

高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭

112年度訴更一字第20號

民國113年10月8日辯論終結

原告 高雄市私立高鋒文理短期補習班

代表人 李忻鐔

訴訟代理人 蘇盈仔 律師

被告 高雄市政府勞工局

代表人 江健興

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110年12月29日高市府法訴字第11030972900號訴願決定，提起行政訴訟，經本院111年度訴字第80號裁定駁回，原告不服，提起抗告，經最高行政法院以112年度抗字第48號裁定廢棄，發回本院更為審理，本院判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、第一審及發回前上訴審訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

一、原告代表人原為徐文彥，於本件訴訟中變更為李忻鐔；被告代表人原為周登春，於訴訟中變更為江健興，均據新任代表人聲明承受訴訟（見本院卷第65頁至第67頁、第145頁至第147頁），核無不合，應予准許。

二、本院前審認原告逾期起訴而以111年度訴字第80號裁定（下稱原裁定）駁回，經最高行政法院以高雄市政府民國110年12月29日高市府法訴字第00000000000號訴願決定（下稱訴願決定）是否付與應送達處所之接收郵件人員影響送達效力及

救濟期間之計算為由，廢棄原裁定發回本院查明該事實。查原告所在大樓之入口設有管理員負責收發文件，與大碩補習班之入口不同等情，此觀現場照片即明（見本院卷第99頁至第101頁）；參以大碩補習班之班主任施啓宏於111年8月17日被告進行訪談時表示該補習班與原告並無關係等詞，有該談話紀錄在卷可稽（見前審卷第196頁）。足見大碩補習班職員並非原告營業所之負責接收郵件人員，本件訴願決定於111年1月4日由大碩補習班之職員蓋用「大碩補習班」圓戳章簽收，尚難認已合法送達原告。而原告於111年1月10日始實際收受該訴願決定，此觀原告收文章日期（見前審卷第179頁）即明，堪認原告於111年3月9日提起本件行政訴訟，尚未逾法定不變期間，此部分起訴程序合法，合先敘明。

貳、實體方面

一、爭訟概要：

（一）原告經營教育服務業，係適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。因被告接獲陳情指稱原告有未依約給付工資全額之情形，遂於110年5月11日對原告實施勞動檢查，檢查結果認定：原告之員工陳逸禎（下稱陳員）於109年3月至4月、同年7月至12月、110年1月間，有單日工時逾8小時及休息日（即單週第6日）出勤提供勞務，惟原告未給付或未足額給付延長工作時間之工資，違反勞基法第24條規定；陳員於109年9月21日至同年9月30日間，有連續10日未有例假及休息日（同年9月23日及9月27日為特別休假）之情形，原告未給予陳員每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日，違反勞基法第36條第1項規定。

（二）嗣被告以110年5月24日高市勞條字第00000000000號函（下稱110年5月24日函）通知原告就前揭勞動檢查結果陳述意見。原告於110年6月8日以高鋒法查字第00000000000號函（下稱110年6月8日函）檢送其陳述意見書。經被告審酌調查事實證據之結果及原告所陳述意見後，仍認原告違反勞基法第24條及第36條第1項規定，乃依勞基法第79

條第1項第1款、第80條之1規定，作成110年7月6日高市勞
條字第00000000000號裁處書（下稱原處分）各裁處原告
罰鍰新臺幣（下同）2萬元（共計4萬元），並公布相關資
料。原告不服，提起訴願。經訴願決定駁回，原告仍不
服，提起行政訴訟。經原裁定駁回。原告不服，提起抗
告，經最高行政法院112年度抗字第48號裁定廢棄原裁
定，發回本院更為審理。

二、原告起訴主張及聲明：

（一）主張要旨：

1、原告為勞動部公告指定行業，得經勞資會議同意後適用勞 基法4週彈性工時制度：

(1)依勞基法第30條之1第1項第1款、第36條第1項、第2項第3
款規定及勞動部110年12月編印「工時制度及彈性措施手
冊」所載明：「勞動基準法第30條之1（4週彈性工時）指
定行業……其他教育訓練服務業」。原告為合法立案之補
習班，屬其他教育訓練服務業，符合勞動部指定適用4週
彈性工時之行業。

(2)原告於108年3月立案後，同年8月13日舉辦勞資會議，會
議針對「私立高鋒文理短期補習班適用勞動基準法人員工
作規則」（下稱高鋒工作規則）進行討論，附件二「高鋒
公職正職人員工作規則」所載工作基本規則、休假辦法等
內容，可認其係依循高見補習班之相關規定，亦採取4週
變形工時制度，並經勞資會議決議通過。且原告每月排休
表及勞動契約書，均清楚載明原告係「經勞資雙方同意，
採4週彈性工時制度……」「本班上班日為4週彈性工時
（變形工時）採排休制，休假日按月公布……」，足徵原
告確實採行4週彈性工時制度，陳員亦知之甚明。

2、原告經勞資會議同意後，採4週彈性工時制度，自無「未 足額給付延長工作時間工資」「未給予勞工每7日應有2日 之休息，其中1日為例假、1日為休息日」之情事：

01 (1)原處分違反事實欄載稱：「發現勞工陳逸禎（下稱陳君）
02 前開月份單有單日工時逾8小時及休息日（即單週第6日）
03 出勤提供勞務情形，惟受處分人未依法計給陳君延長工時
04 工資，違反本法第24條之規定……」「受處分人未給予勞
05 工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息
06 日，違反本法第36條第1項之規定……」，被告顯以錯誤
07 事實為據作成原處分，認原告違反勞基法，顯非適法。

08 (2)陳員之排休表係依高鋒工作規則所採制度，陳員全年休假
09 達116日（含例假、休息日、國定假日），且符合每2週內
10 至少應有2日之例假、每4週內之例假及休息日至少應有8
11 日之要求，並無侵害陳員勞工權益之情事。

12 3、原告對於違反勞基法第24條及第36條規定，主觀上無故
13 意、過失，被告予以裁罰及公布原告名稱、負責人姓名，
14 即有違誤：

15 (1)行政罰法第7條第1項規定，對於違反行政法上義務之處
16 罰，應以行為人主觀上有故意過失為要件，如行為人主觀
17 上非出於故意或過失之情形，不得予以處罰。

18 (2)原告及高見補習班因與離職員工就雙方間契約關係有所爭
19 執，經離職員工另案提起請求確認競業禁止義務不存在之
20 民事訴訟，該案兩造間亦就勞雇關係之歸屬有所爭執，前
21 經臺灣高雄地方法院（下稱高雄地院）112年度勞訴字第1
22 52號民事判決認定原告、高見補習班及高漢文教科技有限
23 公司均屬實體上同一之雇主，契約效力及於該離職員工與
24 原告、高見補習班及高漢文教科技有限公司間；且原告之
25 人事調動、獎懲均須由高見補習班簽准，原告須定期參與
26 高見集團聯合會議，報告營運狀況、業務內容、員工職
27 訓、員工權益等事項，可見原告業務及組織均隸屬於高見
28 補習班，屬於高見集團之旗下相關企業。

29 (3)高見補習班舉辦勞資會議，決定通過採行4週變形工時制
30 度，原告亦有訂立高鋒工作規則並經勞資會議決議通過，
31 內容已載明：「二、休假辦法（一）一般排休：1、採排

01 休制，每月有幾個六日就休幾天，請務必休好休滿！出勤
02 日將配合補習班課表排定為早或晚班。2、請最晚於每月
03 月底排訂下個月休假，若須調整再互相協調。每2週內至
04 少應有2日之例假，請同仁配合注意排班。」勞雇契約及
05 每月排休表已清楚載明原告採行4週變形工時制度，原告
06 主觀上確實認知所採工作制度乃經合法程序，且經勞資雙
07 方同意後為之。

08 (4)陳員不論係服務於高見補習班或原告，均曾參與勞資會
09 議，亦均了解並同意高見補習班採行之工作規則，其未曾
10 提出任何異議，直至遭高見集團予以合法資遣後始生報復
11 之心，向被告惡意檢舉、申訴，原告主觀上對義務違反無
12 故意、過失，自不應予以處罰。

13 (二)聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

14 三、被告答辯及聲明：

15 (一)答辯要旨：

16 1、原告對於未足額給付延長工時之工資，及未有每7日中應
17 有2日休息日之違法情事不爭執，爭執之處在於「原告能
18 否適用『高見補習班』勞資會議決議而依勞基法第30條之
19 1及第36條第2項第3款規定實施4週變形工時制度」。

20 2、原告為適用勞基法之行業別，欲實施變形工時前應先自行
21 成立經勞資會議，並經決議始得為之：

22 (1)勞基法第2條第5款、第83條規定事業單位應舉辦勞資會
23 議；依補習及進修教育法第9條第1項第4款、短期補習班
24 設立及管理準則第2條第1項、第8條至第10條規定，短期
25 補習班之設立與立案程序，應依前揭規定辦理；另依中華
26 民國行業標準分類表第6版之說明，從事大專院校、中小
27 學、職業學校、學前教育、特殊教育、社會教育及職業訓
28 練事業以外之其他教育訓練服務之行業，如經立案之函授
29 學校、各類補習班均屬「其他教育訓練服務業」。

30 (2)原告經營公職補習班，應按上開規定設立與立案，復有獨
31 立之統一編號，自屬適用勞基法之行業別。高見集團下有

原告、高見補習班等不同事業單位，原告及高見補習班皆為依法設立及立案之獨立事業，依客觀事實認定，其各自設立扣繳單位及投保單位，並有各自之統一編號、名稱及地址等，依法即為不同雇主；且陳員出勤紀錄及工資明細均載明「高鋒公職」，雙方書面勞動契約締約主體為「高雄市私立高鋒文理短期補習班（甲方）及陳員（乙方）」，足認原告為適用勞基法雇用陳員從事工作之機構，屬勞基法所稱之事業單位。又原告為經核准立案之短期補習班，與高見補習班分屬不同之立案補習班，名稱及負責人均不相同，難認原告僅係高見補習班之分支機構或事業場所，至於各事業單位是否受集團調度，在非所問。原告如欲依勞基法第30條之1有關規定實施變形工時，自應依法成立勞資會議並為有關決議，始屬適法。

3、集團式管理與勞工之勞動契約或工作規則，均不得取代勞資會議同意之程序：

(1)勞基法第30條之1第1項規定已明揭，僅「中央主管機關指定之行業」且「雇主經工會同意（無工會者經勞資會議同意）後」，始得依該條各款及同法第36條第2項第3款之規定調整勞工之工作時間及例假與休息日；又「其他教育訓練服務業」前經改制前行政院勞工委員會（下稱勞委會）88年5月21日(88)台勞動二字第023007號函認定為適用勞基法第30條之1之行業別。原告確屬中央主管機關指定之行業，應就各項應先經該同意程序單獨成立勞資會議，不得以其他方式取代。

(2)勞基法之立法目的在規範勞動條件之最低標準，以保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，此觀諸該法第1條規定至明。勞基法之制定係顧及勞資關係中，勞工處於弱勢地位，是為平衡雙方之斡旋能力及保障勞工勞動條件之最低標準，乃有此項社會政策性之立法，勞資雙方均有應遵守該法之義務。勞基法第30條第2項、第3項、第30條之1、第32條及第34條等規定，容許勞雇雙方基於

特殊工作需要，就「彈性工時」「變形工時」及「延長工時」等事項，可以透過勞資協議機制同意而為不同之約定，且明文以工會同意為優先，無工會時，始例外委由勞資會議行之，上開規定為雇主公法上作為義務，屬強行規定性質，本與個別勞工之同意有別。至勞工是否配合延長工時或於夜間工作，本應徵得個別勞工之同意配合，屬私法上契約調整及議定範疇，二者並行不悖。衡諸其就特定事項之例外規定（如工時之異動或特定勞動者之保護），除勞工之個別同意外，額外課予雇主徵得集體勞工同意之法定義務，本有其立法脈絡與正當性。

(3)參酌勞委會92年7月16日勞動二字第0000000000號令：

「……有關雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意之規定，係指（一）事業單位有個別不同廠場實施者，應個別經各該廠場工會之同意；各該廠場無工會者，應經各該廠場之勞資會議同意。（二）事業單位之分支單位實施者，其有工會之分會，且該分會業經工會之許可得單獨對外為意思表示者，經該分會之同意即可。

（三）事業單位之分支機構分別舉辦勞資會議者，分支機構勞資會議之決議優先於事業單位勞資會議之決議。」勞委會103年2月6日勞動二字第0000000000號函：「……上開所稱工會，係指依工會法規定，結合同一事業單位之勞工所組織之企業工會，惟考量事業單位如設有眾多廠場，各廠場工作型態難以一致，宜視各廠場之需要個別處理，允應優先經各該擬實施彈性工作時間、延長工作時間或女工夜間工作之廠場企業工會同意；惟如該廠場勞工未組織企業工會者，始允同一事業單位企業工會之同意以代。……」因涉變形工時制度等勞工之重要勞動條件，且為防止雇主恣意要求勞工於正常工作時間外，延長時間繼續工作，以確保勞工之身心健康與福祉，訂有該項集體同意權行使之程序規定。

01 (4)勞基法第30條之1第1項已明定「中央主管機關指定之行
02 業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議
03 同意『後』，其工作時間得依下列原則變更：……」，應
04 認倘未經該程序同意，雇主不得依該條規定調整勞工之工
05 作時間，不因雇主曾與勞工於勞動契約有所約定，亦或工
06 作規則中有相關規定而不同。原告非僅係高見補習班之分
07 支機構，高見補習班於106年經勞資會議同意之程序，係
08 不同雇主舉辦之勞資會議，且係於原告設立之前舉辦，原
09 告自不得僅憑高見補習班之勞資會議決議，據以實施4週
10 變形工時。原告稱高見補習班已有舉辦勞資會議且經同意
11 程序，或勞動契約與工作規則已有約定、陳員均有配合排
12 班或無提出異議，均不得為免責之依據。

13 (5)民事訴訟中關於「實體同一雇主」之認定，無從解免原告
14 應獨立完成變形工時前置程序之義務：

15 ①鑒於勞動實務上，如自勞工之角度觀察，其主觀上未曾
16 自原任職之事業單位處離職，復未曾於其他事業單位到
17 職，倘以投保單位或雇主支付款項之帳戶割裂為不同勞
18 動契約，顯與社會事實不符；又客觀上，勞工可能從始
19 至終均受同一雇主指揮監督及支領報酬，於客觀事實上
20 並不存在第三人與之訂立勞動契約之事實。再由雇主之
21 角度觀察，可能基於節約企業成本或相關有利於營運之
22 經營目的，而由同一雇主分設多個事業單位，其執行上
23 並無困難。民事司法實務向來對於勞雇雙方之互動關
24 係，依誠實信用原則擴大雇主之認定範圍。惟各該雇主
25 本為獨立之法人格或擁有單獨承擔民事與行政上權利義
26 務能力之主體，故實體同一雇主概念之適用，本質上乃
27 法人格否認之理論，兼有杜絕脫法行為之目的。

28 ②原告援引高雄地院112年度勞訴字第152號民事判決確認
29 離職後競業禁止義務不存在事件，該案法院認為因高見
30 補習班、高漢公司與原告為「實體同一雇主」，該勞工
31 係依集團人事命令於3個事業單位轉調，故其應負之義

01 務亦及於3個事業單位。依此，實體同一雇主之概念於
02 本案原告係依補習及進修教育法規定設立經營，為獨立
03 之事業單位，對所雇勞工管理應履行之各該雇主義務，
04 均應獨立辦理。原告如欲依勞基法第30條之1規定實施4
05 週變形工時，因原告無企業工會之設立，自應單獨經勞
06 資會議決議通過，始得為之，而不得援引高見補習班之
07 勞資會議紀錄決議，作為原告已踐行法定義務程序之依
08 據。

09 4、原告實施4週變形工時前，未依法經勞資會議同意程序：

10 (1)依勞資會議實施辦法第2條第1項前段、第3條第1項前段及
11 第21條規定，事業單位應依勞資會議實施辦法舉辦勞資會
12 議；勞資會議由勞資雙方同數代表組成，其代表人數視事
13 業單位人數多寡各為2人至15人。勞資會議紀錄應記載包
14 含「一、會議屆、次數。二、會議時間。三、會議地點。
15 四、出席、列席人員姓名。五、報告事項。六、討論事項
16 及決議。七、臨時動議及決議。」之事項，並由主席及記
17 錄人員分別簽署。

18 (2)本於例外從嚴之解釋，108年8月13日高鋒公職會議紀錄
19 （下稱108年會議紀錄）不能作為原告已依法實施4週變形
20 工時之依據：

21 ①勞基法考量部分行業之業務有繁忙、空閒時期之分
22 （淡、旺季），為便於雇主進行業務人力調配（排
23 班），並透過工時集中運用，減少勞工出勤次數，使勞
24 工得以集中運用假日，乃有變形工時制度之設，而依各
25 該條規定實施變形工時制者，均應符合「雇主經工會同
26 意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意」之要件，
27 始得實施。雇主倘主張已依勞基法第30條之1實施4週變
28 形工時者，尚不得單以業經與勞工約定，即得據此調整
29 勞基法第36條所定例假與休息日。另鑒於勞工以未實施
30 變形工時為原則、實施變形工時為例外，本於「例外從
31 嚴」之法律解釋原則，雇主自應充分舉證已符合例外之

規定，始屬適法。否則雇主一方面希望享受變形工時制度之彈性與便利，一方面卻怠於履行實施該制度應盡之義務或前置程序，顯非事理之平，亦對勞工權益之保障有所欠缺。

②原告固主張「事業單位召開勞資會議應行注意事項」僅對於勞資會議紀錄之記載有不得記載之規範，108年會議紀錄已逐條討論工作規則條文，可見原告已討論並決議實施4週變形工時。惟勞資會議實施辦法第3條第1項前段、第4條、第5條、第19條第1項，為勞資會議應遵守之合法程序要件規定，同辦法第21條第1項第6款及第7款復規定：「勞資會議紀錄應記載下列事項，並由主席及記錄人員分別簽署：……六、討論事項及決議。七、臨時動議及決議。」108年會議紀錄會議就何人為勞方代表、何人為資方代表、提案與說明、決議等均付之闕如，實難認該會議確屬勞基法所稱之勞資會議，亦難認原告於該會議中已依勞基法規定作成決議。

③參酌「事業單位召開勞資會議應行注意事項」第14條第1項附件5（勞資會議紀錄範例），可知勞資會議之進行，乃就逐個討論事項依序提出案由、進行說明，再為決議。此觀高見補習班106年4月16日「高見公職第一次勞資會議紀錄」亦採相同之記載方式，可證原告集團管理上對於勞資會議應如何進行，與作成決議並非不知，僅係原告主觀上誤認為高見補習班已完成勞資會議決議而效力可及於原告，故便宜行事而未再踐行該法定同意程序。原告不得以勞資會議實施辦法未強制雇主應以何種文字或方式撰寫紀錄，或者僅負面表列不得記載事項為由，即可以「會議中曾討論工作規則條款修改，且該工作規則已有『每2週內至少應有2日之例假』」之文字，據以推認原告已合法踐行勞資會議同意程序。蓋勞資會議紀錄係雇主單方記載，如發生攸關勞工權益變動之事項而有文字或記載解釋之爭議（例如有無合法實施

01 特定變形工時制度，可能使勞工之工時型態發生變動，
02 且可能一定程度減輕雇主應負擔之加班費義務），自應
03 以該等解釋方式推認。依此，108年會議紀錄有上列出
04 席代表不明、議題不明等諸多瑕疵，於會議紀錄內容既
05 僅有「勞動基準法人員工作規則」條文之修改確認，遍
06 查全文均無「依勞基法第30條之1規定實施4週變形工
07 時」之相類文字，自不能以原告曾討論過工作規則條款
08 之修正，而逕認原告已合法踐行法定集體同意程序；此
09 與陳員是否曾參加該等會議，抑或是否曾簽署有關勞動
10 契約無涉，蓋個別勞工是否知悉，抑或是否同意配合排
11 班，與事業單位是否踐行「經勞資會議同意」之法定程
12 序並無關聯。

13 ④108年會議紀錄除與勞資會議實施辦法第21條規定不
14 符，且由討論事項「一、勞資會議」之說明，均屬工作
15 規則修改之討論，未有如同高見補習班106年4月16日勞
16 資會議紀錄，主旨已明確記載為配合4週彈性工時制度
17 排班提請討論，並說明勞基法第30條之1規定，進而決
18 議照案通過，難認原告確經勞資會議同意依該條規定實
19 施4週變形工時。

20 5、原告事實上未實施4週變形工時：

21 (1)勞工每7日本應有2日之休息，1日為例假，1日為休息日。

22 「每7日」應確起訖後依曆連續計算且循環不間斷，不因
23 跨月或跨年而重行起算，舉凡事業單位以星期一為每7日
24 之起始，自應以「每星期一至星期日」為起訖。至於事業
25 單位依勞基法第30條之1規定實施4週變形工時者，自亦應
26 以「每4週」為一單位，依曆連續計算各該4週之起訖，以
27 明確勞工各該區間內應有之休假日數，並非勞工休假日數
28 總數不變，即可任意調整。

29 (2)原告所提「高鋒公職排休表」之備註欄位所載，雖有「本
30 班符合勞動基準法第30條之1規定，經勞資雙方同意，得
31 採4週彈性工時制度」之記載，然均係以「本月休假日

數」為計給基礎，與4週變形工時應以「每4週」為起訖之規範不符，亦難以確認是否「每2週應有至少2日例假」；再比對陳員109年9月之班表與行政院人事行政總處訂頒之109行政機關辦公日曆表所載，109年9月26日（星期六）與當年10月2日（星期五）對調形成連假，故109年9月之「紅字」確為7日，此觀109年9月班表記載勞工有「4例3休共7天，10/1-10/4中秋連假，9/26補班」之記載一致。顯然原告雖宣稱係依4週變形工時辦理，實際上其班表安排，僅係以星期日為例假，星期六為休息日，再依各該辦公日曆表上載紅字日數計給勞工「當月」休假日數，而與本法第30條之1所定4週變形工時應有之排班邏輯截然不同，自不得解免勞基法第36條及其施行細則第22條之3課予雇主「不得使勞工繼續工作逾6日」（或連續安排逾6個工作日）之義務。

6、原告至少負有過失責任：

- (1)行政罰法第7條第1項所稱「故意」指人民對違反行政法義務行為之事實，明知並有意使其發生，或預見其發生而其發生並不違背其本意；至所稱「過失」係指人民對違反行政法義務行為之事實，按其情節應注意，並能注意，而不注意，致其發生；或預見其能發生而確信其不發生而言。
- (2)原告為適用勞基法之事業單位，對於該法有關規定本應有較高之注意義務，縱原告主張其主觀上認為所採工作制度乃經合法程序，並經勞雇雙方同意而為，屬對應注意並能注意之情節，疏於注意致違反行政法上義務，原告雖無故意，亦難謂無過失。

7、高見補習班之勞資會議決議，原告無從援用；108年會議紀錄之內容，亦無從推認原告已合法經勞資會議同意實施4週變形工時；由原告實際排班方式（原告僅係單純依紅字天數給假）以觀，無法認定原告確有實施4週變形工時。是原告仍應依循勞基法第36條第1項規定給予陳員每7日有2日之休息，1日為例假，1日為休息日。陳員有如原

處分事實所載月份因特定區間內僅有1日例假，原告自應核給其休息日出勤之加班費，且不得使其連續工作（或連續安排工作日）逾6日。原告因疏於注意未符勞基法第30條之1法定前置程序，致短付加班費及使其連續安排工作日逾6日，已構成勞基法第24條及第36條規定之違法，而無阻卻違法事由，被告按調查所得證據於法定罰鍰額度內裁處罰鍰，於法有據。

（二）聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

（一）原告得否以高見補習班曾舉辦勞資會議決議通過採行4週變形工時制度，及其曾舉辦108年8月13日會議（下稱108年會議）決議通過，主張其已經勞資會議決議同意實施變形工時？

（二）被告認定原告違反勞基法第24條、第36條第1項規定而依同法第79條第1項第1款、第80條之1規定作成原處分裁處其罰鍰各2萬元，並公布相關資料，是否適法？

五、本院之判斷：

（一）爭訟概要欄所載事實，業經兩造陳明在卷，並有人民陳情案件紀錄表（見原處分卷第111頁）、被告110年5月11日檢查結果紀錄表（見原處分卷第45頁至第49頁）、談話紀錄（見原處分卷第51頁至第57頁）、陳員人事資料表（見原處分卷第64頁）、陳員109年3月至110年1月勤務表（見原處分卷第65頁至第76頁）、陳員109年3月至110年1月收支明細表（見原處分卷第77頁至第87頁）、陳員108年6月至109年9月加班費差額計算（見原處分卷第88頁至第90頁）、陳員109年3月至110年2月薪資印領清冊（見原處分卷第91頁至第102頁）、被告110年5月24日函（見原處分卷第38頁至第40頁）、原告110年6月8日函（見原處分卷第15頁至第17頁）、原處分（見前審卷第21頁至第23頁）、訴願決定（見前審卷第25頁至第31頁）、原裁定（見本院卷第21頁至第25頁）及最高行政法院112年度抗

字第48號裁定（見本院卷第15頁至第20頁）附卷可稽，自堪認定。

（二）應適用之法令：

1、勞基法

(1)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4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。（第2項）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。」

(2)第30條第1項至第4項：「（第1項）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。（第2項）前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其2週內2日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過2小時。但每週工作總時數不得超過48小時。（第3項）第1項正常工作時間，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8週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過8小時，每週工作總時數不得超過48小時。（第4項）前2項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。」

(3)第30條之1第1項第1款、第2款：「中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、4週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過2小時，不受前條第2項至第4項規定之限制。二、當日正常工

01 作時間達10小時者，其延長之工作時間不得超過2小
02 時。」

03 (4)第32條第1項：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作
04 之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞
05 資會議同意後，得將工作時間延長之。」

06 (5)第36條第1項、第2項第3款：「（第1項）勞工每7日中應
07 有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。（第2項）
08 雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：……三、依
09 第30條之1規定變更正常工作時間者，勞工每2週內至少應
10 有2日之例假，每4週內之例假及休息日至少應有8日。」

11 (6)第79條第1項第1款：「有下列各款規定行為之一者，處新
12 臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反第21條第1
13 項、第22條至第25條、第30條第1項至第3項、第6項、第7
14 項、第32條、第34條至第41條、第49條第1項或第59條規
15 定。」

16 (7)第80條之1：「（第1項）違反本法經主管機關處以罰鍰
17 者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人
18 姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改
19 善；屆期未改善者，應按次處罰。（第2項）主管機關裁
20 處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次
21 數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」

22 (8)第83條：「為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效
23 率，事業單位應舉辦勞資會議。其辦法由中央主管機關會
24 同經濟部訂定，並報行政院核定。」

25 2、勞資會議實施辦法

26 (1)第2條第1項：「事業單位應依本辦法規定舉辦勞資會議；
27 其事業場所勞工人數在30人以上者，亦應分別舉辦之，其
28 運作及勞資會議代表之選舉，準用本辦法所定事業單位之
29 相關規定。」

30 (2)第3條第1項本文：「勞資會議由勞資雙方同數代表組成，
31 其代表人數視事業單位人數多寡各為2人至15人。」

01 (3)第4條：「勞資會議之資方代表，由事業單位於資方代表
02 任期屆滿前30日就熟悉業務、勞工情形之人指派之。」

03 (4)第6條第1項：「事業單位單一性別勞工人數逾勞工人數2
04 分之1者，其當選勞方代表名額不得少於勞方應選出代表
05 總額3分之1。」

06 (5)第13條：「（第1項）勞資會議之議事範圍如下：一、報
07 告事項（一）關於上次會議決議事項辦理情形。（二）關
08 於勞工人數、勞工異動情形、離職率等勞工動態。（三）
09 關於事業之生產計畫、業務概況及市場狀況等生產資訊。
10 （四）關於勞工活動、福利項目及工作環境改善等事項。
11 （五）其他報告事項。二、討論事項（一）關於協調勞資
12 關係、促進勞資合作事項。（二）關於勞動條件事項。
13 （三）關於勞工福利籌劃事項。（四）關於提高工作效率
14 事項。（五）勞資會議代表選派及解任方式等相關事項。
15 （六）勞資會議運作事項。（七）其他討論事項。三、建
16 議事項（第2項）工作規則之訂定及修正等事項，得列為
17 前項議事範圍。」

18 (6)第18條：「勞資會議至少每3個月舉辦1次，必要時得召開
19 臨時會議。」

20 (7)第19條第1項：「勞資會議應有勞資雙方代表各過半數之
21 出席，協商達成共識後應做成決議；無法達成共識者，其
22 決議應有出席代表4分之3以上之同意。」

23 (8)第21條第1項：「勞資會議紀錄應記載下列事項，並由主
24 席及記錄人員分別簽署：一、會議屆、次數。二、會議時
25 間。三、會議地點。四、出席、列席人員姓名。五、報告
26 事項。六、討論事項及決議。七、臨時動議及決議。」

27 3、勞基法施行細則

28 (1)第5條：「（第1項）勞工工作年資以服務同一事業單位為
29 限，並自受僱當日起算。（第2項）適用本法前已在同一
30 事業單位工作之年資合併計算。」

01 (2)第20條第1款、第2款、第4款：「雇主有下列情形之一
02 者，應即公告周知：一、依本法第30條第2項、第3項或第
03 30條之1第1項第1款規定變更勞工正常工作時間。二、依
04 本法第30條之1第1項第2款或第32條第1項、第2項、第4項
05 規定延長勞工工作時間。……四、依本法第36條第2項或
06 第4項規定調整勞工例假或休息日。」

07 (3)第20條之1：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：
08 一、每日工作時間超過8小時或每週工作總時數超過40小
09 時之部分。但依本法第30條第2項、第3項或第30條之1第1
10 項第1款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部
11 分。二、勞工於本法第36條所定休息日工作之時間。」

12 (4)第22條之3：「本法第36條第1項、第2項第1款及第2款所
13 定之例假，以每7日為1週期，依曆計算。雇主除依同條第
14 4項及第5項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾6
15 日。」

16 (三)原告不得以高見補習班曾舉辦勞資會議決議通過採行4週
17 變形工時制度，以及其曾舉辦108年會議，即謂已經勞資
18 會議決議同意實施變形工時：

19 1、勞基法出於保障勞工權益之立法目的，就彈性工時、變形
20 工時、延長工時等特定事項，以公權力限縮私法自治範
21 圍，限制勞資雙方就此任意議定勞動條件，以避免經濟弱
22 勢之個別勞工屈從於資方而同意不利於己之勞動條件，致
23 危害勞工生命安全與身體健康。惟經濟活動日趨複雜多
24 元，制式勞動條件規定將可能過度限制事業經營模式，妨
25 礙經濟發展，故勞基法第30條第2項、第30條之1第1項、
26 第32條第1項規定，容許勞雇雙方基於特殊工作需要，就
27 彈性工時、變形工時、延長工時等事項得透過勞資協議機
28 制同意而為不同之約定，並明文規定以工會同意為原則；
29 無工會時，例外由勞資會議同意。蓋前揭特殊工時之勞動
30 條件性質上屬較不利於勞工之變更，故立法者不允許雇主
31 片面決定實施，乃立法要求雇主實施前須先經工會或勞資

01 會議同意，藉由溝通協商之方式取得勞雇雙方共識。準
02 此，原告為無成立企業工會之事業，此為兩造陳明在卷
03 （見本院卷第183頁）。依前開規定及說明，倘其欲實施
04 變形工時，自應先經勞資會議同意後，始符勞基法規定。

05 2、原告固主張：其業務及組織均隸屬高見補習班，屬於高見
06 集團旗下企業，高見補習班於106年4月16日已舉辦勞資會
07 議決議實施4週變形工時制度；原告之勞雇契約及每月排
08 休表已清楚載明其採行4週變形工時制度，且陳員不論係
09 服務於高見補習班或原告，均曾參與勞資會議，亦均同意
10 高見補習班採行之工作規則，從未提出異議云云，並提出
11 高雄地院112年度勞訴字第152號民事判決為佐。然按勞基
12 法容許勞雇雙方基於特殊工作需要，就彈性工時、變形工
13 時及延長工時等事項，得透過勞資協議機制同意而為不同
14 約定，明文規定以工會同意為優先，無工會時，則須由勞
15 資會議同意，此為勞基法對雇主採行特殊工時制度時所定
16 公法上作為義務之強行規定，與個別勞工之同意僅具有私
17 法契約上效力有別。原告自不能以陳員個別同意其訂定之
18 工作規則或從未對此提出異議，即主張其豁免於勞資會議
19 同意之法定程序。依補習及進修教育法第9條第1項第4
20 款、短期補習班設立及管理準則第2條第1項、第8條至第1
21 0條等規定，設立短期補習班須經申請主管機關核准立案
22 程序。查高見補習班係於103年3月5日立案、設立地址在
23 高雄市新興區六合二路、設立人及負責人為楊甯傑；原告
24 係於108年3月14日立案、設立地址在高雄市新興區八德一
25 路、設立人及當時負責人為徐文彥等情，此觀查詢立案補
26 習班詳細資料（見訴願卷第46頁、第48頁）即明；且原告
27 與高見補習班就勞工保險各自設立扣繳單位及投保單位，
28 並有各自統一編號等情，有全國勞工行政資訊管理整合應
29 用系統查詢資料（見原處分卷第36頁、第61頁）附卷可稽
30 ，原告亦自承其與高見補習班均為獨資經營型態（見本院
31 卷第160頁），足見原告與高見補習班乃屬不同負責人分

別申請立案之短期補習班，均應各自負擔勞基法對雇主採
行特殊工時制度時所定公法上作為義務；原告所稱之「高
見集團」僅係其商業經營管理上之組織，尚非勞基法或補
習及進修教育法上之法定事業單位或主體，其依法令所應
各自負擔之公法上作為義務，並不因其自行界定之組織管
理方式而有減免。況原告係於高見補習班設立5年後始設
立，高見補習班106年4月16日勞資會議顯係在原告設立之
前所召開，原告自不能以高見補習班業經該次106年4月16
日勞資會議決議實施4週變形工時制度為由，主張其豁免
於勞資會議同意之程序。此外，陳員派任原告補習班專員
時，其年資從新計算，薪資制度依舊制，並自同年6月1日
起生效等情，此觀高見文理補習班108年5月25日高人字第
108000005251號令（下稱108年5月25日令；見前審卷第69
頁）即明；原告乃由當時負責人徐文彥與陳員簽訂「高雄
市私立高峰文理短期補習班勞動契約」，載明陳員提供勞
務之地點為「高鋒公職」；陳員於108年6月1日填具之員
工人事資料表，亦記載「上班日期：108年6月1日」「工
作地點：高鋒公職」，有該勞動契約（見原處分卷第103
頁至第106頁）及員工人事資料表（見原處分卷第64頁）
在卷可稽，更見陳員之勞動契約係與原告締結。至原告援
引高雄地院112年度勞訴字第152號民事判決主張該判決已
認定其與高見補習班、高漢公司實體上為同一雇主乙節。
惟該民事判決乃確認離職後競業禁止義務不存在之民事爭
訟事件，該判決採取擴張勞基法「雇主」之概念係援引最
高法院100年度台上字第1016號判決意旨；而最高法院於
該案判決係闡釋為防止雇主以法人之法律上型態規避法規
範，故於計算勞工退休年資時，得將其受僱於「現雇主」
法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一
性」之「原雇主」法人之期間合併計算，以符誠實及信用
原則。足見運用實體上同一雇主概念之法律解釋方法係出
於保障勞工權益，杜絕雇主脫法行為之目的。而原告既係

01 依補習及進修教育法規定所設立獨資經營之事業單位，其
02 自應依勞基法規定獨立履行各該公法上作為義務，始符前
03 述立法者出於保障勞工之本旨而要求雇主實施變形工時前
04 須先經工會或勞資會議同意之立法目的，豈能以原本用於
05 保障勞工權益之實體上同一雇主概念主張其豁免於勞資會
06 議同意程序，反而造成違反勞基法保障勞工權益之結果。
07 從而，原告如欲依勞基法第30條之1規定實施4週變形工
08 時，則應自行完成經勞資會議同意之程序始得為之，而不
09 得逕行援引高見補習班之勞資會議作為其已踐行前揭法定
10 作為義務之依據。故原告此部分主張，並不可採。

- 11 3、原告另主張：其曾舉辦108年會議針對高鋒工作規則進行
12 討論，陳員亦有參與該次會議，其經勞資會議同意後採4
13 週彈性工時制度，並無違反勞基法云云（見本院卷第131
14 頁）。惟按事業單位應依勞資會議實施辦法舉辦勞資會
15 議；勞資會議由勞資雙方同數代表組成，其代表人數視事
16 業單位人數多寡各為2人至15人，此觀勞基法第83條授權
17 訂定之勞資會議實施辦法第2條第1項前段、第3條第1項前
18 段即明。該辦法第21條第1項更規定勞資會議紀錄應記
19 載：「一、會議屆、次數。二、會議時間。三、會議地
20 點。四、出席、列席人員姓名。五、報告事項。六、討論
21 事項及決議。七、臨時動議及決議。」等事項，並由主席
22 及記錄人員分別簽署。查原告派員於110年5月11日接受被
23 告勞動檢查訪談時表示：「本單位未成立勞資會議，目前
24 未實施變形工時制度。」等詞，有該次談話紀錄（見原處
25 分卷第51頁至第53頁）在卷可稽，顯見原告於接受被告勞
26 動檢查當時自承並無成立勞資會議，亦未實施變形工時制
27 度。再對照原告108年會議紀錄（見前審卷第91頁）以
28 觀，並未明確記載參加人員何人為勞方代表、何人為資方
29 代表，已無從認為其勞資會議代表之產生方式及組成，符
30 合勞資會議實施辦法第3條至第11條所定勞資會議代表相
31 關規定，實難認該會議確屬勞基法所稱之勞資會議；且該

會議紀錄僅在討論事項後記載「一、勞資會議」字樣，即
列載「勞動基準法人員工作規則」「附件一請假規則」
「附件二、工作規則」等內容，並無記載任何報告事項、
討論事項之案由、說明、討論過程、決議方式及結果等相
關內容，其記載已不符勞資會議實施辦法第21條第1項規
定事項，無從得知工作規則及附件修訂係勞資雙方協商達
成共識之結果，抑或是資方片面之修訂，更難據此認定該
次會議決議方式符合勞資會議實施辦法第19條規定。故原
告此部分主張，亦不可採。

4、綜觀前情，原告與高見補習班各為獨資型態之補習班，二
者立案日期、負責人及設立人、設立地址均有不同，原告
不得以高見補習班曾於106年4月16日舉辦勞資會議決議通
過採行4週變形工時制度，即謂其亦經勞資會議決議同意
實施變形工時；且原告108年會議亦難認係依法定程序召
集之勞資會議，故其無從據此主張其已舉辦勞資會議同意
採用4週變形工時制度。

（四）被告認定原告違反勞基法第24條、第36條第1項規定而作
成原處分依同法第79條第1項第1款、第80條之1規定裁處
罰鍰各2萬元，並公布相關資料，核屬適法：

1、按「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。」「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。」「（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4項規
定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。
（第2項）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。」勞基法第30條第1

01 項、第36條第1項、第24條分別定有明文。而原告不得以
02 高見補習班曾舉辦勞資會議決議通過採行4週變形工時制
03 度，以及其曾舉辦108年會議，即謂已依勞基法第30條之1
04 及第36條第2項第3款規定經勞資會議決議同意實施變形工
05 時，業如前述，則原告就其員工之工作時間、例假及休息
06 日、延長工作時間工資之給付即應依循勞基法第36條第1
07 項及第24條之規定。

- 08 2、查被告於110年5月11日對原告實施勞動檢查結果：原告之
09 員工陳員於109年3月延長工時為17小時（含逾正常工時8
10 小時以及休息日出勤），原告實際給付延長工時工資不足
11 1,183元；109年4月延長工時為20小時（含逾正常工時8小
12 時以及休息日出勤），原告實際給付延長工時工資不足1,
13 116元；109年7月延長工時為19小時（含逾正常工時8小時
14 以及休息日出勤），原告實際給付延長工時工資不足1,07
15 2元；109年8月延長工時為18.5小時（含逾正常工時8小時
16 以及休息日出勤），原告實際給付延長工時工資不足1,07
17 2元；109年9月延長工時為17小時（含逾正常工時8小時以
18 及休息日出勤），原告實際給付延長工時工資不足1,157
19 元；109年10月延長工時為13.5小時（含逾正常工時8小時
20 以及休息日出勤），原告實際給付延長工時工資不足1,49
21 5元；109年11月延長工時為8小時（休息日出勤），原告
22 未給付延長工時工資1,584元；109年12月延長工時為8小
23 時（休息日出勤），原告未給付延長工時工資1,584元；1
24 10年1月延長工時為16小時（休息日出勤），原告未給付
25 延長工時工資3,273元；且陳員於109年9月21日至同年月3
26 0日間有連續10日未有例假及休息日等情，有陳員109年3
27 月至110年1月勤務表（見原處分卷第65頁至第76頁）、陳
28 員109年3月至110年1月收支明細表（見原處分卷第77頁至
29 第87頁）、陳員108年6月至109年9月加班費差額計算（見
30 原處分卷第88頁至第90頁）、陳員109年3月至110年2月薪
31 資印領清冊（見原處分卷第91頁至第102頁）在卷可稽，

01 堪認被告認定原告有違反勞基法第36條第1項及第24條規
02 定之違章行為，確屬有據。

03 3、原告就前揭違反勞基法行為具有過失，被告依勞基法第79
04 條第1項第1款、第80條之1規定裁處其罰鍰各2萬元，並公
05 布相關資料，核屬適法：

06 (1)按「（第1項）違反行政法上義務之行為非出於故意或過
07 失者，不予處罰。（第2項）法人、設有代表人或管理人
08 之非法人團體、中央或地方機關或其他組織違反行政法上
09 義務者，其代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行
10 為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，推定為該等
11 組織之故意、過失。」行政罰法第7條定有明文。準此，
12 行政罰之責任，包括故意及過失之違反行政法上義務行為
13 均屬可罰，且設有代表人或管理人非法人團體之代表
14 人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱
15 人或從業人員之故意、過失，即推定為該非法人團體之故
16 意、過失。而該條所稱「故意」係指行為人對於違反行政
17 法上義務之構成要件事實，明知並有意使其發生，或預見
18 其發生而其發生並不違背其本意；所稱「過失」係指對於
19 違反行政法上義務構成要件事實之發生，雖非故意，但按
20 其情節應注意、能注意而不注意，或雖預見其能發生而確
21 信其不發生而言。查原告確有前揭違反勞基法之客觀行
22 為，業如上述；而原告既屬適用勞基法之事業單位，自應
23 注意遵循勞基法規定，其未善盡注意義務，致其所為未符
24 法令規定，其就上開違章行為即有過失。故被告認定原告
25 違反勞基法第24條、第36條第1項規定而作成原處分依勞
26 基法第79條第1項第1款、第80條之1規定裁處罰鍰各2萬
27 元，並公布相關資料，於法有據。

28 (2)原告固主張：其與高見補習班均有舉辦勞資會議決議實施
29 4週變形工時，且其工作規則、勞雇契約、每月排班表均
30 有記載係採行4週變形工時制度，其主觀上認為工作制度
31 係經合法程序並經勞資雙方同意後而為之，並無故意、過

失，被告予以裁罰即有違誤云云。然按事業是否善盡注意義務須以社會共同生活領域中避免法益侵害常規檢視其是否已盡應有之謹慎態度避免法益侵害發生，進而決定其行為應否構成過失。查原告派員於110年5月11日接受被告勞動檢查訪談時表示：「本單位未成立勞資會議，目前未實施變形工時制度。」等詞，有該次談話紀錄（見原處分卷第51頁至第53頁）在卷可稽，顯見原告於接受被告勞動檢查當時自承並無成立勞資會議，亦未實施變形工時制度。原告既主張其業務及組織均隸屬於高見集團，且在被告裁處前之陳述意見書亦表示其工作規則多沿用高見工作規則（見原處分卷第16頁），則原告在關於遵循勞基法所定公法上作為義務之認知程度，自不應低於高見補習班向來所為。觀諸高見補習班106年4月16日「高見公職第一次勞資會議紀錄」（見原處分卷第18頁至第19頁），其對於依法採用變形工時制度之勞資會議應如何召開、進行討論與作成決議均有相當認識；對照原告108年會議之會議紀錄記載方式有前述諸多瑕疵，而難認係依法定程序召集之勞資會議，其無從據此主張其已舉辦勞資會議同意採用4週變形工時制度，業如前述，堪認係因原告主觀上誤認其為高見補習班已完成勞資會議決議程序之效力所及，始便宜行事而未再踐行該法定同意程序。況依勞基法第30條之1第1項第1款、第36條第2項第3款規定採行4週變形工時制度僅係容許雇主得將勞工4週內正常工作時數，分配於其他工作日，但仍受有每日不得超過2小時（即10小時）、延長工作時間不得超過2小時（即12小時），且勞工每2週內至少應有2日之例假，每4週內之例假及休息日至少應有8日之限制，斷無因採4週變形工時即有使勞工連續出勤10日之可能。而由陳員109年3月至109年4月、109年6月至109年12月之勤務表（見原處分卷第65頁至第66頁、第69頁至第75頁）及政府公告之109年政府行政機關辦公日曆表（見本院卷第199頁）對照以觀，陳員於上開期間之例假

01 及休息日數，與適用正常工時制度之勞工例假及休息日數
02 無異。且原告於110年5月11日接受被告勞動檢查訪談時亦
03 表示：「（問：貴單位與所僱勞工陳逸禎約定工時制度為
04 何？）答：本單位與陳君約定工時制度為每日排班9小
05 時，中間休息時間1小時，扣除休息時間後，每日工時8小
06 時。」（見原處分卷第51頁）足見其工時計算仍以8小時
07 為準，故其主張已在工作規則或排休表備註欄載明實施4
08 週變形工時，並非無疑。依前揭說明，自難認原告已盡應
09 有之謹慎態度以避免違反勞基法規定，故仍應認其就上開
10 違章行為在主觀上具有過失。原告此部分主張，並不足作
11 為對其有利認定之佐憑。

12 六、綜上所述，原告之主張，並不可採。被告作成原處分認定原
13 告違反勞基法第24條、第36條第1項規定，並依同法第79條
14 第1項第1款、第80條之1規定各裁處罰鍰2萬元（共計4萬
15 元）並公布相關資料，核無違誤；訴願決定遞予維持，亦無
16 不合。從而，原告訴請撤銷訴願決定及原處分為無理由，應
17 予駁回。

18 七、本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及
19 所提訴訟資料，核於判決結果不生影響，並無逐一論列之必
20 要，附此敘明。

21 八、結論：原告之訴無理由。

22 中 華 民 國 113 年 11 月 1 日

23 審判長法官 孫 國 禎

24 法官 林 韋 岑

25 法官 曾 宏 揚

26 一、上為正本係照原本作成。

27 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭
28 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
29 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
30 應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附
31 繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、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49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、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，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(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。
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 113 年 11 月 1 日

