

會議次別：107 年度高等行政法院法律座談會提案及研討結果 第 5 號

會議日期：民國 107 年 03 月 21 日

座談機關：高等行政法院

法律問題：甲公司為適用勞動基準法之行業，依勞動基準法第 70 條規定訂有工作規則，經勞資會議同意，報請主管機關核備後，於甲公司公開揭示週知。工作規則第 30 條延長工時之規定：「員工如因服務單位之需要而須加班者，其規定如下：一、員工如因業務需要，得由單位主管決定，經勞資會議或員工同意後延長工時，並於次月 10 日前送至人資中心作業。二、員工加班應於事前申請核准經同意後始得延長工時或於事後補辦申請。」甲公司與員工約定每日工時 8 小時，延長工時自 18 時起算，並以 0.5 小時為單位。民國 106 年 1 月間某上班日，甲公司未指派員工乙延長工時工作，亦未指派乙超量業務限期完成，員工申報加班功能正常運作未受阻礙，乙未依工作規則規定，上電子公文 e-Hour 系統（即差勤管理系統）事先申請加班，呈請權責主管核准，即於 18 時至 20 時自行在甲公司處理公務，事後亦未補辦申請，由甲公司追認受領。經某市政府勞動檢查處派員實施勞動檢查，依簽到、簽退登記簿記載審認甲公司應給付延長工時工資予乙而未給付。請問甲公司有無違反勞動基準法第 24 條規定？

討論意見：甲說：肯定說

（一）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，勞動基準法第 24 條雖規定雇主對於延長工作時間之勞工負有給付延長工作時間工資之義務，惟依同法第 32 條第 1 項規定，雇主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。是勞工在正常工作時間外，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，則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動基準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（下稱勞委會，現為行政院勞動部）81 年 4 月 6 日台勞動 2 字第 09906 號函（下稱 81 年 4 月 6 日函釋）：「……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」等語，亦同此旨。

（二）勞工如有延長工作時間之情形，除雇主積極的指派行為外，亦包括雇主在「明知或可得而知」之情形下，消極容認之行為。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。是勞工確有於工作場所超過正常工作時間提供勞務而雇主

未為反對之意思表示或防止之措施，且無具體反證者，應認屬勞工實際提供勞務之時間，依勞委會 81 年 4 月 6 日函釋意旨，計給延長工時之工資。再者加班申請制度僅為確認勞工是否有延長工作時間其中一個手段，勞工是否有延長工作時間應以出勤紀錄為主要依據，加班申請紀錄僅為輔助工具，公司負有監督管理之責，仍應實際確認勞工是否有於出勤紀錄所示簽到、簽退時間內提供勞務，倘有不實應立即更正。自不得以勞工未填寫加班單而否認其延長工時之事實。

- (三) 乙未於事前提出加班申請單，並徵得部門主管核可，僅能證明乙確未於上開期間申請加班，尚不足以推翻依簽到、簽退登記簿推定乙有於上開期間延長工作時間之事實。甲公司以乙未提出加班申請，作為無須發放延長工時工資之主張，顯與前開勞委會 81 年 4 月 6 日函釋未符。甲公司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，乙於前揭期間有延長工時工作之事實，甲公司即依法應核發加班費，故甲公司應給付延長工時工資予乙而未給付，核屬違反勞動基準法第 24 條規定。

乙說：否定說

- (一) 勞工受僱於雇主，雇主即有遵守勞動基準法有關工時、工資規定。由勞動基準法第 24 條規定中「雇主延長勞工工作時間」之文義觀之，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。另應受勞動基準法第 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，亦不生僅得延長勞工工作時間於一定時數範圍內之可言。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。又勞委會 96 年 3 月 2 日勞動 2 字第 0960062674 號函：「事業單位於工作規則內明定勞工應事先申請並經同意後始得延長工時，若未經核准不列入延長工作時間且不計給加班費者，若無違反其他強制禁止規定者，應無違反勞動基準法第 24 條規定。」已就勞委會 81 年 4 月 6 日函釋作成補充解釋。依此，勞工雖有延長工時之舉措，然如其未向雇主事先申請，並經雇主同意，主管機關即不得以雇主未給付延長工作時間工資係違反勞動基準法第 24 條規定，而依同法第 79 條第 1 項第 1 款予以處罰。

- (二) 在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。勞工與雇主間之勞

動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，即成為僱傭契約內容之一部。按雇主延長勞工工作時間者，應加給延長工作時間之工資，為勞動基準法第 24 條所明定。又依勞動基準法第 32 條規定，延長工時應經勞雇雙方之同意，可見延長工時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，故若係勞工未經雇主同意片面延長工時，則非屬合於規定之加班，自不得向雇主請求給付加班費，以免侵及雇主之同意及人事管理權；而若雇主未經勞工同意片面延長工時，不僅與勞基法規定有違，而不得強制勞工履行，然若已有強制並使勞工實際為延長工時之結果時，自應依法給付加班費，以保護勞工之權益。

(三) 甲公司工作規則係依勞動基準法第 70 條所訂立，經主管機關核備後於甲公司公開揭示週知，未違反勞動基準法等相關規定，而成為勞動契約內容之一部分，依同法第 71 條規定，自有約束甲公司所屬員工之效力。由上開工作規則可知，甲公司之員工如因業務需要於上班時間以外繼續加班處理者，應事先以加班申請單報請單位主管核准後始得加班，核屬甲公司為有效經營企業、控制成本支出及人事管理所必須，尚稱合理。甲公司建有 e-Hour 系統，供員工得隨時查詢個人出勤狀況、薪資給付明細，加班申請得以電子公文系統提出申請。甲公司之員工如需加班，應事先申請同意，上電子公文 e-Hour 系統申請，呈請權責主管核准，並於次月 10 日前送至人資中心作業，以辦理加班申報。則甲公司在制度上設有加班申報系統，作為勞資雙方合意延長工作時間之平台，足供員工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，進而辦理登錄，送請主管核定同意，制度上與一般公務部門無異，可認甲公司已就工時、加班費之管理為必要之注意，建置防止之措施，並公開揭示使員工知悉。甲公司並未指派員工乙延長工時工作，亦未指派乙超量業務限期完成，復未阻礙員工乙申報加班，則乙既未於事前向甲公司申請或事後補辦申請，其延長工作時間並非甲公司本於指揮監督地位促其所為，甲公司自無依勞動基準法第 24 條規定給付延長工作時間工資之義務，核無未給付該項工資而違反勞動基準法第 24 條之問題。

初步研討結果：

採乙說。

大會研討結果：

採乙說。（實到 53 人，過半數應為 27 票，甲說 4 票、乙說 36 票）。

相關法條：（一）勞動基準法第 1 條：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」

（二）勞動基準法第24條：「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 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。雇主使勞工於第 36 條所定休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 1 以上；工作 2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 2 以上。前項休息日之工作時間及工資之計算，4 小時以內者，以 4 小時計；逾 4 小時至 8 小時以內者，以 8 小時計；逾 8 小時至 12 小時以內者，以 12 小時計。」

- (三) 勞動基準法第 30 條第 5 項、第 6 項：「……雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年。前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。……」
- (四) 勞動基準法第 32 條：「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。因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後 24 小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。」
- (五) 勞動基準法第 70 條：「雇主僱用勞工人數在 30 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：一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。二、工資之標準、計算方法及發放日期。三、延長工作時間。四、津貼及獎金。五、應遵守之紀律。六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。八、災害傷病補償及撫卹。九、福利措施。十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。十二、其他。」
- (六) 勞動基準法第 71 條：「工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。」
- (七) 勞動基準法第 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 1 百萬元以下罰鍰：一、違反第 21 條第 1 項、第 22 條至第 25 條、第 30 條第 1 項至第 3 項、第 6 項、第 7 項、第 32 條、第 34 條至第 41 條、第 49 條第 1 項或第 59 條規定。」
- (八) 勞委會 81 年 4 月 6 日台 81 勞動 2 字第 09906 號函釋「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。…」

- (九) 勞委會 96 年 3 月 2 日勞動 2 字第 0960062674 號書函：「事業單位於工作規則內明定勞工應事先申請並經同意後始得延長工時，若未經核准不列入延長工作時間且不計給加班費者，若無違反其他強制禁止規定者，應無違反勞動基準法第 24 條規定。」

參考資料：

- (一) 最高行政法院 106 年度判字第 715 號、第 541 號判決要旨
- (二) 甲說參考判決：臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1589、1214 號。高雄高等行政法院 106 年度訴字第 352 號。(三)
- (三) 乙說參考判決：臺北高等行政法院 106 年度訴字第 770 號、105 年度訴字第 1194 號、第 1201 號、104 年度訴字第 1887 號、104 年度簡上字第 5 號。臺中高等行政法院 103 年度簡上字第 5 號。新竹地方法院 105 年度簡字第 34 號。
- (四) 最高法院 105 年度台上字第 193 號、103 年度台上字第 1310 號判決要旨：
- 勞動基準法第 70 條第 3 款規定：「雇主僱用勞工人數在 30 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：……三、延長工作時間。」同法施行細則第 7 條規定：「勞動契約應依本法有關規定約定左列事項：……二、工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班有關事項。……十三、其他勞資權利義務有關事項。」即經主管機關核備並公開揭示之工作規則，經勞工知悉後而繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而成為勞動契約內容之一部分。
- (五) 民事判決要旨
- (六) 臺灣高等法院 98 年度勞上易字第 124 號民事判決要旨：
- 有關 97 年度加班費 29,636 元部分：1. 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，勞動基準法第 24 條固定有明文。惟依第 2 份聘任契約第 4 項第 2 點約定上訴人因業務需要延長工時，應事前徵求被上訴人同意，被上訴人依勞基法有關規定辦理支付加班費，惟延長之工時應扣除上訴人應到班時數不足之部分等情，可知上訴人因業務需要延長工時，應事前徵求被上訴人同意，被上訴人始依勞基法有關規定辦理支付加班費。
- (七) 臺灣高等法院高雄分院 105 年度勞上易字第 16 號民事判決要旨：
- 按雇主延長勞工工作時間者，應加給延長工作時間之工資，為勞基法第 24 條所明定。又依勞基法第 32 條規定，延長工時應經勞雇雙方之同意，可見延長工時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，故若係勞工未經雇主同意片面延長工時，則非屬合於規定之加班，自不得向雇主請求給付加班費，以免侵及雇主之同意及人事管理權；而若雇主未經勞工同意片面延長工時，不僅與勞基法規定有違，而不得強制勞工履行，然若已有強制並使勞工實際為延長工時之結果時，自應依法給付加班費，以保護勞工之權益。

- (八) 106 年度高等行政法院及地方法院行政訴訟庭法律座談會提案 13
- (九) 臺北高等行政法院 103 年度簡上字第 178 號判決
- (十) 行政院勞工委員會 101 年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129 號函
- (十一) 勞動部 103 年 3 月 11 日勞動條 2 字第 1030054901 號函
- (十二) 簡報：勞工於工作場所超過時間自動提供勞務，未依工作規則申請加班，公司未給付延長工時工資，有無違反勞動基準法第 24 條？
- (十三) 勞工加班之認定（參考德國實務見解） 林佳和教授提供

提案機關：臺北高等行政法院

（107 年度高等行政法院法律座談會提案及研討結果 第 5 號）

資料來源：司法院

---

資料來源：司法院法學資料檢索系統