

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 馬紹爾群島商浩宏管理顧問有限公司台灣分公司

代表人 張詠翔

訴訟代理人 邱靖方 律師

被告 高雄市政府勞工局

代表人 李煥熏

訴訟代理人 許宏竹

詹育瑞

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8月20日府法訴字第10930807300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

一、爭訟概要：

緣被告於民國108年11月19日派員至原告設於高雄市轄區之辦公處所實施勞動檢查，發現原告所僱勞工曾○○（下稱曾員）及郝○○（下稱郝員）於108年5月份至7月份平日延長工時分別為2.5小時、4小時、4.5小時及7.5小時（處分書記載為9小時）、10小時、7.5小時，惟未見原告有發給延長工時工資之紀錄。被告審酌調查事實及意見陳述後，核認原告違反勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1項規定，並考量本件係原告第2次違反勞基法第24條規定，爰以109年2月24日高市勞條字第10930700900號裁處書（下稱原處分），依

同法第79條第1項第1款及第80條之1規定，裁處原告4萬元罰鍰，並公布名稱及負責人姓名。原告不服，提起訴願，遭決定駁回，遂提起本件行政訴訟。（原處分關於違反勞基法第59條部分，因被告職權撤銷而不存在，經訴願決定不受理；關於違反第38條第4項部分，業經訴願決定撤銷，命另為適法處分，均不在審理範圍）

二、原告起訴主張及聲明：

（一）主張要旨：

1、依107年度高等行政法院法律座談會提案及研討結果第5號，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，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。又延長工時應經勞雇雙方之同意，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。原告及各地辦公室之主管無法隨時監督勞工之工作狀況，無法於勞工延長工時當下立即表示反對受領勞務之意思，故原告工作規則第23條訂明員工加班應事前填妥員工加班申請單獲准，或無法及時核准經事後補認，以符合延長工時須經過勞雇雙方同意之規定。原告已有上開加班事前申請或事後追認機制，惟曾員、郝員卻未依規定申請，擅自延長工時，致原告無從為加班之事後追認，應不能認為原告有給付此部分加班費之義務，被告就上情不察逕作成原處分，顯有違法。

2、退步言之，縱認原告有給付曾員、郝員延長工時加班費之義務，而臺北辦公室行政櫃臺收到曾員、郝員傳真之延遲簽退紀錄，未將上開紀錄轉傳臺南主管確認是否有加班事實或有作業上瑕疵。惟原告已於工作規則明定加班事前申請或事後

追認制度，可合理期待員工有加班需求均會依上述規則辦理，若曾員、郝員自認符合加班規定，即應依上述規定向原告請求加班費，其等不願行使申領加班費之請求權，原告縱落實監督管理，仍因其等無意願依規定申報加班時數而未能發放，故原告主觀上並無故意或過失，應無可非難性、可歸責性，依行政罰法第7條規定應不予處罰

3、縱認原告疏於更正勞工曾員、郝員之出勤紀錄，具有可歸責性，然被告受理該等勞工申訴後，尚可先依勞基法第27條限期命原告給付曾員、郝員延長工時工資，以符合該條係為避免勞工循民事程序要求給付，曠日廢時，嚴重影響勞工生活之立法目的。被告未依上開規定限期命原告給付，即逕予裁罰，不但無法滿足勞工訴求，且使原告無從補發工資以避免觸法，顯已違反比例原則。

(二)聲明：訴願決定及原處分關於違反勞基法第24條第1項規定部分撤銷。

三、被告答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

(1)雇主對勞工在其管領下具有指揮監督之權利及可能，勞工延長工作時間，無論係基於雇主明知或可得而知之意思延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對之意思而予以受領，即應認勞動契約之雙方當事人業就延長工時達成合致之意思表示，此不因雇主採取加班申請制而有所不同。原告對於曾員、郝員延長工作時間提供勞務顯係明知或可得而知，卻未制止或為反對之意思而予以受領，即應依法給付延長工時工資，不因雇主於工作規則上訂明「加班申請制」而有所不同，故原告未給付工資顯已違勞基法第24條第1項。

(2)原告高雄辦公室僅有數名勞工，於各該發薪日屆至前，詳細

審視其出勤情形，並非難事。況實務上，雇主審視出勤紀錄，倘發現勞工有異常缺勤或遲到早退情形，勢必將會同勞工釐清與補正，俾利薪資結算作業之進行。原告不提高其注意程度，事後據以爭執，實屬有可歸責，至少應負過失責任。

(3)違反勞基法第24條規定之延時工資給付義務，以及違反同法第27條關於主管機關之限期給付工資命令，係不同之違法構成要件，且勞基法第27條係規定主管機關「得」限期事業單位給付，此並非裁罰之前置義務。原告主張被告未先依本法第27條規定限期原告給付工資，有違比例原則云云，尚有誤解。

(二)聲明：原告之訴駁回。

四、本案爭點：

(一)原告是否違反勞基法第24條第1項規定，有未給付平日延長工時工資予曾員、郝員之行為？

(二)被告以原處分對原告為裁處，有無違誤？

五、本院的判斷：

(一)前提事實：

如爭訟概要欄所載等情，業經兩造分別陳述在卷，並有被告檢查結果紀錄表、被告108年11月19日談話紀錄、勞動條件檢查會談紀錄表、曾員及郝員薪資表、高雄辦公室簽到退紀錄附處分卷，原處分、訴願決定書附本院卷為證，可信為真實。

(二)原告違反勞基法第24條第1項規定，有未給付平日延長工時工資予曾員、郝員之行為：

1、應適用的法令：

勞基法第24條第1項：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2

01 小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再
02 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
03 之2以上。……」第32條：「（第1項）雇主有使勞工在正常
04 工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位
05 無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。……
06 （第4項）因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常
07 工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。……」

08 2、按勞動契約本質上係約定由勞工提供勞務，雇主支付工資為
09 對待給付之雙務契約。在私法自治下，契約內容之工作時間
10 、工資，原則上委由當事人合意為之。惟基於保障勞工之健
11 康權、生存及財產權之必要性，勞基法就勞工之法定正常工
12 作時間及調整條件（勞基法第30條）、延長工時之限制條件
13 （勞基法第32條）及加給工資（勞基法第24條）訂有保護勞
14 工之強制規定，課予雇主一定之行政法上義務。亦即雇主除
15 有同法第32條第1項勞雇雙方同意、第3項天災事變之例外情
16 形，原則上負有不得使勞工於「正常工作時間以外」從事工
17 作（即延長工時）之行政法上不作為義務，此係第一層義務
18 。而無論是否符合上開例外情形，倘雇主使勞工延長工時從
19 事工作，就勞工於此延長時間所提供之勞務，雇主即負有按
20 一定標準加給工資之行政法上作為義務，此係第二層義務。

21 3、雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，須經勞雇
22 雙方同意，故勞工在正常工作時間以外，延長工作時間，無
23 論係基於雇主明示或可得推知之意思而為雇主提供勞務，或
24 雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下之工作場所延長工
25 作時間提供勞務，卻未制止或為反對之意思而予以受領，應
26 認勞動契約之雙方當事人業就延長工時達成合致之意思表示
27 ，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動

01 契約及勞基法規定給付延長工作時間工資之義務，此不因雇
02 主採取加班申請制而有所不同（最高法院106年度判字第541
03 號、107年判字第508號、108年判字第414號判決意旨參照）
04 。改制前行政院勞工委員會（現改制為勞動部，下稱勞動部
05 ）81年4月6日（81）台勞動二字第09906號函釋以：「...
06 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
07 為反對意思表示或防止措施者，仍屬工作時間並依勞動基準
08 法計給工資。」亦有相同見解之解釋意旨。蓋「勞工延長工
09 時提供之勞務」與「雇主加給工資之報酬」間，非僅單純之
10 契約對價關係，尚具有法律規制之牽連關係。故雇主對勞工
11 單方自行延長工作時間，雖有同意或拒絕受領之權，然雇主
12 倘容認勞工延長工作時間，於事中未予制止，事後亦未曾為
13 反對意思者，縱使無法認定有明示合意，依照保護勞工之法
14 規意旨及合理之契約解釋，應可認為勞資雙方就延長工時已
15 有默示合意，雇主即應負有勞動基準法第24第1項加給工資
16 之行政法上義務。

17 4、經查，勞工曾員於105年12月16日到職，於108年8月14日離
18 職，於108年5月、6月、7月份，在平日之正常工作時間結束
19 後，偶有延長時間繼續工作之情事，合計各該月份延長工時
20 為2.5小時、4小時及4.5小時；郝員於106年5月24日到職，
21 於108年8月7日離職，其於108年5月、6月、7月份，亦有在
22 平日之正常工作時間結束後，延長時間繼續工作之情事，合
23 計各該月份延長工時為7.5、10小時及7.5小時，惟原告遲未
24 加給延長工時工資，嗣經曾員、郝員108年9月5日申請勞資
25 爭議調解，經調解不成立等情，為原告不否認，復有原告高
26 雄辦公室簽到退紀錄（處分卷第330-342頁）、勞工曾員及
27 郝員之薪資表（第183、185頁）、被告陳情案件紀錄表（第

165頁）、被告勞資爭議調解紀錄（第353頁）附處分卷，及被告製作之延長工時出勤表（第162-165頁）附本院卷為證。依此事證，足信原告僱用之曾員、郝員確有上開平日延長工時，但未獲原告給付工資之情形。

5、曾員、郝員上開平日之延長工時，均係各該日8小時正常工作時間屆滿後，留在原工作場所繼續工作，延至各該日下午18時30分或19時以後始退勤，並由其等自行製作簽到退紀錄表，回傳至原告總公司等情，為兩造不爭（本院卷第134頁），並有上開簽到退紀錄在卷可證，則原告於收受簽到退紀錄後得就曾員、郝員出勤狀況加以監督、核對，就其等延長工時之事實，應有所知悉。況原告基於雇主之地位，對於曾員、郝員於工作場所之工作，除有監督管理之權責外，依勞基法第30條第5、6項規定，負有置備並保存逐日記載勞工出勤記錄之義務，則原告於每月發薪日前，經檢視所保管之員工出勤紀錄，就曾員、郝員之延長工時，理應可據實核算之，不可諉為不知。是以，原告既於事後收回記載曾員、郝員延長工時簽到退紀錄予以保管之際，未為反對受領勞務給付之意思表示，揆諸前揭說明，原告與曾員、郝員間，雖無明示之合意，依照合理之勞動契約解釋，應認就上開延長工時已有默示之合意。從而，原告就曾員、郝員延長工時之時數，除負有私法上加給工資之契約義務外，依勞基法第24條第1項規定，亦負有加給工資之行政法上義務。

6、原告雖主張伊無法隨時監督曾員、郝員之工作狀況，並於延長工時當下立即表示反對受領勞務之意思。況依工作規則第23條規定，員工加班須事前申請加班或事後提請追認。曾員、郝員既未申請加班，致原告無從追認，雙方未有加班之意思合致，則原告不負有給付加班費之義務云云，並援引107

年度高等行政法院法律座談會提案及研討結果第5號之結論為據。惟查，關於雇主與員工間就有無同意延長工時之意思合致，核屬事實認定問題。本院依前開事證，據以認定原告與曾員、郝員間就上開延長工時已有默示之意思合致，已如前述。至於原告訂定工作規則要求員工加班須填寫申請書乙節，核屬雇主就內部人事管理及加班費控管之機制，縱曾員、郝員未依照工作規則申請加班，至多僅能用以證明雙方未達成明示之意思合致，而無法排除於加班中或加班後，雙方已達成默示之意思合致。故原告此部分主張，無從推翻本院前開事實之判斷。至107年度高等行政法院法律座談會提案及研討結果第5號之結論，並不拘束本院。況本件認定雇主與勞工間就延長工時有達成默示之合意，核與該研討提案之設題事實，並不相同。是以，原告執該研討提案之見解主張曾員、郝員並未於事前或事後申報加班，自無勞基法第24條第1項規定之適用云云，亦非可採。

(三)被告以原處分對原告為裁處，並無違誤：

1、應適用的法令：

- (1)勞基法第79條第1項第1款：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……第22條至第25條……規定。」行為時第80條之1：「（第1項）違反勞動基準法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；……（第2項）主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」
- (2)行政罰法第7條第1項：「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。」

01 2、原告係95年7月7日經核准認許之外國公司（處分卷第157頁
02 ）,經營時間已久,況原告前因違反勞基法第24條規定經被
03 告裁罰1次在案,有裁處書在卷（訴願卷第77頁）可證,衡
04 情對勞基法加給加班費之規定,應有所瞭解。又依勞基法第
05 30條第5、6項規定,雇主負有置備並保存逐日記載勞工出勤
06 記錄之義務,而勞工有無出勤、有無延長工時之事實,自應
07 以出勤紀錄為重要證據,至於加班申請或報備紀錄則僅為輔
08 助方法。又雇主本即負有監督管理勞工之責,自應核實確認
09 勞工有無於出勤紀錄所示上班時間內提供勞務,並於每期發
10 薪時,按時計算給付加班工資。是以,原告於收受曾員、郝
11 員簽到退紀錄後,即可查知有延長工時之情形,自應依勞基
12 法第24條第1項規定給付加班工資,惟迄於勞資爭議調解時
13 ,原告仍拒未給付,顯有應注意能注意而未注意之過失,自
14 應受罰。至原告主張於工作規則明定加班事前申請或事後追
15 認制度,可合理期待曾員、郝員有加班需求均會依上述規則
16 辦理,原告不知有加班情事,故未予給付加班費,主觀上並
17 無故意或過失,不具可非難性及可歸責性,應依行政罰法第
18 7條之規定不予處罰云云,即非可採。從而,被告審酌原告
19 之違章情節,屬第2次違反勞基法第24條規定情形,乃依勞
20 基法第79條第1項第1款及第80條之1規定,裁處4萬元罰鍰,
21 並公布名稱及負責人姓名,未逾越法定裁量範圍,並無違反
22 比例原則,亦無裁量濫用或裁量怠惰情事,核係考量原告違
23 章程度所為之適切裁罰,於法並無違誤。

24 3、原告雖主張被告應先依勞基法第27條限期命原告給付延長工
25 時工資,倘原告逾期未給付,再予以裁罰,始為合理。被告捨
26 此不為,逕予裁罰原告,顯已違反比例原則云云。惟查,依
27 勞基法第79條第1項第1款規定意旨,雇主有違反勞基法第24

條規定所課予應給付延長工時工資義務之行為，主管機關即應予以裁罰，並未以「應先依勞基法第27條規定限期令雇主給付」為其前提要件，亦未授予主管機關有選擇不予裁罰之裁量權限。又依勞基法第27條規定「雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付」之意旨，雇主不按期給付工資，無論是正常工資或延長工時工資，其法律效果為主管機關得以行政處分對雇主課以限期給付之義務，核與違反勞基法第24條義務規定應依同法第79條第1項第1款規定裁處罰鍰之法律效果，並不相同，主管機關自應各別判斷適用之。原告此部分主張，並無依據，核屬其個人主觀之見解，並無可採。

(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料，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，並無逐一論述之必要，併此說明。

六、結論：原告之訴為無理由，應予駁回。

中華民國 110 年 1 月 28 日

高雄高等行政法院第三庭

審判長法官 吳 永 宋

法官 黃 堯 讚

法官 孫 奇 芳

以上正本係照原本作成。

一、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）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

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

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

03 得不委任律師為訴訟 04 代理人之情形	所 需 要 件
06 07 （一）符合右列情形 08 之一者，得不 09 委任律師為訴 10 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。
15 16 （二）非律師具有右 17 列情形之一， 18 經最高行政法 19 院認為適當者 20 ，亦得為上訴 21 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。
26 27 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 宋 鑠 瑾