該員105 年11月薪資為22,500元(本薪19,600元+免稅伙食津貼2,400元+業績紅利500 元=22,500元)，延長工作時間工資至少應給付2,547元【22,500/240×(4/3) x 6+22,500/240×(5/ 3) x 4.5+22,500/240×(1/3) x 6+22,500/240×(2/3) x 14. 5=2,547元 】，惟原告未加給任何金額。

3、勞工陳君105年11月份之延長工作時間總計34.5 小時【每日工作時間8小時後延長工作時間在2小時以內者計7小時(加給4/3)、每日工作時間8小時後再延長工作時間計3.5小時(加給5/3)、每週超過40小時延長工作時間在2小時以內者計6小時(加給1/3)，每週超過40小時再延長工作時間者計18小時(加給2/3)】，該員105年11月薪資為34,500元，原告延長工作時間工資至少應給付4,193元【34,50 0/240×(4/3) x 7+34,500/240×(5/ 3) x 3.5+34,500 /240×(1/3) x 6+34,500/240×(2/3) x 18=4,193元】，惟原告皆未給付任何金額。

4、勞工林君105年10月份之延長工作時間總計3.5小時【每日工作時間8小時後延長工作時間在2小時以內者計3.5小時(加給4/ 3)】，該員105年10月薪資為40,968元，原告延長工作時間工資至少應給付797元【40,968/240×(4/3) x 3.5=797元】，惟原告皆未給付任何金額。

5、勞工廖君105年12月份之延長工作時間總計2.5小時【每日

工作時間8小時後延長工作時間在2小時以內者計2.5小時(加給4/ 3)】，該員105年12月薪資為20,000元，原告延長工作時間工資至少應給付417元【20,000/240×(4/3) x 2.5=417元】，惟原告未給付任何金額。

6、勞工鄭君105年11月份之延長工作時間總計30.5 小時【每日工作時間8小時後延長工作時間在2小時以內者計14.5小時(加給4/3)、每日工作時間8小時後再延長工作時間計5小時(加給5/3)、每週超過40小時延長工作時間在2小時以內者計4小時(加給1/3)，每週超過40小時再延長工作時間者計7小時(加給2/3)】，該員105 年11月薪資為34,500元，原告延長工作時間工資至少應給付4,840元【34,500/240×(4/3) x 14.5+34,500/240×(5/3) x 5+34,500/240×(1/3) x 4+34,500/240×(2/3) x 7=4,840 元】，惟原告未給付任何金額。

綜上，有關勞工延長工作時間之計算，勞工當日遲到之時段仍應與是日工作時間合併計算已如前述，且縱自工作時間中扣除勞工遲到之時段，原告之勞工范君等人於105年10月至12 月期間仍皆有延長工作時間之情事，然原告未依法給付任何延長工時工資，其違反勞動基準法第24條規定事證明確。

(二)、有關原告違反勞動基準法第24條之部分：

1、被告於106 年5月2日實施勞動檢查發現確有違法，並有本案勞動條件檢查會談紀錄、談話紀錄、勞工出勤紀錄及薪資明細等資料可稽。按勞動基準法勞基法第24條規定：「雇主延長勞工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三分之一以上。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三分之二以上。... 」，係因延長工作時間對勞工身心皆造成負荷，勞工於正常工時之外提供勞務，雇主自應按法令規定給付延長工時工資。工資應全額給付及延長工時工資之給付為法律明文強制之規定，雇主自有遵守之義務，雇主倘有違反規定，即應依同法第79

條第1項第1款規定受罰。

2、依改制前行政院勞工委員會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。」及101年5月30日勞動2字第1010066129號函：「…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，應由雇主負舉證責任，…。」。又按臺北高等行政法院105年度訴字第1589號判決：「…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，是原告所僱勞工魏君、鍾君於延長工時期間，是否從事執行勞務之行為，核屬原告人事管理之問題，而原告就渠等於該期間內非為原告提供勞務乙事，亦無法舉證以實其說，自難作有利於原告之認定。…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，應依勞動基準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，本件勞工魏君、鍾君於前揭期間有延長工時之事實，業經認定如前，原告即依法應核發加班費或給予補休，是原告主張魏君、鍾君2人，104年6月至8月間既未提出加班申請，原告自難核發加班費或折換補休云云，亦不足採。」。

3、據被告勞工局106年5月10日之公務電話紀錄，原告勞工范

君表示「…因為是業務單位要配合客戶時間，…我們就晚上8點跟他們聯絡」、「我不知道有加班申請制，公司沒有給加班費」，勞工陳寶元表示：「工作時間上午班10時至20時，下午班13時至22時…遲到都有被公司扣薪」、「比表定時間晚下班都在工作」、「不知道公司採加班申請制，公司沒說過也沒公告，…我所知道就是沒有加班費」，顯見勞工延長工時期間留在公司皆在從事工作，且原告與勞工有約定正常工作時間，勞工須於約定之工作時間內出勤並提供勞務，非原告所稱給予勞工自行安排工作時程，故勞工若超過約定工作時間繼續提供勞務，原告自應依法給付延長工時工資。又縱原告採加班申請制，依前揭函釋及判決意旨，工作場所為雇主監督管理之範圍，其對於勞工下班後留在公司是否從事勞務應盡管理之責，查原告未能提出勞工范君等於下班後留在公司之時間無提供勞務之證明，無法舉證以實其說，自難採信，自不得以勞工未提出加班申請即否認其延長工作時間之事實。基此，原告無法提出勞工下班後無提供勞務之積極事證，勞工之實際工作時間自應依出勤紀錄為依據，故原告未依法給付勞工范君、覺君等人延長工時工資，違反勞基法第24條規定事證明確，被告依法處分並無不當。

(三)、有關原告設置之加班申請制度及對勞工之出勤管理：

1、勞動基準法第30條第5項及第6項規定雇主應置備勞工出勤紀錄，並逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，其旨在於計算勞工每日正常工作時間是否遵守8 小時原則，以達到同條第1項：「勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每週工作總時數不得超過40小時」之立法目的，並作為計算加班時數及檢視是否有超時之依據，俾保障勞工權益。此係為防止勞雇雙方對於工時、工資及休假等認定上發生爭議，而出勤紀錄需詳實記載勞工每日上、下班時間並記至分鐘，係為核算勞工工資及延長工時工資之主要依據，倘雇主認為勞工出勤紀錄並非實際提供勞務之時間，自應即於

出勤紀錄備註釐清並請勞工確認，否則該等出勤紀錄應堪執為判斷勞工出勤時間及計算其工作時數之憑據，以避免雇主藉各種理由，規避法令規定。

2、依臺北高等行政法院106 年度訴更一字第86號判決：「原告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，本件勞工陳泱靜依出勤紀錄即已明白顯示有上開延長工時之情形，除非有證據足認勞工並未於出勤紀錄所載之簽到、簽退時間內執行職務，否則，即應認定勞工有於出勤紀錄所示簽到、簽退時間內，提供勞務本件勞工陳泱靜之出勤紀錄如有不實，或者非從事與職務相關之勞務，原告非不得即時查核更正，惟原告並未更正之，顯對陳泱靜上開延長工時情形，有消極予以容認且無不能注意情事，竟疏未注意遵守，自應負過失之責。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，本件勞工陳泱靜前揭期間有延長工時之事實，業經認定如前，原告即依法應核發加班費，是原告主張陳泱靜既未提出加班申請，原告自難核發加班費，應無過失云云，亦不足採。」。

3、綜上，依被告機關勞工局實施勞動檢查結果，原告勞工范君、陳寶元表示不清楚原告之加班申請制度，且縱原告採加班申請制，依前揭函釋及判決意旨，其僅是勞工工作時間之輔助工具之一，勞工實際工作時間仍應以勞工出勤紀錄為依據，原告若對勞工出勤紀錄記載之工作時間有異議，平時即應本於行政管理之目的為適當之處置，非得單以勞工未提出申請即否認勞工加班之事實。查本件原告未依法給付勞工范君、覺君等人延長工時工資，且原告亦不否

認該等電銷之業務員會利用下班時間與客戶連絡，顯見該等勞工於延長工時時間確實有提供勞務，而原告亦無法提出勞工下班後無提供勞務之積極事證，自應依出勤紀錄為判斷勞工工作時間之依據，然勞工出勤紀錄顯示之延長工作時間，原告未依法給付延長工時工資，違反勞動基準法第24條事證明確。

(四)、有關勞工之工作時間認定：按勞動基準法施行細則第7 條規定：「勞動契約應依本法有關規定約定下列事項：一、工作場所及應從事之工作。二、工作開始與終止之時間、休息時間、休假、例假、休息日、請假及輪班制之換班。…。」。又依本案談話紀錄，原告法務蔡朴茹稱述「…與勞工約定為排班制，班別時間為9 時至18時、10時至20時、13時至22時，中間休息時間分別為1小時、2小時、1 小時…。」，顯見原告與勞工有約定正常工作時間，勞工須於約定之工作時間內出勤並提供勞務，該等工作時間受雇主之指揮監督，自屬勞工之工作時間，縱使原告認為勞工於約定之正常工作時間內，有非提供勞務之時間，自應本於監督管理之責進行人事管理考核，非得據以逕自否認該等時間非勞工之工作時間。故本案勞工於與原告約定之工作時間出勤，並於超過約定工作時間後繼續提供勞務，原告自應就超過正常工作時間後之工時，依法給付延長工時工資，方符法制。

(五)、有關原告設置之加班申請制度：

1、依臺北高等行政法院105 年訴字第1589號判決：「勞動基準法之制定，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。而出勤紀錄是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。因此，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否認其延長工時之事實。而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，是原告所僱勞工魏君、鍾君於延長工時期間，是否從事執行勞務之行為，核屬原告人事管理之問題，而原告就渠等於該期間內非為原告提供勞務乙事，亦無法舉證以實其說，自難作有利於原告之認定。」及臺北高等行政法院106 年度訴更一字第86號判決：「原告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，本件勞工陳泱靜依出勤紀錄即已明白顯示有上開延長工時之情形，除非有證據足認勞工並未於出勤紀錄所載之簽到、簽退時間內執行職務，否則，即應認定勞工有於出勤紀錄所示簽到、簽退時間內，提供勞務本件勞工陳泱靜之出勤紀錄如有不實，或者非從事與職務相關之勞務，原告非不得即時查核更正，惟原告並未更正之，顯對陳泱靜上開延長工時情形，有消極予以容認且無不能注意情事，竟疏未注意遵守，自應負過失之責。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，本件勞工陳泱靜前揭期間有延長工時之事實，業經認定如前，原告即依法應核發加班費，是原告主張陳泱靜既未提出加班申請，原告自難核發加班費，應無過失云云，亦不足採。」

2、綜上，依被告機關勞工局實施勞動檢查結果，原告勞工范君、陳君表示不清楚原告之加班申請制度，證人范君、陳君於107 年10月18日言詞辯論程序中亦證稱確實在職期間

未知悉加班申請制度，不知道可以申請加班，致其在職期間未提出加班申請等語。有關原告所提考勤系統頁面、email 畫面及教育訓練內容亦當庭與證人等確認，其等亦表示未接獲加班申請制相關資訊。且縱原告採加班申請制，依前揭函釋及判決意旨，其僅是勞工工作時間之輔助工具之一，勞工實際工作時間仍應以勞工出勤紀錄為依據，原告若對勞工出勤紀錄記載之工作時間有異議，平時即應本於行政管理之目的為適當之處置，非得單以勞工未提出申請即否認勞工加班之事實。查本件原告未依法給付勞工范君、覺君等人延長工時工資，且原告亦不否認該等電銷之業務員會利用下班時間與客戶連絡，顯見該等勞工於延長工作時間確實有提供勞務，而原告亦無法提出勞工下班後無提供勞務之積極事證，自應依出勤紀錄為判斷勞工工作時間之依據，不得以勞工未提出申請而否認其延長工作時間之事實，然勞工出勤紀錄顯示之延長工作時間，原告未依法給付延長工時工資，違反勞動基準法第24條事證明確。

(六)、有關勞工延長工作時間認定：

1、依改制前行政院勞工委員會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。」及101年5月30日勞動2字第1010066129號函：「…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，應由雇主負舉證責任，…。」。

2、據被告機關勞工局106年5月10日致電原告勞工范君之公務電話紀錄：「(問)請問例如班別為13時至22時，您會比表定上班時間還早來，可能9時許至10時許就打上班卡了，請問這段時間您在公司都在做什麼？(答)上班阿，電話推

銷，早點去多爭取依些績效。」，顯見原告勞工於排定班別前時間至公司亦是在提供勞務，且原告未為反對之意思表示，亦無法提具勞工未提供勞務之事證，依前揭函釋意旨，應屬工作時間。另依本案談話紀錄，原告法務蔡衬茹稱述「…與勞工約定為排班制，班別時間為9時至18時、10時至20時、13時至22時，中間休息時間分別為1 小時、2小時、1 小時…。」，本件被告於核計勞工工作時間時皆已扣除上開休息時間，未有原告所述未扣除休息時間之情事，被告核計之勞工延長工作時間時數未有違誤，原告自應就超過正常工作時間後之工時，依法給付延長工時工資，方符法制。

3、按勞動部104年11月17日勞動條3字第1040132417號書函：「…三、案內勞工遲到之時段，不論係採遲到扣薪或以請事假方式辦理，於計算該日延長工時時數，遲到或請事假之時段仍應與是日工作時間合併計算。雙方對於勞工遲到之事實，於是日原定正常工作時間不變之前提下，協商合議調整工作開始及終止時間者，得以超過變更後之正常工作時間計算延長工時。…。」及103年10月15日勞動條3字第1030132065號函：「…二、查勞動基準法第32條所稱「延長工時」，指雇主使勞工於正常工作時間以外延長工作。勞工請事假之時間本為原約定正常工時之一部，原受雇主指揮監督，縱因請假而實際上未從事工作，於檢視工作時間是否符合該條第2項「每日延長工時連同正常工時不得超過12小時」規定時，請事假之時段仍應與是日工作時間合併計算。」。

4、爰此，依上開函釋意旨，若勞工於約定工作時間外（含提前上班或延後下班）確實提供勞務，該時段應屬工作時間。依被告機關勞工局106 年5月10日之公務電話紀錄(乙證3)，勞工范君表示「…因為是業務單位要配合客戶時間，…我們就晚上8 點跟他們聯絡」、「(發)請問例如班別為13時至22時，您會比表定上班時間還早來，…請問這段時

間您在公司都在做什麼？(受)上班阿，電話推銷，早點去多爭取一些績效。」，勞工陳君表示：「工作時間上午班10時至20時，下午班13時至22時…遲到都有被公司扣薪」、「比表定時間晚下班都在工作」，顯見案內勞工於約定工作時間外提前上班或延後下班皆在從事工作，該時段自應計為工作時間。又勞工遲到之時段，本為原約定正常工時之一部，原受雇主指揮監督，原告得對勞工遲到予以扣薪，惟原告未與勞工協商合議調整該日工作時間之開始及終止，其於計算該日延長工時時數時，遲到之時段仍應與是日工作時間合併計算，方符法制。綜上，被告將案內勞工於約定工作時間外提供勞務之時段（提前上班及延後下班），及勞工於約定工作時間內遲到之時段，核計為工作時間，尚無違誤。

(七)、依證人證述內容原告根本沒有召開過勞資會議，管理規則的效力上有疑問，勞基法規定公司應負給付加班費的責任，且原告公司在教育訓練並無明確告知員工可請領加班費之各種規定及申請流程，高等行政法院研討前提是在員工知悉公司加班制度下，本案員工並完全不知，故應歸責於公司。又依證人證述可知是因為對法令不熟悉，無法在職期間及時主張加班費權利，並不代表其放棄法律上賦予的權利，且證人陳君表示甲證六電子郵件內容主要告知請假申請的假別，無提到加班費部分，有提到加班費是二位證人離職之後，原告自不得以因有設置加班申請制、據以免除付給勞工加班費之義務。因為原告適用四週變形工時，每日超過十小時部分計為延長工時，四週超過160 小時計為延長工時，例如勞工陳君10/1至10/28 四週內法定工時已經累積超過160小時，超過160小時的1.5 小時即屬休息日出勤，29日、30日即回復原來計算方式。

(八)、聲明：1、原告之訴駁回；2、訴訟費用由原告負擔。

四、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

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。」；「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32條…。二、違反主管機關依第27條限期給付工資或第33條調整工作時間之命令。…。」，行為時勞動基準法第24條及第79條第1 項定有明文；準此，勞基法第79條第1項第1款關於違反第24條應予處罰之規定，乃雇主違反勞基法第24條所課予雇主應按一定比例給付勞工延時工資之義務。

1、次按行為時勞動基準法第30條第1項至第5項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」；同法第30條之1 規定：「中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、4 週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過2 小時，不受前條第2項至第4項規定之限制。…。」。同法第32條規定：「(第1 項)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。…。」。

2、行為時勞基法施行細則第20條之1規定：「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。」；依此，未經勞、雇雙方同意，均非適法之延長工作時間(加班)，故如雇主有使勞工延長工作時間之必要者，須經工會或勞資會議同意，並應依勞基法第24條規定加給一定比例工資；反之，勞工如有在正常工作時間以外工作之必要者，因勞動契約為雙務契約，即應獲得雇主同意，方得於勞基法第30條所規定之工作時間延長之，否則其片面延長工時，並不因此取得延時工資請求權。

(二)、如事實概要欄所載之事實，有卷附之被告所屬勞工局勞動條件檢查談話紀錄、會談紀錄、勞工范君105年10月份及覺君105年11月份出勤紀錄及工資清冊、106年5月10日公務電話紀錄表、被告所屬勞工局勞動檢查結果通知書、勞工林郁翔、陳寶元、廖盈萍、鄭雅今出勤紀錄、延長工時統計表及工資清冊、被告原處分之函文裁處書、訴願決定書及送達證書等可稽，自堪信為實。經查：

1、原告提出105年5月18日考勤暨休假管理辦法關於「7.考勤管理…7.1.4變形工時：本公司於104年11月20日召開勞資會議，合議決定排班制員工實施勞動基準法第30條之1變形工時制度。即(1)排班制員工四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。(2)當日正常工作工時達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。(3)二週內至少有二日之休息，作為例假。…」等文句記載，足知該公司有延長工作時間規定之情事。而原告之法務蔡补茹於被告所屬勞工局106年5月2日勞動條件檢

查之談話紀錄中雖陳稱：「（請問貴單位之工時及休假制度為何？）經勞資會議決議實施4週變形工時…延長工作時間採加班申請制，依加班申請之開始及結束時間為準。」等詞；但審之原告提出勞工應填具加班申請單、考勤系統上線公告、新人報到流程(考勤系統操作)、請假申請等，其中所提出106年或107年間之出勤結算須知郵件公告、加班費申請批准郵件、薪資條，與本件勞工系爭工作期間屬不同時間，尚難據為本件相關事實之認定，先予敘明；且原告僅提出之104年4月27日對張美蕙之出勤及班表結算部分，經證人范佐揹到庭證述：「(你在2016 離職，原告證六104.4.27時，你是否在公司？)我已經在公司。(上面寫請他們協助轉發貴部同仁知悉，收件者張美蕙你是否認識，劉家峰你是否認識？）張美蕙惠不認識，劉家峰是新人報到的時候會帶去辦公室，是同集團，新人進去才會接觸到。」，及證人陳寶元到庭證述：「（請提示甲證六，就你印象所及，你有無看過上面類似的內容？）我有看過。(類似這樣的電子郵件是每個月通知一次？)是，以前請假沒有請會被記曠職，以前每個月會看到類似內容，『基本上上面沒有提到加班費，所以我們不知道有這個東西』。」等情，故難逕作原告所主張公司採取加班申請制或勞工知悉須提出加班申請單上線申請始得為加班之有利認定。蓋參以證人范佐揹所證稱：「…（你到職公司有無教育訓練？）有，五天，內容是跟客戶如何對答，話術的養成，公司的工作規則跟相關制度部分我沒有印象。（有無教你們如果進入電腦操作什麼東西？）如何打開客戶名單，如何與客戶聯繫的電腦操作，成交後的操作流程。（請提示甲證五，你在職期間有無看過類似電腦畫面？是否知道有這種東西？）第一頁加班補休沒有，我們通常請事假才會進入系統，沒有用過加班系統，當時用的電腦畫面與甲證五也不太一樣。……（舊的系統有無將考勤及管理辦法放在裡面？）有，我有點進去過，因為我要請事假，我從

來沒有發現有加班系統，我同事也沒有跟我講過可以請加班。…（是否是密碼都一樣，只是換了頁面，所以沒有特別的教學？）是的，但加班費這個東西，如果知道的話大家應該都會去申請。…（教育訓練期間、系統更換期間，業務單位有無聽過其他人申請過加班？）沒有。…（請提示甲證六，你是否收過這個東西，用電子郵件通知的？）應該有看過，但細節沒有去注意，但有看過類似班表，主管沒有說明我們就沒有仔細去看，當時都沒有想過要去使用加班，當時主管也沒有跟我們提到這個部分，只有講到五六日一加班的部分，當時想說可能業績落後想要趕，業績超前想要多賺一些，主管沒有提到加班，自己也沒有想到這個部分。…(你是否知道公司有考勤加班的制度？)我進去的時候沒有說明。（請提示甲證三、四這些照片是你辦公場所有的設施？你是否看過考勤及請休假管理辦法？）照片上是大樓靠窗的沙發區等，這些都是我工作時候辦公場所的設施，考勤及請休假管理辦法我沒有看過這個。（甲證四有加班申請單，你是否知道你們公司有這個東西？)沒有人跟我講過這個。…(你們有無開過勞資會議？）我沒有聽過，那是什麼，我也不清楚那是什麼，我在公司三年多沒有遇過，只有受訓的時候講客戶應對，加班部分我印象中沒有提到。…（你跟原告調解紀錄中記載公司是於106.5.24公布加班系統，你是從什麼管道得知？）當時我已經離職，我是從其他同仁跟我講，加班系統實際出來的時間我不是很清楚，2013.8到職時加班系統還沒有推出來，我在職三年多時間沒有使用過這套系統，是離職後才聽說。」，及證人陳寶元到庭證述：「（公司有工作規則及考勤規定是否知道？）考勤我知道，工作規則就是不能把公司資料外帶，考勤資料內容有分不同的職稱，如果沒有達到業務的標準，這個比較屬於考核，考勤是請假，就是用電腦請假，『加班申請在職期間公司沒有公布過這個東西給我們，我們不知道』，是後續我們離職有申請勞檢

才知道有這個東西，『公司說之前有這個系統可以給我們申請，但我們在職沒有看過這個系統，公司也沒有做電子郵件的佈達』，我們是後面才知道有這個，如果知道我們就會申請。」等語，應認原告有無協助勞工提出加班申請或確認受說明操作考勤系統完整內容，實屬疑義。

2、又原告提出上揭105年5月18日考勤暨休假管理辦法，說明加班申請即「7.4.4 加班：需事前提出申請，載明加班事由及欲申請加班時數，經權限主管核准後，始得為之。」，並佐以其公司包含加班申請制度之教育訓練簡報及查詢路徑、教育訓練簡報語音檔光碟、人資管理系統加班申請系統操作流程示意圖等；而參以其同時提出與勞工前後僱用於104、105年之其他員工勞動契約書，其上薪資與福利未記載加班申請，員工所領薪資、津貼及獎金之項目未有加班費等內容，與證人范佐揣在本院審理時證稱：「（你進入原告公司，你對於你的薪資結構是否還有加班費或沒有加班費只有業績獎金等情事，是否清楚？）當時對加班沒有概念，我想說基本底薪加上成交客戶抽成獎金或其他活動獎金（例如公司會推出一些配合節慶的活動，來讓我們推銷課程）。」、證人陳寶元所證述：「（你面試進入公司時，跟你洽談人員有無跟你提出薪資內容？）剛開始適用期3 萬元，過了試用期看職稱，如果是一般業務是保底22000 加上獎金，進去通常不會講這個，通常拿到第一筆薪水看細目才會知道，細目有獎金、底薪，其他沒有印象。」之情尚屬相符。復佐以被告勞工局106年5月10日之公務電話紀錄，勞工范君陳述「…因為是業務單位要配合客戶時間，…我們就晚上8 點跟他們聯絡」、「我不知道有加班申請制，公司沒有給加班費」，及勞工陳寶元陳稱：「工作時間上午班10時至20時，下午班13時至22時…遲到都有被公司扣薪」、「比表定時間晚下班都在工作」、「不知道公司採加班申請制，公司沒說過也沒公告，…我所知道就是沒有加班費」等，核與前揭1 、所述該等證人

在本院證述內容相符；故據上，難謂本件系爭勞工有受說明確知加班費申請制之情形。惟因承前所述，原告係經勞資會議決定採變形工時即排班制員工實施勞動基準法第30條之1變形工時制度，則依勞動基準法第30條第1項之規定，其員工每週不得超過四十小時，即四週工作時間不得超過一百六十小時 逾160 小時之延長工時部分有無雇主即原告與勞工間之合意，詳後(三)所述Ⅴ，本件勞工范君等人在四週變形工時期間之每日逾10小時工作時間情形（包括提早上班或延後下班），縱未確知加班申請制，但亦查無原告與勞工等延長工時之合意，難逕認勞工等取得在四週變形工時期間（以每日10小時計算，每週不超過40小時，則每週共上班4日，4 週為16日)之每日逾10小時之延長工時工資請求權；是以被告審認勞工范君105 年10月每日超過10小時以上之延長工作時間在2小時以內者係4.5小時；勞工覺君105年11月每日工作時間8小時後（實際係以10小時計算)延長工作時間在2小時以內者計6 小時，每日工作時間8小時後再延長工作時間者計4.5小時；勞工陳君105年11月份之每日工作時間8小時後延長工作時間在2 小時以內者計7小時(加給4/3)；勞工林君105 年10月份之每日工作時間8小時後延長工作時間在2小時以內者計3.5 小時(加給4/3)；勞工廖君105年12月份每日工作時間8 小時後延長工作時間在2小時以內者計2.5小時(加給4/3)；勞工鄭君105年11月份之每日工作時間8小時後延長工作時間在2小時以內者計14.5小時(加給4/3)、每日工作時間8 小時後再延長工作時間計1小時(105年11月30日，加給5/3)等，均非可採取。

(三)、又查證人范佐擐到庭證述：「（你在職期間上班時間為何？)早班是10：00到8 ：00，晚班是下午1：00到10：00，為了配合客戶的時間有時候晚上六點、甚至到十點都有可能，大部分都會超過表定的時間。（這二個班一個禮拜工作幾天？）表定是週休二日，在公司內會有TEAM，有些組

休息五、六，有些休息日、一，如我休五、六的話，『禮拜四晚上主管就會給表給我們勾選五、六、日、一哪天要來加班』，因為我是休五、六，所以我可以決定我五、六哪天要加班，『通常都會來一天，有些人會來二天，沒有休假七天連續做』，看當月業績，有時候一個禮拜休息一天，如果落後就七天都來，『公司會說你要不要來自己決定，如果來上班就可以多一些業績，我過去的習慣壹週都是上六天，但我有五十幾天一個多月沒有休』。（如果你有勾選要加班，公司是否會給加班費或補休？）公司沒有提過加班及加班費，也沒有補休，那是拿休假來多做一些業績。（公司在讓你們勾選哪天加班的勾選單，上面的名稱為何？）主管當時都口頭問，拿一張紙紀錄，上面只有寫日期及五、六、日、一，讓我們自己勾選哪天，沒有一定制式的表格。（你勾選要來上班的日子，如果沒有去是否要請假？）那等於是自己休假，不會扣到薪水，但主管會關切，沒有來的話還是會跟主管說一聲，主管說如果來加班就是要做完整的早班或完整的晚班，不要來二、三個小時，自己休假不是表定上班，不來不會扣到正常班。…」；以及證人陳寶元到庭證述：「（你之前在原告公司工作期間為何？）102.8.26開始，離職約106年年初。(你在職期間擔任何職？）業務。(你業務工作內容？)擔任打電話給客戶開發，如果有成交再留下來跟客戶討論，就是銷售。(你有無需要出外拜訪客戶？)不用，基本上都在辦公室。(你上班時間為何？)早班1000至2000，晚班1300至2200。…(你在職期間第四頁日曆表有無這個東西？)有看過。最後一頁加班申請單這個我沒有看過，這個系統我離職前半年才慢慢生成，我前二年沒有這個系統，這是要我們去點擊到公司的時間，『公司會要我們六日選一天來公司，這個是用人工的方式詢問，主管會做統計，如果選擇不來，會有壓力。』…（你稱主管請你六、日選一天，如果你去加班是否有補休或加班？）都不會有。『這個不會去

點系統，六、日是用人工問你哪天要來，所以不會有紀錄』。」等情；應認原告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，已屬原告與勞工間就延長工時已達成合致之意思表示，且勞工至公司上班之此項延長工時勞務提供亦係在雇主指揮監督關係下，故該當勞動基準法第24條規定「雇主延長勞工工作時間」之要件。故綜此，原告自應依勞動基準法第24條之規定發給勞工等此部分非變形工時期間延長工作時間之工資　詳細計算見後述(四)Ⅴ。基上，復查依前揭(二)、1、所述原告提出105年5月18日考勤暨休假管理辦法關於7.考勤管理…7.1.4變形工時之內容；再佐以證人范佐揣證稱：「(平常上班時間中間有無休息吃飯時間？)中餐12：00到13：00，晚餐17：30至18：30或17：00至18：00。…(你最早到公司時有無接受教育訓練？)之前有五天。(內容是否會提到公司的規定或組織？)當時教育訓練名單的操作畫面，跟客戶應對的話術，當時沒有講到特休，我有請過病假才問過主管怎麼請，薪水計算部分有提過，細節不太記得，…『加班部分沒有講到』，每月薪水計算部分，適用期二個月內做滿70萬，如果做到70萬就是一般業務，80萬就是資深或是襄理，超過100 萬好像就是襄理，隔月的起薪就會不同，我前二個月薪水保障3 萬，第三個月就是依職等來看底薪，我那時候還沒有過適用，所以底薪22000 加上業務獎金，有無伙食津貼我沒有注意到，我到第六個月才過試用期，103年3月過了試用變一般業務，底薪好像3萬。(你進入原告公司，你對於你的薪資結構是否還有加班費或沒有加班費只有業績獎金等情事，是否清楚？)當時對加班沒有概念，我想說基本底薪加上成交客戶抽成獎金或其他活動獎金（例如公司會推出一些配合節慶的活動，來讓我們推銷課程）。」等語，及證人陳寶元(你面試進入公司時，跟你洽談人員有無跟你提出薪資內容？)剛開始適用期3萬元，過了試用期看職稱，如果是一般業務是保底22000

加上獎金，進去通常不會講這個，通常拿到第一筆薪水看細目才會知道，細目有獎金、底薪，其他沒有印象。…，我對勞基法不瞭解，因為沒有想過業務可以申請，因為業務是變形工時，是責任制，就是不清楚，後來才知道，我們沒有深刻去瞭解過，後來接觸別人的意見才知道。」之情；應認原告已違勞動基準法第24條所規定發給勞工延長工作時間工資之義務。

(四)、本件爰此，並審之上述勞工范君等人出勤紀錄及工資清冊等資料：

1、依被告提出之延長工時起算時間表(見本院卷三頁42)，勞工覺君105年11月超過單週40小時延長工作時間即105年11月24日逾法定工時5.5小時之4.5小時，及迄至同年月25日至28日(共四週)法定工時均為0小時，實際上班共19.5 小時　每日工作時間8小時後再延長工作時間計3.5小時(加給5 /3)、每週超過40小時延長工作時間在2小時以內者計6小時(加給1/3)，超過單週40小時再延長工作時間者計14.5小時(加給2/3)∨。勞工覺君105年11月薪資為22,500元(本薪19,600元+免稅伙食津貼2,400元+業績紅利500元=22,500元)，延長工作時間工資應給付1,641元　22,500/240×(5/ 3) x 3.5+22,500/240×(1/3) x 6+22,500 /240×(2/3) x 14.5=1,641 元，四捨五入∨，惟原告未給付。

2、依被告提出之延長工時起算時間表(見本院卷三頁44)，勞工陳君105年11月超過單週40小時延長工作時間即105年11月24日逾法定工時0.5小時之9.5小時，及迄至同年月25日至28日(共四週)法定工時均為0 小時，實際上班共18小時　每日工作時間8小時後再延長工作時間計3.5小時(加給5/3)、每週超過40小時延長工作時間在2小時以內者計6 小時(加給1/3)，超過單週40小時再延長工作時間者計18小時(加給2/3)∨。勞工陳君105年11月薪資為34,500元，原告延長工作時間工資應給付2,851元　34,500/240×(5/3

）x 3.5+34,500/240×(1/3）x 6+34,500/240×(2/3）× 18=2,851元ㄨ，惟原告未給付。

3、依被告提出之延長工時起算時間表(見本院卷三頁48)，勞工鄭君105年11月超過單週40小時延長工作時間即105年11月25日逾法定工時8.5小時之3小時，及迄至同年月25日至28日(共四週)法定工時均為0 小時，實際上班共12小時每日工作時間8小時後再延長工作時間計4小時(加給5 /3)、每週超過40小時延長工作時間在2小時以內者計4小時(加給1/3)，超過單週40小時再延長工作時間者計7小時(加給2/3)ㄨ。勞工鄭君105年11月薪資為34,500 元，原告延長工作時間工資應給付1,821元 34,500/240×(5/3）x 4+34,500/240×(1/3）x 4+34,500/240×(2/3）x 7=1,821元ㄨ，惟原告未給付。

4、另因原處分審認原告公司未給付勞工范君105 年10月延長工作時間4.5小時工資、勞工覺君105年11月延長工時計34小時，其他勞工如林郁翔、陳寶元、廖盈萍及鄭雅今等人亦有相同情形，就勞工范君105 年11月及覺君同年10月給付延長工時工資部分未為查認，亦未經訴願程序審查，故本院爰不再審酌該部分事實；再本院審核本件原告勞工覺君等所未受給付延長工時工資、與被告查計情形容有不同，惟此不影響本件原告未給付延長工時工資之違規情形的認定，均併此敘明。

(五)、故綜此，原告有依勞動基準法第24條規定給付延長工作時間工資義務，被告審認原告就勞工延長工時提供勞務，有未獲加班費或補休，違反勞基法第24條之規定，自屬有據。雖承上(四)所述，被告審查勞工等延長工時之時數及工資，與本院所認定者容有不同，但此部分不影響原處分所認定原告就勞工等提供延長工時之勞務，有未獲加班工資或補休之事實，是被告以原處分審認原告違反勞基法第24條規定事項，爰依同法第79條第1項第1款裁處原告法定最低罰鍰額度2 萬元，核屬適法。訴願決定遞予維持，尚無

違誤，原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

五、又本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊及防禦方法、證據資料，經本院審酌後，核與本件判決結果不生影響，故不逐一論究說明，附此敘明。

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1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　28　　日

行政訴訟庭　法　官　　楊嵎琇

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，其未表明上訴理由者，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實。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　28　　日

書記官　　吳韻聆