最 高 行 政 法 院 判 決

108年度判字第414號

上　訴　人　華碩電腦股份有限公司
代　表　人　施崇棠
訴訟代理人　黃志文　律師
被 上訴 人　臺北市政府
代　表　人　柯文哲
訴訟代理人　曾麗嫻

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國108年1月17日臺北高等行政法院106年度訴更一字第96號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、上訴人經營其他電力設備製造業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業，被上訴人所屬勞動檢查處於民國104年4月14、17日及同年5月6日派員實施勞動檢查，發現：⑴勞工陳韋綸於103年12月26日至104年1月25日延長工作時間合計46小時，上訴人應給付延長工時工資新臺幣（下同）11,531元，惟上訴人僅給付11,491元；勞工莊英良於103年12月26日至104年1月25日延長工作時間合計46小時，上訴人應給付延長工時工資16,915元，惟上訴人僅給付16,866元，違反勞基法第24條規定。⑵上訴人使勞工陳韋綸、莊英良、張益敏於104年1月份延長工作時間分別為54小時、50小時及52.5小時，1個月超過46小時，違反勞基法第32條第2項規定。⑶上訴人使勞工李格翰於104年1月19日至同年2月1日，連續出勤14日，未每7日中至少應給予1日之休息作為例假，勞工林俊翰等8人亦有連續出勤7日以上類此情形，違反勞基法第36條規定。被上訴人乃依行為時勞基法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，以104年8月5日府勞動字第10435023800號裁處書（下稱原處分）各處上訴人罰鍰2萬元，合計裁處6萬元

，並公布上訴人名稱、負責人姓名。上訴人不服，循序提起行政訴訟，聲明求為判決：「一、訴願決定及原處分有關對上訴人裁處6萬元罰鍰部分均撤銷。二、確認原處分有關公布上訴人名稱、負責人姓名部分違法。」經原審法院以105年度訴字第758號判決（下稱原審前判決）將原處分關於上訴人違反勞基法第24條規定裁處罰鍰2萬元部分及該部分訴願決定撤銷，並確認原處分關於前開部分公布上訴人名稱及負責人姓名為違法，上訴人其餘之訴駁回。上訴人對勞基法第32條第2項部分未服，提起上訴（關於勞基法第36條部分，未據上訴人提起上訴；關於勞基法第24條部分，未據被上訴人提起上訴，均已確定），為本院106年度判字第617號判決將原審前判決該部分廢棄發回。嗣原審法院以106年度訴更一字第96號判決（下稱原判決）駁回上訴人此部分之訴，上訴人遂提起本件上訴，並聲明：「一、原判決廢棄。二、原處分關於上訴人違反勞基法第32條第2項規定，裁處罰鍰2萬元部分及該部分訴願決定撤銷。三、確認原處分關於前開部分公布受裁處人名稱及負責人姓名部分違法。」

二、上訴人起訴主張、被上訴人在第一審的答辯，均引用原判決的記載。

三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：依據張益敏、陳韋綸之加班資料所載，104年1月份（103年12月26日至104年1月25日，下同）張益敏延長工作之時數為43小時、陳韋綸延長工作之時數為46小時。惟依出勤紀錄所示，張益敏於104年1月17日週六上班時間為15：04，下班時間為22：05，其於正常工作時間外在工作場所停留之時數達7小時；陳韋綸103年12月26日、29日、30日於正常工作時間外在工作場所停留之時數至少分別為0.5小時（19：00至19：59）、4小時（19：40至23：40）、1.5小時（19：12至20：42），合計至少6小時（與張益敏前開7小時以下合稱系爭時間）。審酌勞基法第30條第5項規定雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，其目的在使勞工之正常工作時間及延長工作時間紀錄明確

化，以作為勞資爭議之佐證，且出勤紀錄乃上訴人內部之管理資料，勞工出勤紀錄之查證、核實及勞工是否有延長工時加班之事實，本為雇主管理考核之一環，故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，此項表見證據即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。而本件業經證人陳韋綸到庭證述，其於系爭時間確實有為上訴人提供勞務，並未有利用公司設備健身娛樂或參加社團活動等從事私務行為，況陳韋綸倘係因處理私務、或係因使用游泳池或健身房等設備、抑或參加社團活動而非為上訴人提供勞務，上訴人自可依其人事管理權責，舉證以實其說，然上訴人自承無法證明陳韋綸、張益敏2人於該段時間內非為其提供勞務，自難作有利於上訴人之認定。至加班申請制度為確認勞工是否有延長工時方法之一，上訴人仍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，不得以勞工未申請加班而否認其延長工時之事實。本件出勤紀錄顯示張益敏、陳韋綸在工作場所停留之時數超過其等正常工作時間，可推定其2人有前開延長工作時間之事實，上訴人復未能提出反證推翻此推定，據此計算104年1月份張益敏延長工時時數為50小時（43＋7＝50）、陳韋綸延長工時時數為52小時（46＋6＝52）。又上訴人應注意遵守勞基法相關規定，且無不能注意情事，竟疏未注意，應負過失之責。從而，被上訴人認上訴人於104年1月份使張益敏、陳韋綸延長工作時間1個月逾46小時，違反勞基法第32條第2項規定，裁處最低度罰鍰2萬元，並公布上訴人名稱、負責人姓名，自無不合。另依勞工莊英良之出勤紀錄，對照其加班資料所載，莊英良104年1月份延長工作之時數為46小時，並未超過46小時，原處分就莊英良部分之認定，固有未洽，惟於結論無影響等由，因認被上訴人以上訴人違反勞基法第32條第2項規定，就此部分裁處最低度罰鍰2萬元，並公布上訴人名稱、負責人姓名，於法無違，予以維持，而駁回上訴人之訴。

四、本院經核原判決駁回上訴人在原審之訴並無違誤，茲就上訴理由再予補充論述如下：

㈠行為時勞基法第32條1項規定：「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。」同條第2項規定：「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。」第79條第1項第1款規定：「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……第32條……規定。」第80條之1第1項規定：「違反本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；屆期未改善者，應按次處罰。」依前開第32條第1項規定，倘雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，須經勞雇雙方同意，故勞工在正常工作時間以外，延長工作時間，無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作時間提供勞務，卻未制止或為反對之意思而予以受領，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，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之義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同。改制前行政院勞工委員會（現改制為勞動部，下稱勞動部）81年4月6日（81）台勞動二字第09906號函釋以：「……勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對意思表示或防止措施者，仍屬工作時間並依勞動基準法計給工資。」係勞動部依行政程序法第159條訂頒之解釋性行政規則，核與勞基法第24條、第32條第1、2項規定及其立法意旨無違，應可適用。上訴意旨主張勞動部上開函釋牴觸勞基法第32條第2項規定，應屬無效，原判決以該函釋為判決基礎，顯有不適用中央法規標準法第11條及適用勞基法第32條第2項規定不當之違誤云云，殊無可

採。

㈡雇主應備置勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形並保存1年，行為時勞基法第30條第5項亦有明定。蓋此項簿冊乃勞工出勤之重要紀錄，且為雇主對於勞工是否有於正常工作時間或延長工作時間內前往指定工作場所出勤之佐據，上開出勤紀錄所記載勞工到、離工作場所時間，衡諸常情即為勞工工作時間之起、訖時點，在未以反證推翻之前，自得憑以認定勞工於該段時間內有出勤並提供勞務之事實。原判決論以被上訴人作成原處分所憑據之雇主即上訴人備置的簽到簿或出勤紀錄，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，即可推定勞工係為上訴人提供勞務而延長工作時間，惟上訴人仍得舉反證推翻，並因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，以加班申請為輔助，上訴人應實際確認勞工是否有於出勤紀錄所示時間內提供勞務，不得以勞工未申請加班而否認有延長工時之事實，核其所表示之見解，尚無違誤，且原處分既係依上訴人備置之出勤紀錄而認定上訴人有違反勞基法第32條第2項之違章行為，原判決據以維持，自無上訴人所指違反本院前39年判字第2號、75年判字第309號判例揭示行政官署必須確實證明人民違法事實之意旨的情事。另上訴意旨所引臺北市政府及所屬各機關員工出差加班注意事項、總統府職員加班費支領要點規定，係分別就加班費支給及加班申請手續所為之規範，與勞基法第32條第2項有關勞工延長工作時間時數之認定，係屬二事，上訴人援引該等規定主張：以加班費申請紀錄作為認定員工是否有延長工作時間之依據，乃普遍採行之管理措施，原判決認應以出勤紀錄為主要依據，有判決不符經驗法則之違法云云，要無可採。又被上訴人係以上訴人有違反行為時勞基法第32條第2項規定之事實，乃依同法第79條第1項第1款及第80條之1規定，裁處上訴人罰鍰2萬元並公布上訴人名稱、負責人姓名，此觀原處分之記載即明，原處分業已載明其裁

處之主文、事實、理由及法令依據，與行政程序法第96條第1項規定並無不合，上訴意旨猶以原處分未就此部分事實具體說明其認定之理由，原判決未加匡正，有不適用行政程序法第43條、第96條第1項第2款及行政訴訟法第189條第1項規定之違法而為指摘，亦無足採。

㈢本件依原判決認定之事實，上訴人員工張益敏、陳韋綸於104年1月份申報加班之延長工作時數雖僅43小時、46小時，惟依其2人出勤紀錄所示，張益敏另於正常工作時間外之104年1月17日（週六）15：04至22：05在工作場所停留達7小時，陳韋綸另於103年12月26日、29日、30日於正常工作時間外在工作場所停留至少0.5小時（19：00至19：59）、4小時（19：40至23：40）、1.5小時（19：12至20：42），合計至少6小時，且陳韋綸已於原審到庭證稱：「我們員工進公司上班及離開公司下班都要（刷卡）感應」「我感應的上、下班時間就是我工作時間」「我在辦公室應該都是在工作，上述3個特定時段我忘記當時我在做什麼」「（法官問：你會不會6點30分下班後先去公司SPA、水療區或健身房後再感應離開公司？）不會。員工福利機構所在的大樓與我辦公的大樓不是同一棟樓，我必須先感應離開我辦公的大樓，再感應進入健身設備所在的大樓，進出健身房都需要登記及感應，我不會先去使用健身設備後再感應離開公司」「公司電腦會鎖住其他網站，且公司會統計員工上班時間上過哪些網站，故我不會使用公司電腦去逛其他網站」「103年12月29日那天我在工作，因為工作很忙……我的出勤紀錄就是我在公司上班時間」等語綦詳，而上訴人又未能提出張益敏、陳韋綸於系爭時間停留在工作場所並非為其提供勞務之證明，是原判決依據張益敏、陳韋綸之出勤紀錄以及陳韋綸前開證述，認定上訴人使勞工張益敏、陳韋綸於104年1月份延長之工作時間，除其2人已申報加班之時數外，應再加計系爭時間，加計後分別為50小時、52小時，已違反勞基法第32條第2項規定，即屬有據。原判決業已敘明其判斷之依據及得心證之

理由，並就上訴人於原審之論據，何以不足採取予以指駁，並無上訴人所指認定事實違反論理及經驗法則、判決理由矛盾或理由不備之違法。上訴意旨主張原判決一面以加班資料認定延長工作時間時數，一面又以出勤紀錄認定，二者基礎顯不一致而有矛盾，其已提出多項證據證明張益敏、陳韋綸於系爭時間在工作場所停留並非為其提供勞務，且依陳韋綸所述可能係因使用上訴人公司之SPA、水療區或健身房等設施而停留工作場所，若有延長工時情事豈無申請加班之理云云，再就原審證據取捨、認定事實之職權行使及已詳為論斷之事項，指摘原判決違法，並無可採。

㈣末以，行政罰法第7條第1項所稱「過失」，係指行為人對於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。原判決以上訴人經營其他電力設備製造業，為適用勞基法之行業，應注意遵守勞基法第32條第2項之規定，且無不能注意之情事，疏未注意遵守，致違反上開規定，應負過失之責，經核尚無違誤。上訴意旨以上訴人於工作規則中明文規範加班申請程序，並於加班申請系統中設有每月加班時數不得超過46小時等提醒，每月亦寄發電子郵件提醒員工留意加班及其他假勤申請事宜，已盡注意之能事為由，主張無違反勞基法第32條第2項之過失可言，並執此指摘原判決有適用行政罰法第7條第1項不當之違法，核屬其一己之見解，實不足採。

㈤綜上所述，上訴人之主張均無可採，原判決駁回上訴人在原審之訴，核無違誤。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

五、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　華　民　國　108　年　8　月　21　日

最高行政法院第二庭

審判長法官　吳　東　都
法官　劉　介　中
法官　蕭　惠　芳
法官　張　國　勳
法官　程　怡　怡

以上正本證明與原本無異

中華民國108年8月21日

書記官　徐　子　嵐