

高雄高等行政法院判決

) FKT64W1Z1X5L0;@109年度訴字第

民國110年1月7日辯論終結

原告 易連工業股份有限公司

代表人 曹天福

訴訟代理人 黃進祥 律師

黃建雄 律師

蔡志宏 律師

被告 高雄市政府勞工局

代表人 李煥熏

訴訟代理人 陳俊源

曾俊堯

王鶯蘭

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服高雄市政府中華民國109年6月10日高市府法訴字第10930612200號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

被告代表人原為陳石圍，嗣於訴訟繫屬中變更為李煥熏，經被告具狀聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、爭訟概要：

緣被告於民國109年1月6日及1月9日派員對原告實施勞動檢查，發現原告所屬勞工洪培芳（下稱洪君）108年9月9日、2

01 0日、24日、30日及同年11月5日、6日、7日、11日，扣除每
02 日休息時間1.5小時，該2個月份皆有逾正常工作時間8小時
03 後之延長工作時間，分別為4小時；勞工陳姿琳（下稱陳君
04 ）108年9月5日、6日、9日、26日、27日及同年10月17日、2
05 5日，扣除每日休息時間1.5小時，該2個月份逾正常工作時
06 間8小時後之延長工作時間，分別為5小時及2小時（即10月15
07 日18：00-19：48，10月17日18：00-19：15，處分書誤計誤
08 算為3.5小時），勞工黃招俞（下稱黃君）108年9月20日，扣
09 除每日休息時間1.5小時，有逾正常工作時間8小時後之延長
10 工作時間3小時。而前揭洪君、陳君及黃君有延長工作時間（
11 下稱系爭時間）紀錄，然薪資明細中卻不見原告計給延長工
12 作時間工資，被告乃以109年2月10日高市勞條字第10930880
13 800號函予以舉發並給予陳述意見機會。原告雖於109年2月2
14 1日提出書面意見，惟經被告審酌調查事實證據及陳述意見
15 後，核認原告違反勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1項
16 規定之事實明確，並衡酌原告因違反勞基法第24條規定，前
17 經被告於106年8月9日以高市勞條字第10635980500號裁處書
18 裁處新臺幣（下同）2萬元罰鍰並公布名稱在案，本次係第2
19 次違反，爰依同法第79條第1項第1款及行為時（下同）第80
20 條之1規定，以109年3月9日高市勞條字第10931461900號裁
21 處書（下稱原處分）裁處原告4萬元罰鍰，並公布名稱及負
22 責人姓名。原告不服，提起訴願，遭決定駁回，遂提起本件
23 行政訴訟。

24 二、原告起訴主張及聲明：

25 (一)主張要旨：

26 1.洪君等3人無加班事實：

27 (1)原告規定員工上班時間為上午9時，下午6時起至6時30

分可以開始下班，中間1.5小時為休息時間，每2週總工時80小時，而員工若下午6時起繼續工作至6時30分，仍在正常工時內不算加班。

(2) 就加班部分，依原告員工手冊五、出勤管理(三)加班第1點規定：「加班須事前由主管和員工溝通合意（嚴禁強制員工加班）後，符合雙週工時大於80小時始可於加班發生事實前提出申請，並確實將加班時間、時數、工作內容填寫清楚經主管核准後才得加班，未照實申報的加班單主管得予駁回。」此為原告為管理之需求而與員工所做之約定，應屬合法。

(3) 洪君、陳君和黃君等3人未事前向原告申請加班，更遑論有將加班時間、時數、工作內容填寫清楚，並經主管核准之情事，顯有未依員工手冊規定之加班程序行事。縱將洪君等3人依照出勤紀錄顯示之加班時數計算在內，亦未超過雙週總工時80小時。故依勞基法第38條雖規定出勤紀錄可推定勞工於該期間內執行職務，但原告既已提出員工手冊作為反對之證據，即已推翻出勤紀錄上洪君等3人無延長工時事實之推定，被告自不得僅憑洪君等3人之出勤紀錄，遽認洪君等3人有確實有因工作上之需要而有延長工作時間之事實，其屬無據。又被告認為原告對於工作場所及勞工之工作時間均有指揮監督管理之權力，卻否定原告與洪君等3人間所為延長工時必須事先申請之約定的效力，自無可採。

(4) 又原告訴願時所提出之出勤明細表雖新增1個欄位「9/1起算雙周工時」，僅係將員工手冊之規定明確表示在出勤明細表上而已，並非新增的項目。且經原告聲請洪君等3人到庭作證可知，洪君等3人逾下午6時始打卡，並

01 非處理其職務範圍內之事務。

02 2. 依最高法院101年度台上字第792號判決謂，勞基法第24條
03 關於勞工請求延長工作時間之工資的規定，係雇主「要求
04 」勞工延長工作時間，且勞工亦確實有依照雇主之要求延
05 長工作時間時，始有其適用；若係勞工「自行」延長下班
06 時間，需舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，始
07 能請求延長工作時間之工資。臺灣高等法院101年度勞上
08 易字第6號判決則謂：受僱人於正常上班時間無法完成工
09 作致需延長工作時間者，雇主為管理需求，自得以工作規
10 則規定員工延長工時應「事先申請」，經「同意」後始予
11 准許，以避免員工無延長工時之需求，仍「故意將工作拖
12 延」，或為請領加班費而「逾時留滯」之情形。是依上揭
13 判決意旨可知，本件並非原告「要求」洪君等3人延長工
14 作時間，而係洪君等3人「自行」延長工作時間，當無勞
15 基法第24條之適用。被告悖於事實，遽謂本件「是雇主延
16 長勞工工作時間」，而要求原告應依勞基法第24條規定之
17 標準加給工資云云，其認定事實顯乏依據，自無可採。

18 (二) 聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

19 三、被告答辯及聲明：

20 (一) 答辯要旨：

21 1. 原告於109年1月9日接受被告勞動檢查時，談話紀錄略以
22 ：「依人事行政總處發佈之行事曆休假，……未採取任何
23 變形工時制。……採加班申請制，勞工須於當日下午前1
24 小時視工作需求向主管以紙本方式申請加班，並述明事由
25 ，倘經主管核准方可於應退勤時間後繼續工作，加班自應
26 退勤時間後以1小時為加班單位，……。例如勞工黃君108
27 年9月20日之退勤時間為21時37分，惟未有主管同意之加

班申請單，未被本單位認定為加班工作。本單位核薪及人事作業均於岡山總公司，所抽勞工係均於高雄市苓雅區之業務部門，故人事部門僅會收到有勞工申請加班被主管同意之紀錄，倘該部門主管未同意，人事部門不會收到勞工申請加班被主管駁回之紀錄，…。」後經原告於109年2月21日陳述意見，無新事證，被告爰據調查事實及證據，以原處分裁處在案。原告不服，於109年4月1日提起訴願，遂再次提供員工手冊及出勤明細表為證物，惟查其事後提供之出勤明細中新增一欄位「自9/1起算雙周工時」，比對原始實施勞動檢查時，原告提供之出勤紀錄並無此欄位，顯係原告事後主張變形工時，既無經勞資會議紀錄亦無公告，僅逕自變更出勤明細表，加註「自9/1起算雙周工時」，應認屬事後卸責之舉且不符合勞基法第30條第2項法定要件，尚難謂合法。況原告將每日延長工時併入雙週出勤工時未超過80小時，誤認為無延長工時之事實，實是對法令之誤解，不足可採。

2. 勞工是否有加班之事實應由雇主負舉證責任：

(1) 原告事後以勞工未事先申請加班為由，主張勞工不得請求延長工時工資，卻未能舉證證明勞工未於加班時間內提供勞務，顯屬卸責之詞，不足採據。再者，原告既有管理考核勞工出勤紀錄之義務，勞工延長工作時間之情形，乃原告明知或可得而知，原告尚難稱非「要求」洪君等3人延長工作時間，而係洪君等3人「自行」延長工作時間，而主張免責。

(2) 又如黃君於108年9月20日延遲3小時刷退，衡諸常情，倘係停留公司處理私人事務，非確實因職務之需而停留，斷不至於經常性滯留1小時以上，顯然與一般常理違

01 背。況勞工受僱於原告，基於雙方有地位不對等及從屬
02 關係，是否能據實表明，已非無疑。是參酌勞基法第1
03 條立法目的，雇主應遵守本法設置勞工出勤紀錄，且上
04 開紀錄既然記載勞工到、離工作場所之時間，衡諸常情
05 自可「推定」為勞工在雇主指揮監督下工作時間前、後
06 或起、迄之時點，然尚非不得以「反證」推翻之，原告
07 就其抗辯應負舉證證明之責，否則徒屬空言。

08 (3) 是勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論係基於
09 雇主明示或可得推知之意思而為雇主提供勞務，或雇主
10 明知或可得而知勞工在其指揮監督下之工作場所延長工
11 作時間提供勞務，卻未制止或為反對之意思而予以受領
12 ，則應認勞動契約之雙方當事人業就延長工時達成合致
13 之意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇
14 主負有本於勞動契約及本法規定給付延長工作時間工資
15 之義務，此不因原告採取加班申請制而有所不同。

16 (二) 聲明：原告之訴駁回。

17 四、爭點：原告有無違反勞基法第24條之行為，被告之裁處是否
18 妥適？

19 五、本院的判斷：

20 (一) 系爭時間勞工為雇主提供勞務，雇主負有本於勞動契約及勞
21 基法規定給付延長工時工資之義務：

22 1. 應適用的法令：

23 (1) 勞基法第24條：「（第1項）雇主延長勞工工作時間者
24 ，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長
25 工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分
26 之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日
27 每小時工資額加給3分之2以上。三、依第32條第4項規

01 定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。
02 (第2項) 雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時
03 間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加
04 給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日
05 每小時工資額另再加給1又3分之2以上。」

06 (2) 勞基法第30條第1項：「勞工正常工作時間，每日不得
07 超過8小時，每週不得超過40小時。」

08 (3) 勞基法第32條第1項至第4項：「(第1項) 雇主有使勞
09 工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意
10 ，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作
11 時間延長之。(第2項) 前項雇主延長勞工之工作時間
12 連同正常工作時間，1日不得超過12小時；延長之工作
13 時間，1個月不得超過46小時，但雇主經工會同意，如
14 事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時
15 間，1個月不得超過54小時，每3個月不得超過138小時
16 。(第3項) 雇主僱用勞工人數在30人以上，依前項但
17 書規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。
18 (第4項) 因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在
19 正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之
20 。但應於延長開始後24小時內通知工會；無工會組織者
21 ，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於
22 事後補給勞工以適當之休息。」

23 (4) 依上開第32條第1項規定可知，倘雇主有使勞工在正常
24 工作時間以外工作之必要者，須經勞雇雙方同意，故勞
25 工在正常工作時間以外，延長工作時間，無論係基於雇
26 主明示或可得推知之意思而為雇主提供勞務，或雇主明
27 知或可得而知勞工在其指揮監督下之工作場所延長工作

01 時間提供勞務，卻未制止或為反對之意思而予以受領，
02 應認勞動契約之雙方當事人業就延長工時達成合致之意
03 思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負
04 有本於勞動契約及勞基法規定給付延長工作時間工資之
05 義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同。另雇主
06 應置備勞工出勤紀錄，保存5年，該出勤紀錄應逐日記
07 載勞工出勤情形至分鐘為止，勞工向雇主申請其出勤紀
08 錄副本或影本時，雇主不得拒絕，勞基法第30條第5項
09 、第6項亦有明定。蓋此項出勤紀錄乃勞工出勤之重要
10 紀錄，且為雇主對於勞工是否有於正常工作時間或延長
11 工作時間內前往指定工作場所出勤之佐據，其上所記載
12 勞工到、離工作場所時間，衡諸常情即為勞工工作時間
13 之起、訖時點，在未以反證推翻之前，自得憑以認定勞
14 工於該段時間內有出勤並提供勞務之事實。

15 2. 勞工洪君、陳君、黃君於系爭時間係從事公司業務非私事
16 :

- 17 (1) 查原告所屬勞工洪君於108年9月9日、20日、24日、30
18 日及同年11月5日、6日、7日、11日，扣除每日休息時
19 間1.5小時，該2個月份皆有逾正常工作時間8小時後之
20 延長工作時間，分別為4小時(下稱洪君逾時工作紀錄)
21 ；勞工陳君於108年9月5日、6日、9日、26日、27日及
22 同年10月15日、25日，扣除每日休息時間1.5小時，該2
23 個月份逾正常工作時間8小時後之延長工作時間，分別
24 為5小時及2小時(下稱陳君逾時工作紀錄)，黃君108年9
25 月20日，扣除每日休息時間1.5小時，有逾正常工作時
26 間8小時後之延長工作時間3小時，有卷附原告108年9月
27 、10月出勤明細表在卷可參(見原處分卷第125-131頁)

，其等均有逾時工作之情形，已堪認定。

(2) 洪君於本院調查時證稱：其為業務課的課長，上班時間為上午8時30分至12時，休息1個半小時，下午5時30分下班，公司員工若於星期六出勤報經主管許可得請求補休，上開逾時工作紀錄，會留在公司於7點過後下班或處理公事或等待小孩安親班下課，無法確定，處理公事部分，因為工作面對的是歐美外國客戶有關螺絲產品之詢價、報價、訂單、寄送樣品、客訴等，聯繫上有時差，仍需將工作收尾，回復客人一些電子郵件等。公司並無申請加班制度。

(3) 陳君於本院調查時證稱：原為原告員工，於109年4月離職，服務期間主要的工作為詢、報價與客戶E-MAIL的往來與追貨，上班時間為上午9時至12時，休息1個半小時，下午6時30分前下班，上開逾時工作紀錄，係因工作為責任制，把事情處理完再下班，於下班時間之工作內容通常可能是隔一天客人來訪要準備一些資料，或隔一天要開會要準備一些資料，才會留到這麼晚，伊主要面對的是美國客戶，原告只有誤餐費，並無申報加班制度。

(4) 綜上，從上開已離職之證人陳君之證述可知，其等逾時工作，均係在處理外國客戶或與翌日相關業務之資料，其等下班時間後停留於公司處理之事項，均屬公司之業務。而證人洪君雖稱前開逾時工作紀錄，部分可能係等待小孩安親班下課處理私事，然證人洪君現仍屬在職員工，其就工作時間外處理之事項之說明，自難期為完整且符合真實之說明，遑論其證述內容亦不否認部分時間係在處理公司業務之收尾工作，是上開證人洪君與陳君

之證述，應以陳君之證述較與事實相符，其等於正常工時以外處理之業務，為公事即外國客戶之聯繫等。至證人黃招俞（即前述黃君）經本院通知，以其已離職且將前往新公司任職，無法到庭（見本院卷第141頁），然審酌黃君108年9月20日延長工作時間達3小時，對照上述洪君、陳君所述，其等因處理有時差之外國客戶而有逾時下班之說明，黃君於系爭時間，亦應屬處理公司之事務，亦堪以認定。

3. 原告有消極容認之行為：

按雇主對工作場所及勞工於工作時間內所為之勞務行為，本有監督管理之權，本件勞工洪君、陳君、黃君有上開延長工作時間之情形，已如前述，而上開逾時加班之情形，多屬勞工為處理跨時區之外國客戶而停留，雇主即原告就公司之業務型態，原屬明知或可得而知，其仍消極容認，亦即洪君、陳君、黃君於系爭時間，均處於原告可行使指揮監督權與受領延長工作時間之勞務之範疇，原告本得於其正常工作時間屆至時，拒絕受領其繼續提供勞務，並令其離開工作場所。惟原告未予制止，難謂原告已就員工之工時、加班善盡管理注意義務，應認原告已同意洪君、陳君、黃君延長工時之要約。是客觀上勞工確有於工作場所超過正常工作時間提供勞務，而原告未為反對之意思或防止措施者，應認勞資雙方當事人就延長工時達成意思表示合致，原告就勞工洪君、陳君、黃君延長提供勞務之時間，應計給延長工時之工資。

4. 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之義務，不因雇主採取「加班申請制」而得免除：

按雇主不得以加班申請制作為拒絕給付加班費之事由已如

前述(最高行政法院108年度判字第437號判決、108年判字第414號判決同此意旨可資參照)。經查，原告勞工洪君、陳君、黃君等逾正常工作時間提供之勞務為處理公事，並因原告消極容認，應認勞資雙方當事人就延長工時達成意思表示合致，亦如前述。而依上開說明，原告此項給付延長工時工資之義務，不因原告訂定加班申請制之規定而得免除。是以，原告以員工手冊五、出勤管理(三)加班第1點已規定加班申請制(見原處分卷第58頁)，員工未提出申請，與工作規則不符為由，而主張洪君、陳君、黃君自非逾時工作云云，並不足採。

(二)原告主張行為時已採行雙週變形工時80小時制並不可採：

1.按勞基法第36條第1項規定「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。」(即所謂「一例一休」)。又考量部分行業之業務有繁忙、空閒時期之分(淡、旺季)，為便於雇主進行業務人力調配(排班)，並透過工時集中運用，減少勞工出勤次數，使勞工得以集中運用假日，乃有變形工時制度之設，勞基法第30條第2項、第3項及第30條之1第1項第1款規定，即分屬2週、8週及4週變形工時制；而依各該條規定，實施變形工時制者，均應符合「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意」之要件，始得實施。

2.本件原告固主張依原告「員工手冊及出勤明細表」(見訴願卷第63-64頁)已載明「自9/1起算雙周工時」，原告已採用雙週變形工時。然查，比對原始實施勞動檢查時，原告提供之出勤紀錄並無此欄位，且被告109年1月9日實施勞動檢查時，代表原告接受詢問之員工王雅麟亦陳明原告「未採取任何變形工時制」(見原處分卷第87頁)，是以原

01 告於訴願階段提出之明細表，加註「自9/1起算雙周工時
02 」與事實是否相符，已有疑問。況如上所述，勞基法對於
03 變形工時制度以經勞資會議通過為要件規範甚明，原告未
04 能提出上開變形工時制度，已經勞資會議通過之紀錄或公
05 告，是原告亦無法證明勞資雙方同意雙週變形工時。是以
06 ，原告主張合計上開洪君、陳君、黃君2週之工時，均未
07 逾80小時，勞工洪君、陳君、黃君之系爭時間，均屬正常
08 工時，不生逾時加班及原告應負給付加班費義務云云，均
09 無可採。

10 (二)被告以原處分對原告裁處，並無違誤：

11 1.應適用的法令：

12 (1)勞基法第79條第1項第1款：「有下列各款規定行為之
13 一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、…
14 …第22條至第25條……、第34條至第41條、……規定
15 。」

16 (2)勞基法第80條之1第1項：「違反本法經主管機關處以
17 罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱
18 、負責人姓名，並限期令其改善……。」按勞基法第
19 80條之1第1項於109年6月10日新增違反勞基法者，主
20 管機關除應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人
21 姓名外，並應同時公布處分期日、違反條文及罰鍰金
22 額，就受處罰人之個人資訊公開而言，應以舊法較有
23 利於受處罰人，依行政罰法第5條從新從輕原則，本件
24 仍應適用舊法即行為時（104年2月4日公布）之勞基法
25 第80條之1第1項規定。

26 2.經查，原告有如前所述之違反勞基法第24條規定情事，
27 則被告以原告違反上開規定，核有過失，且5年內第2次

01 違反勞基法第24條第2項規定（第1次違反經被告以106年
02 8月9日高市勞條字第10635980500號裁處書裁處在案，見
03 原處分卷第71頁），爰依同法第79條第1項第1款、第80
04 條之1第1項規定，以原處分裁處罰鍰4萬元，並公布原告
05 名稱及負責人姓名，於法核屬無違。

06 (四)本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資
07 料，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，並無逐一論
08 述之必要，併此說明。

09 六、結論：原告之訴為無理由，應予駁回。

10 中 華 民 國 110 年 1 月 28 日

11 高雄高等行政法院第三庭

12 審判長法官 吳 永 宋

13 法官 林 彥 君

14 法官 黃 堯 讚

15 以上正本係照原本作成。

16 一、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其
17 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
18 書（均須按他造人數附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁
19 定駁回。

20 二、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴
21 訟法第241條之1第1項前段）

22 三、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同
23 條第1項但書、第2項）

24		
25	得不委任律師為訴訟 代理人之情形	所 需 要 件
26		

01 02 03 04 05 06 07 08 09	(一) 符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2.稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20	(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。
21 22 23 24	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 110 年 1 月 28 日
書 記 官 江 如 青