臺灣基隆地方法院行政訴訟判決

106年度簡字第6號

原　　告　福和客運股份有限公司

000000000000000000

代　表　人　徐聖智

訴訟代理人　劉上銘律師

被　　告　基隆市政府

000000000000000000

代　表　人　林右昌

訴訟代理人　陳靖宜

上列當事人間因勞動基準法事件，原告不服勞動部民國105 年12月8 日勞動法訴字第1050013220號訴願決定，提起行政訴訟，本院於民國106年9月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣貳仟元由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

㈠本件係屬因不服行政機關所為新臺幣（下同）40萬元以下罰鍰處分而涉訟，依行政訴訟法第229 條第2項第2款規定，應適用簡易訴訟程序，先予敘明。

㈡按依行政訴訟法第197 條或其他法律之規定，應許為訴之變更或追加者，訴之變更或追加，應予准許。而撤銷訴訟進行中，原處分已執行而無回復原狀可能或已消滅者，於原告有即受確認判決之法律上利益時，行政法院得依聲請，確認該行政處分為違法。上開規定於簡易訴訟程序亦有適用。行政訴訟法第236條適用第111條第3項第5款及第196條第2項分別定有明文。經查，原告起訴時原訴之聲明為：訴願決定（勞動部民國105年12月8日勞動法訴字第1050013220號訴願決定）及原處分（被告105年5月17日基府社關罰貳字第1050220170號裁處書，其處分內容下稱原處分）均撤銷（本院卷第

4頁）。嗣因被告提出原處分關於公布事業單位名稱及負責人姓名已執行完畢之網頁列印資料（本院卷第235至236頁），故該部分處分已無從以撤銷而回復原狀之可能，原告乃於言詞辯論期日以言詞將原訴之聲明變更為：1.訴願決定及原處分關於罰鍰30萬元部分均撤銷；2.確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分違法。有本院言詞辯論筆錄在卷（本院卷第242 頁）可稽。核與前揭規定相符，本院亦認原告所為訴之變更洵屬適當，爰予准許。

二、事實概要：原告經營公路汽車客運業，為適用勞動基準法之行業。而被告之社會處於105年4月1日、同年月8日及15日派員對原告實施勞動條件檢查，發現原告所僱勞工彭志強於105 年3月1日至同年月6日（第1週）出勤工作52.41小時，同年月7日至13日（第2週）出勤工作63.1小時，同年月14日至20日（第3週）出勤工作為61.98小時，同年月21日至27日（第4週）出勤工作49.7小時，扣除每週正常工時40小時，彭志強105年3月份延長工時總計達67.19 小時，逾單月延長工時46小時之法定上限，違反勞動基準法（下稱勞基法）第32條第2 項規定，經被告以105年4月21日基府社關貳字第1050216642號函通知原告以105年5月11日福業字第2506號陳述意見後，被告仍認上開違規情況屬實，因而以原告係第6 次違反勞基法32條第2項規定，而依同法第79條第1項第1款及第80條之1 第2項之規定，於105年5月17日以基府社關罰貳字第1050220170號裁處書（下稱系爭裁處書），處原告罰鍰30萬元，並公布事業單位名稱及負責人姓名，暨限原告即日起完成改善（系爭裁處書誤載第3週出勤時數為49.7小時，且漏載第4週之出勤時數部分，惟經被告以105年5月23日基府社關貳字第1050221803號函更正，並於105年5月24日合法送達原告）。原告不服，遂於105年6 月17日向勞動部提起訴願，勞動部則於105年11月25日為訴願駁回之決定，嗣並以105年12月8日勞動法訴字第1050013220號函對兩造送達訴願決定書（下稱系爭訴願決定書），原告於105年12月9日收

受送達後，仍對上開訴願決定不服，遂於106 年2月7日具狀向本院提起本件行政訴訟。

三、原告主張略以：

㈠原告為因應其屬大眾運輸產業之特性，業於99年3 月18日召開第1屆第1次勞資會議，並在該次會議討論事項第1 案決議通過得延長勞工之工作時間。而原告既遵循勞基法第32條第1 項規定召開勞資會議並經決議通過延長工時，參諸最高行政法院105年度判字第165號判決要旨，原告通過上開決議並遵守同法第2 項規定延長原告所僱勞工之工作時間，自屬適法，如被告認上開勞資會議有違程序或無效，應具體指明並負舉證責任，不能逕指原告就工時適用有違法情事。勞基法第32條規定之立法意旨亦明白揭櫫，延長工時之安排經僱主或勞資會議同意即可施行，不待勞工個別同意，則被告亦不可逕稱原告未取得彭志強之同意，即認定其無從適用延長工時之規定。又原處分係針對原告有違反同法第32條規定逕行裁罰，但被告之辯解皆引用同法第30條及其相關函釋，足徵原處分適用法規顯有錯誤，自為撤銷系爭訴願決定及原處分之原因。

㈡又彭志強為原告所僱駕駛員，其每班次出車前尚有「空檔時間」，係無庸執行駕駛工作之勞務，原告除將其他附隨駕駛工作之勞務（如車輛保養、出車檢查、車輛清潔等）僱請專員另為執行，亦容許彭志強自由支配在前一班次到站後至下一班次出車前之空檔時間，進行用餐、閒聊、小憩或自由活動，顯然原告未對彭志強進行指揮監督之「空檔時間」，自屬休息時間，不應計入工作時間，臺灣高等法院高雄分院104年度勞上字第19號民事判決理由暨立法院公報第106卷第17期院會紀錄（勞動部長詢答內容參照）均有指明。不容被告逕稱因車輛尚未熄火或未設休息處所云云，即將彭志強於出車前之「空檔時間」視為「工作時間」。至勞基法第35條雖有勞工繼續工作4 小時應予30分鐘休息時間之原則規定，然因原告營業類型特殊，各駕駛員就固定班次之駕駛時間，依

天候、實際載客數、交通狀況各節每日不同，亦不容被告僅執原告車班排程間隔少於30分鐘，即謂彭志強並未休息，而屬工作待命之論據。

㈢再者，原告不僅有召開勞資會議以決議通過延長勞工之工時，亦已依修正前之勞基法第36條規定，給予彭志強每7日有1日之休息時間。據彭志強於105年3月份總計應工作日數27日觀之（3 月份總計31日，扣除4日應休息日為27日。於3月27日到31日間原告固停派班次予彭志強5 日，然原告仍有給薪，故當月應出勤日數仍為27日），其正常工時應為216小時（27天× 8小時）。勞基法第32條既規定以月計算延長工時，自屬勞基法第30條之特別規定，不應與勞基法第30條規定交互適用作為計算基礎，應以「每月」之單位計算延長工時，被告聲稱雇主延長工時係指「每日」工時超過8 小時、「每週」總工時超過40小時等語，自屬錯誤，應以當月總工時扣除當月正常工時之方式計算，始屬正當。是依彭志強前開應出勤工時216小時，與實際出勤工時241小時又46分（原告以被告所不爭執彭志強駕駛車輛之行車紀錄器逐一彙算結果），兩相扣減，彭志強實際延長工時僅25個小時。

㈣另從彭志強之出勤紀錄可知，彭志強於105年3月之派班情形，沒有1日工作時數是超過12個小時，平均延長工時僅約為2至3 小時，此為職業特性使然，所延長者，亦在勞基法第32條第2 項所規定之46小時範圍內，當無原處分所指違反勞基法第32條第2 項規定之情。況且，縱認被告於原處分所計算彭志強105年3月份工作時間正確，亦即彭志強於105 年3月1日至同年月6日、同年月7日至13日、同年月14日至20日、同年月21日至27日等各期間，每週出勤總時數分別為52小時25分、63小時06分、61小時59分及49小時42分（總計227 小時12分），然以上開出勤總時數扣除彭志強於105年3月份之正常工時216小時後，其105 年3月份之延長工時甚至僅11小時12分，故彭志強105年3月份之延長工時，自未逾46小時，而無違反勞基法第32條第2 項規定之可言。被告認原告

違反勞基法第32條第2項規定，而依同法第79條第1項第1 款及第80條之1第2項規定對原告裁處，自有違誤。

㈤且行政機關對於事實具有職權調查之義務，此為行政程序法第36條所明定。惟被告於作成原處分時認定之事實基礎為彭志強於105年3月份延長工時達「67.19 小時」，嗣又於本件訴訟期間將前該時數變更為「81.77 小時」，前後不一，可見被告係基於錯誤事實做成原處分，依最高行政法院92年度判字第537 號判決見解，原處分合法要件自有欠缺，而有得撤銷之原因。又縱認原告有違法情事，然法律賦予行政機關裁量權之意義，係行政機關於適用法律對具體個案作成決定時，得按照個案情節，在法律劃定範圍內擁有相當的自由決定權限，並非全無限制之自由或任意為之，行政機關行使裁量時，須受法律授權目的之拘束，且必須與個案情節有正當合理之連結，否則即屬裁量瑕疵，行政行為亦因此違法，互核本件原處分裁罰金額30萬元，已係同一裁罰事由之最高額，被告未斟酌違反延長工作之時數、違反之人數、原告已繳納先前違約之罰鍰及原告非惡意違反規定各節，逕以最高金額裁罰原告，顯屬過當，難謂被告已通案全盤衡酌，而無裁量濫用之情。

㈥因而聲明：1.訴願決定及原處分關於罰鍰30萬元部分均撤銷。2.確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分違法。

四、被告答辯略以：

㈠依勞動部105年1 月11日勞動條2字第1040132862號及104年9月11日勞動條3字第1040131919 號函釋，原告倘欲實施變形工時制度，除需為勞動部指定適用變形工時制度之行業別外，應先徵得工會同意並公告實施何種變形工時制度，且將約定正常工時調移及排班方式告知勞工並徵得其同意，方為適法。惟原告並不屬勞動部指定適用之4週或8週變形工時行業，其若主張適用變形工時，則僅得依勞基法第30條第2 項規定（雙週變形工時規定），並經工會同意，然原告迄未提

出由工會同意適用雙週變形工時之書面文件，顯見原告未具備雙週變形工時之法定程序，而不得適用。又縱原告業經工會書面同意，然就正常工時約定調移及排班方式仍未徵得彭志強同意，則揆諸前揭函釋，原告仍應依勞基法第30條第1項規定，每日正常工時不得超過8 小時、每週工作總時數不得超過40小時，超過部分即應視為延長工時。

㈡被告於105年4月15日進行勞動檢查時，原告特助鄭志賢自承105年3月正常工時週期係以星期一至星期日為一週期，且未爭執原告排定彭志強之工作週期，係自105年3月第1週（105年3月1日至同年月6日，105 年2月29日未併入計算）總工時52.41小時、第2 週（同年月7日至同年月13日）總工時63.1小時、第3週（同年月14日至同年月20日）總工時61.98小時、第4週（同年月21日至同年月27日）總工時49.7小時、第5週（同年月28日至同年月31日，因彭志強於同年月26日發生車禍肇事而停止派工），故扣除勞基法第30條第1 項所定每週正常工時40小時，彭志強105 年3月延長工時計有67.19小時（各週延長工時：第1週12.41小時、第2週23.1小時、第3週21.98小時、第4週9.7小時），已逾勞基法第32條第2項規定之上限，且有鄭志賢在該勞動檢查訪查談話紀錄表上親簽姓名為憑，原處分自無不妥。

㈢原告固稱其依勞基法第32條第1 項規定，業由勞資會議決議通過延長工時云云，然該條文係規範勞工延長工時程序上應先徵得工會或勞資會議同意，而被告原處分自始非針對原告延長工時之程序有無違法而加以處罰，是其此部分主張，暨其是否曾於99年3 月18日召開勞資會議，均與原處分全然無關。又原告稱彭志強每次出車前之「空檔時間」係休息時間，工作時間應以實質執行勞務之時點判斷云云。但核被告計算彭志強之每日工時，係依行車紀錄器為主，輔以參考行車憑單，並於105年4月15日勞動條件檢查當日當場整理工時彙整表，再扣除中退時間、出車空檔時間等，並未計算原告所稱出車前之「空檔時間」（按104年9月10日勞動檢查訪查

談話紀錄表顯示，彭志強勞務提供時間尚應加計每日約10分之車輛檢查時間，被告亦未加計），而已從寬認定彭志強勞務提供時間，原告前揭主張，顯有誤會。

㈣原告經營公路汽車客運業，彭志強則擔任大眾運輸交通工具之駕駛員，需要高度專注力，原告自有義務確實遵守勞基法有關工時、休息及休假等相關規定，並注意駕駛員身體及精神狀況，加強過勞預防之健康管理措施，避免駕駛因超時工作或疲勞駕駛發生交通事故，造成勞工及乘客傷亡，甚至影響公眾生命安全，而非本末倒置，一昧要求被告從寬認定駕駛員之工時（況參原告提供設施及勞工彭志強行車紀錄器可得知，勞工於發車前，並無停車場或休息設施可供勞工休息，且無票務員可導引旅客上車，觀之行車紀錄器對照亦可得知勞工彭志強出車空檔時間，車輛並未熄火停放，此時間勞工是否確處於不受管制拘束工時，可不置原告車輛於路邊停放自行離開？），所言殊無可取。至原告爭執原處分裁處之罰鍰金額過高乙節，業經被告於原處分詳加闡述，原告空言指摘被告裁量濫用，亦無足取。

㈤又我國勞基法就勞工之延長工時，並不採「工時銀行」概念，勞動部105年6 月21日勞動條3字第1050131243號令釋尚明文揭示所謂「雇主延長勞工工作之時間」，係依勞基法第30條第1項規定，即以「每日」超過8小時或「每週」超過40小時之部分計算之。換言之，超過單日、單週規定之工時部分，均應算入延長工時，無從以單日超過8 小時或單週超過40小時部分挪用至其他未上班的日期，而認應要加計非上班日或按月來做總延長工時之計算。又被告於本件訴訟中並未變更其在原處分所認定彭志強之工作時間總額，蓋被告於從寬認定下，彭志強之工作時間總額即已逾法定延長工時；若以原告主張之工時總額241小時又46分作為彭志強000 年0月出勤總工時，重新計算其105年3月之延長工時，其當月延長工時甚至長達81.77小時，違反勞基法第32條第2項全月延長工時不得逾46小時規定至明。

㈥因而聲明：原告之訴駁回。

五、本院之判斷：查上開事實概要欄所載，有原告提出之勞工彭志強勞動契約、系爭裁處書、系爭訴願決定書等影本及彭志強於000年0月間駕員行車憑單及行車紀錄器紙原本（本院卷第48、77至78、21至25、186、200至201 頁，駕員行車憑單及行車紀錄器紙原本外放，嗣本件判決確定後發還原告）、被告提出之勞動部105年12月8日勞動法訴字第1050013220號函及所附系爭訴願決定書、被告105年5月23日基府社關貳字第1050221803號函及送達證書、系爭裁處書及送達證書、原告105年5月11日福業字第2506號陳述意見函、被告105年4月21日基府社關貳字第1050216642號陳述意見通知書及送達證書、被告所屬社會處勞動條件檢查會談紀錄及訪查談話記錄表（105年4月1日、同年月8日及15日）、原告就彭志強之105年3月工作總時數整理表、彭志強於000年0月間駕員行車憑單及行車紀錄器紙等影本、被告所屬社會處有關基隆市違反勞動法令公布專區列印資料（本院卷第97至145、235至236頁）為證，且為兩造所不爭執，堪信屬實。又上開事實概要欄所載彭志強105年3月之各週延長工時12.41小時、23.1小時、21.98小時及9.7小時，核係12小時25分、23小時06分、21小時59分及9小時42分所換算（小數點後第3 位4捨5入）。從而，本件兩造爭點厥為：原告勞工彭志強於000年0月間之延長工作時數是否超過勞基法第32條第2 項所定46小時？被告對原告所為罰鍰30萬元及公布事業單位名稱與負責人姓名之處分是否適法？查：

㈠按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，爰訂有勞基法，此參該法第1 條自明。而本件行為時勞基法第30條第1 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過8 小時，每週不得超過40小時。」同法第32條第1項及第2項並規定：「（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。」同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項則規定：「有下列各款規定行為之一者，處2 萬元以上30萬元以下罰鍰：一、違反……第32條……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。」再者，本件行為時同法施行細則第20條之1 本文亦規定：「本法所稱雇主延長勞工工作之時間，指每日工作時間超過8 小時或每週工作總時數超過40小時之部分。」而為本件法定工時及延長工時計算與認定之依據。

㈡查000年0月間並無勞基法第37條所規定應放假之休假日，此參行政院人事行政總處網站所公布105 年政府行政機關辦公日曆表足知。又據原告所陳：「原告每7日中應有1日作為休息日，是彭志強於105年3月份總計應工作日數為27日」之主張，是彭志強於105年3月之出勤亦無同法第38條所定於特別休假日或第36條所定例假日出勤之情況。再者，被告根據原告於勞動檢查時提出之彭志強105年3月行車紀錄紙及行車憑單暨原告之特助鄭志賢於105年4月15日訪談時陳述：「（請問000年0月間正常工時週期如何計算？）以星期一至星期日為一個週期。（勞工彭志強105年3月延長工時計67小時12分〈即105 年3月1日至6日總工時52小時25分、105年3月7日至13日總工時63小時06分、105年3月14日至20日總工時61小時59分、105年3月21日至27日總工時49小時42分，超過法定每週正常工時分別有12小時25分、23小時06分、21小時59分及9 小時42分，總計全月延長工時67小時12分，已逾法定全月延長工時46小時上限，是否屬實？）是。」等語（本院卷第112頁背面），而認定彭志強105年3月份延長工時計達67.19小時，而違反勞基法第32條第2項所定上限，核屬有據。

㈢原告雖稱其已經勞資會議同意延長工時，符合勞基法第32條第1項云云。然勞基法第32條第1項之規定僅係雇主使勞工在

正常工時以外工作即延長工時之程序要件，縱雇主已得工會或勞資會議同意，並不因此可無視同條第2 項所定延長工時「工作時間連同正常工作時間1 日不得超過12小時」及「延長之工作時間，1 個月工作不得超過46小時」之延長工時上限。被告亦非以原告係違反勞基法第32條第1 項規定而對原告為原處分之裁處。是縱原告援引其所提出之99年3 月18日第一屆第一次勞資會議紀錄所載「因為有在正常工作時間以外工作之必要，依勞基法第32條，得將工作時間延長。」決議（本院卷第37頁），且該決議確屬實情，亦不影響勞工彭志強於000年0月間之延長工時總數超過46小時而違反勞基法第32條第2 項規定之違章事實。至原告另援引之最高行政法院105年度判字第165號判決意旨，則係在闡釋行政機關應舉證證明勞資會議決議變形工時之適用及國定假日挪移實施等事項有何違反勞資會議實施辦法之規定（本院卷第 7、26頁），與前述延長工時之法定上限，甚至延長工時之程序要件，均完全無涉，亦無足資為本件原告有利之認定。

㈣原告又稱以被告認定之彭志強000年0月間出勤時數扣除正常工時216 小時後，其當月之延長工時僅11小時12分云云。然勞基法第30條第1項所定正常工時及同法施行細則第20條之1本文所定延長工時，業如前揭㈠所引，可知認定正常工時或延長工時均非以「月」為單位。而依彭志強105年3月份之行車紀錄器紙及行車憑單暨原告之特助鄭志賢於105年4月15日訪談時之陳述，亦無從認定原告之勞工彭志強係採變形工時制度，原告於本件訴訟復未作此主張。則彭志強於105年3月份之延長工時自應依前述規定認定。又因原告之特助鄭志賢於105年4月15日勞動檢查時所述正常工時係以星期一至星期日為1週期，乃被告據此，以105 年3月1日至6日、3月7日至13日、3月14日至20日、3月21日至26日（除105 年3月1日係星期二及同年3 月26日係星期六外，其餘起訖日均為星期一及星期日）之週期，認定彭志強之延長工時如前所述，自屬有據。原告摻雜與前述週期無關之105年3月28日至31日（原

告因彭志強105年3月26日發生交通事故而自當日起停止派工1週〈本院卷第115頁背面〉，縱第4週末日以同年3月27日為準，然同年3 月28日至31日亦與上開延長工時認定無涉），混淆前述規定延長工時之計算方式，並無足取。

㈤況原告經本院於言詞辯論期日曉諭行車紀錄器紙所示車輛行駛期間應為該名員工實際工作時間之最小認定標準後，其嗣自行以彭志強000年0月間行車紀錄器紙核算結果，105年3月1日至6日總工時計53小時36分（即53.6小時，延長工時應計為13.6小時）、3月7日至13日總工時計64小時35分（即64.58小時，延長工時應計為24.58小時）、3 月14日至20日總工時計65小時55分（即65.92小時，延長工時應計為25.92小時）、3月21日至27日總工時計57小時40分（即57.67小時，延長工時應計為17.67小時）（本院卷第206至210 頁），則以此原告自行核計之結果，彭志強於105年3月之延長工時總時數甚至高達81小時46分（即81.77 小時），而猶較被告認定數據高出許多，原告乃於言詞辯論期日對被告原處分所認定之彭志強105 年3月各週出勤時數無所爭執（本院卷第213頁）；此外，原告並強調其就彭志強於000年0月間每日上班超過8小時部分均給付加班費等語（本院卷第227頁），足見原告於105年3月時亦明知彭志強當月間每日出勤超過8 小時之部分係屬勞基法上之延長工時。則原告臨訟所為前述延長工時認定及計算方式之主張，自於法無據。

㈥原告於本件訴訟中自行依行車紀錄器紙計算彭志強105年3月各週出勤時數結果高逾被告原處分所認定之時數後，雖復主張被告於作成原處分時認定彭志強於105年3月之延長工時計達67.19小時，又於本件訴訟中將前開時數變更為81.77小時，可見被告係基於錯誤事實做成原處分，依最高行政法院92年度判字第537 號判決見解，原處分合法要件自有欠缺，而有得撤銷之原因云云。惟被告對原告為原處分所本諸之違章事實，以違反勞基法第32條第2 項所規定被告認定之態樣即「延長之工作時間，1 個月工作超過46小時」為已足，無

論原處分認定之67.19小時或原告所計算而經被告認同之81.77小時，均遠逾上開法定上限，原告違章要件已然具備，原告嗣後自行計算之時數，反而強化其違反勞基法第32條第2項之嚴重性，而非因此得為其有利認定之因素，且本件原處分之罰鍰已為法定最高額度（詳下述），亦無因違章情節擴大而加重處罰之餘地，原告上開主張，自難憑採。又因原告自行依行車紀錄器紙記錄之行駛時間所計算工時尚較原處分認定為高，則原告主張駕駛員出車前之空檔時間不應計入工作時間云云，無論正確與否，均無足為其有利之認定。

㈦原告係適用勞基法之行業，業如前述，且係資本額3億7,000萬元之公司，有公司基本資料可稽（本院卷第196 頁），其自應注意遵守勞基法規定。又原告本件係第6 次違反勞基法第32條第2 項之規定而遭被告裁罰，此除為原告所不爭執外，亦為本院職務上所已知（原告前5 次經被告裁處字號分別為：100 年4月18日基府社關罰貳字第1000153252號、100年12月20日基府社關罰貳字第1000191309號、103年2月21日基府社關罰貳字第1030207021號、103年6月12日基府社關罰貳字第1030223887號、104年12月2日基府社關罰貳字第1040251239號。而此等裁處書影本，於本院105年度訴字第537號被告對原告提起之撤銷信託登記民事事件中，經被告附於訴狀提出予本院，本院已將其繕本送達原告〈其訴訟代理人與本件同〉，該民事事件亦為本件承審法官審理，並甫於106年7月21日宣判，故為本院職務上所已知之事實），依行政訴訟法第236條適用同法第176條再準用民事訴訟法第278條第1項規定，無庸舉證，且原告於105年3月時亦明知彭志強當月間每日出勤超過8 小時之部分係屬勞基法上之延長工時，業如前揭㈤認定，原告無論主客觀均無不能注意之情事，竟未注意遵守，縱無故意，亦應負過失責任無疑。

㈧又原告固係法人，惟按行政罰法第7條第2項尚規定：「法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關或其他組織違反行政法上義務者，其代表人、管理人、其他有

代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，推定為該等組織之故意、過失。」且人民由其使用人或委任代理人參與行政程序，亦因擴大其活動領域而享受使用使用人或代理人之利益，自亦應負擔使用人或代理人參與行政程序行為所致之不利益。是以，負有行政法上義務之法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關或其他組織，如係由其代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員、使用人或委任代理人參與行政程序，因此等人之故意或過失，致違反行政法上義務者，應分別適用或類推適用行政罰法第7條第2項規定，就其代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員、使用人或代理人之故意、過失負推定故意、過失責任（最高行政法院100 年度8月份第2次庭長法官聯席會議決議參照）。原告復未舉證其就本件違章情事並無故意及過失，則其自應負違反勞基法第32條第2項之責。

㈨原告尚稱其縱有違法情事，然本件被告裁罰最高數額之罰鍰，顯屬過高云云。按勞動基準法第80條之1第2項規定：「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。」而原告係經營公路汽車客運業，其勞工彭志強則係擔任大眾運輸交通工具之駕駛員，其工作內容不僅與自身安全有關，更直接牽涉乘客及廣大用路人之生命、身體及財產等法益之安全，無論如何強調其重要性，均不為過！而其工作之安全性則需本諸良好健康狀態及高度專注力。爰此，勞基法上有關工時、休息及休假等維持勞工身心健康之規定，原告自應確實遵守，避免駕駛員因超時工作或疲勞駕駛，影響公眾生命安全。惟原告本件係第6次因違反勞基法第32條第2項之規定而遭被告裁罰，業如前述，且原告於本件違章事實中，其使勞工彭志強於正常工時以外工作之時數（以有完整週期之第二、三週為例，每週工時均逾60小時），亦遠逾上開規定之標準。顯示之前多次裁處，猶未能使原告重視其駕駛員工

時限制之基本權益。乃被告以違反次數為本件裁罰之主要審酌因素，對原告裁處罰鍰30萬元，本院認尚無裁量濫用等瑕疵或違反比例原則之違法（臺北高等行政法院106年度訴字第230號判決亦可資參照）。

六、綜上所述，原告上開主張各節，均非可採。原處分認定原告違反勞基法第32條第2 項規定及依同法第79條第1項第1款及第80條之1第2項規定，以系爭裁處書處原告罰鍰30萬元，並公布事業單位名稱及負責人姓名，暨限原告即日起完成改善，其適用法律及罰鍰裁量，均核無違誤，訴願決定予以維持，爰無不合。從而，原告訴請撤銷訴願決定及原處分關於罰鍰30萬元部分，暨確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分違法，均核屬無據，應予駁回。

七、末按當事人聲明之證據，法院應為調查。但就其聲明之證據中認為不必要者，不在此限。行政訴訟法第236 條準用同法第176條再準用民事訴訟法第286條定有明文。查原告聲請訊問證人余慶隆以證明原告於99年3 月18日所召開之勞資會議同意原告得使勞工在正常工作時間以外工作云云，並非本件兩造爭點，且不影響本判決結果，核無調查之必要，爰不予調查。又原告於106年10月5日向本院提出之追加訴之聲明狀及於106 年10月23日向本院提出之陳報狀（撤回上開追加訴之聲明狀）、被告於106年10月19日向本院提出之106年10月19日基府社關貳字第1060058260號函，均屬言詞辯論終結後所提，本院已無從審酌。此外，本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰無逐一詳予論述之必要，併此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第236條、第98條第1項本文，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　106　　年　　10　　月　　25　　日

行政訴訟庭　法　官　陳賢德

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，並繳納上訴費新臺幣3,000 元，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　　106　　年　　10　　月　　25　　日

書記官　洪福基