最　高　行　政　法　院　判　決

108年度上字第806號

上　訴　人　宏華國際股份有限公司

送達址：新北市板橋區民族路168號

代　表　人　蘇添財

訴訟代理人　陳金泉律師

葛百鈴律師

李瑞敏律師

被 上訴 人　基隆市政府

代　表　人　林右昌

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國108年5月30日臺北高等行政法院108年度訴字第261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、上訴人之代表人原為張義豐，於訴訟中變更為蘇添財，其新任代表人已聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

二、上訴人係從事人力派遣業，為適用勞動基準法之行業。被上訴人於民國107年5月14日對上訴人派駐於中華電信股份有限公司（下稱中華電信）所屬基隆服務中心及仁三服務中心實施勞動條件檢查，發現：㈠上訴人於上開2中心所僱勞工計44人，上訴人使其中林盈君等32名勞工於107年5月9日至14日間，至少有1日之正常工作時間連同延長工作時間超過12小時之情形（如：林盈君107年5月10日自10：24出勤工作至翌日03：31、同年月11日自10：27出勤工作至翌日03：01，扣除1小時休息時間後，連續2日之正常工作時間連同延長工作時間分別長達16小時及15.5小時）；㈡上訴人於基隆服務中心所僱勞工林君霓107年5月14日更換班次之排班出勤時間為

08：00至17：00，前（13）日之下班時間為21：30；胡庭瑋107年5月10日更換班次之排班出勤時間為09：30至18：30，前（9）日之下班時間為22：58；呂庭武107年5月14日更換班次之排班出勤時間為08：00至17：00，前（13）日之下班時間為21：52；吳依雯107年5月10日更換班次之排班出勤時間為09：30至18：30，前（9）日之下班時間為22：52；許博能107年5月14日更換班次之排班出勤時間為08：00至17：00，前（13）日之下班時間為21：40；謝采臻107年5月14日更換班次之排班出勤時間為08：00至17：00，前（13）日之下班時間為21：47；上訴人使林君霓等6人更換班次時，未有連續11小時之休息時間。案經被上訴人審查屬實，以上訴人違反勞動基準法第32條第2項及第34條第2項規定，於107年5月23日以基府社關罰貳字第1070222470號裁處書（下稱原處分），經審酌上訴人違反勞動基準法第32條第2項規定之勞工人數、違法行為應受責難程度、所生影響及所得利益後，依同法第79條第1項第1款及第80條之1第2項規定，分別處罰鍰新臺幣（下同）100萬元及2萬元，合計處罰鍰102萬元，並依行為時同法第80條之1第1項規定，公布其事業單位或事業主名稱、負責人姓名（被上訴人已於108年2月10日公告上訴人名稱及負責人姓名），並請上訴人自即日起完成改善。上訴人不服，提起訴願，經勞動部108年1月3日勞動法訴字第1070016878號訴願決定駁回，上訴人仍不服，提起行政訴訟，訴請撤銷訴願決定及原處分關於罰鍰部分、確認原處分關於公布上訴人名稱及負責人姓名部分違法。經原審以108年度訴字第261號判決（下稱原判決）駁回，上訴人不服，遂提起本件上訴。

三、上訴人起訴主張及被上訴人於原審答辯均引用原判決所載。

四、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：㈠中華電信推出之499專案，係於107年5月9日至15日母親節期間所推行限時促銷方案，對於申辦客戶之身分及資格，皆不設限，以拓展市場（衝高手機市占率）；上訴人為中華電信百分之百持

股之子公司而配合執行前揭499專案，於實際從事行銷之前，理當對包括上訴人及母公司中華電信等企業成本、利潤、行銷策略、媒體影響力、潛在申辦客戶使用習慣及數量、專案申辦流程、客戶服務管道及門市現場服務人員之人事安排等事項詳細評估；民眾發生瘋狂排隊搶辦499專案之熱潮，自屬上訴人可得預見，且發生並不違背其本意，顯非勞動部前身行政院勞工委員會（下稱勞委會）87年4月15日（87）勞動二字第013133號函（下稱87年4月15日函）所指之突發事件或事變，亦非上訴人執行其業務範圍內無法預知之情形，上訴人承接中華電信所推出之499專案，自有餘裕事先安排，諸如事先對各營業處所服務人員之配置詳加規劃，增加臨時人員或先發號碼牌等方式，期使員工獲得充分休息，實難認係足以影響勞雇雙方重大利益且不能控制、預見及防範之非循環性緊急事故。㈡上訴人雖主張其於中華電信推出499專案前一天始知情，並提出其企業工會107年7月9日撤回部分檢舉函即甲證20為證云云，然查上訴人公司董監事均由中華電信指派，因此中華電信決定推出499專案，上訴人本難對該決定諉稱事前不知。又中華電信499專案曾於107年5月14日下午官網公告可使用網路申辦，且針對門市申請者亦可採取先收件後，並限期預約指定門市核證及取卡配套措施，以減少門市人員工作量，避免勞工超時之違法。而上訴人陳稱當時沒有預想這個方法，且須中華電信先有此一流程及配合，上訴人方可如此作等語。此除證實上訴人完全聽從中華電信於499專案行銷行為外，亦足證中華電信未慮及上訴人人力調配，等同上訴人承攬中華電信門市◯路業務，行銷本件499專案，未慮及其人力等造成本件違法，核非屬事變或突發事件。且上訴人對民眾發生瘋狂排隊搶辦499專案熱潮，應可預見且不違背其本意，其違反勞動基準法第32條第2項及第34條第2項規定，自屬故意。㈢上訴人又主張於499專案履行期間，曾以電話24小時前通知工會，然查上訴人企業工會於107年5月11日即針對499專案，陳請主管

機關依法實施勞動檢查；106年4月18日函上訴人重申不同意女性夜間工作。且依上訴人提出之聲明書所載，至多僅是通知上訴人公司企業工會，仍不能證明業經依勞動基準法第32條第4項但書規定，取得工會「同意」勞工為本件延時工作。㈣上訴人主張勞工許博能5月14日雖有排班，惟該日請特休假，故出勤時間欄位為空白，此已無違反勞動基準法第34條第2項（超過11小時之違法），原處分逕認上訴人違法，併認違反勞動基準法第32條第2項，亦有重複處罰、一事二罰之違法云云。然查上訴人僱用之勞工許博能雖於499專案執行期間之107年5月14日請特別休假未出勤，然計算11小時休息時間，應將請假（本件許博能請特別休假）扣除，且應自勞工許博能前一工作日實際下班時間即實際加班後下班時間起算，而據此計算，原處分認定上訴人未予勞工許博能連續11小時休息時間，核未違法。上訴人誤將勞工許博能107年5月14日請特別休假時間及前一工作日實際加班時間，併計入上訴人休息時間，而認原處分此部分認定事實違法云云，自不足採。又原處分認上訴人使其僱用勞工林盈君等人，於107年5月9日至107年5月14日，有1日之正常工作時間連同延長工作時間超過12小時之情形（違反勞動基準法第32條第2項）；及使勞工林君霓等6人更換班次時，未有連續11小時之休息時間（違反勞動基準法第34條第2項規定）行為，因各該違反勞動基準法第32條第2項、第34條第2項法定構成要件不同，核屬違反行政法上二義務之行為，自屬二行為，上訴人主張為自然一行為，進而認此部分裁罰有違一行為二罰云云，自有誤解。㈤上訴人雖主張本件裁罰有裁量怠惰之違法云云。惟被上訴人參照勞動基準法第80條之1第2項、行政罰法第18條第1項及違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則（下稱裁罰共通性原則）第3條規定，審認上訴人資本額為1億8千萬元，為中華電信百分之百持股之子公司，母公司即中華電信資本額為1千2百億元。本件499專案期間，上訴人位於基隆市5家門市出勤勞工人數58人（扣除張惠

雯、郭欣怡該段期間請假未出勤），而一日出勤逾12小時（違反勞動基準法第32條第2項規定）之勞工人數計有45人，違反勞工人數比高達78%；於該期間要求勞工出勤紀錄改以簽到方式（原為打卡），有意圖掩蓋勞工一日正常工時連同延長工時逾12小時之違法事實情狀；上訴人使勞工逾時工作又嚴重影響勞工身心健康；且全民瘋狂於期間內搶申請，上訴人母公司中華電信因此產生之市場效果（包括市佔率及使用率）及盈利、可能之獲益亦難以估算，直接或間接利益應十分鉅大，被上訴人依勞動基準法第79條第1項第1款規定，裁量法定最高額罰鍰100萬元，經核並未違法。至於上訴人僱用勞工林君霓等人更換班次時，未有連續11小時之休息時間而違反勞動基準法第34條第2項規定部分，被上訴人援用勞動基準法第79條第1項第1款規定，審酌上開情事，裁處上訴人罰鍰2萬元（法定最低額），亦未有裁量違法等語，駁回上訴人於原審之訴。

五、本院經核原判決駁回上訴人之訴，結論並無違誤。茲就上訴意旨補充論斷於下：

㈠按勞動基準法第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」第32條規定：「（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，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。（第3項）雇主僱用勞工人數在三十人以上，依前項但書規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。（第4項）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。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；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。」第34條規定：「（第1項）勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。（第2項）依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。（第3項）雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。」第79條第1項第1款、第4項規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反……第三十二條、第三十四條至第四十一條……。」「有前三項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。」行為時第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。」（本條項嗣於109年6月10日修正公布：「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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」）

㈡勞動基準法第32條第2項有關延長工作時數上限，係保護勞工健康權益所設最低標準之勞動條件，屬強制規定，非有法定事由，雇主不得違反，否則即構成勞動基準法第79條第1項第1款規定之違法行為。同條第4項固允許雇主遇有天災、事變或突發事件，具必要性時，另得使勞工在正常工作時間以外延長工作時間。參酌勞委會87年4月15日函釋，所謂事變，泛指因人為外力（非天變地異之自然界變動）造成社會或經濟運作動盪之一切重大事件，如戰爭、內亂、暴亂、金融風暴及重大傳染病即是；所稱突發事件，應視事件發生當

時狀況判斷是否為事前無法預知、非屬循環性，及該事件是否需緊急處理而定，惟此係延長工作時間之例外規定，自應從嚴解釋，尤以事業出於商業目的之促銷活動，採取限制性行銷（俗稱飢餓行銷）策略，以時間限制性，藉由稀少訴求，激發消費者緊張感，誘使爭先恐後之搶辦意願，以達到短期有效提升銷售量，拓展市場占有率之營利目的，事前既經相當時日之策劃，活動亦非不得即時中止，基於保護勞工健康權益，實無從認其符合上開規定之事變或突發事件。經查，上訴人為中華電信百分之百持股之子公司，配合執行中華電信所推出之499專案，於107年5月9日至15日母親節期間推行限時促銷方案，所提供費率較先前599快閃專案更為優惠，且活動期間甚短，對於申辦客戶之身分及資格未設限制，可預見將吸引大量消費者申請辦理，致所屬員工承受超過599快閃專案期間之工作負荷，此種商業促銷行為，難認屬勞動基準法第32條第4項所謂事變或突發事件等情，已據原判決就其調查證據之辯論結果，論述其得心證之理由及法律見解，於法並無不合，尚無判決適用法規不當或不備理由之違背法令情事。上訴意旨以：本件499專案一開始並未受到大眾矚目，因媒體報導而造成社會動盪，且上訴人係中華電信推出本專案前一日才受通知，難有預見可能，符合勞動基準法第32條第4項所定事變或突發事件，原審將上訴人與中華電信視為一體，逕認上訴人可預見499專案引發熱潮，又以工會陳情或檢舉為由而推論上訴人違法，顯有認事用法違背論理法則及經驗法則之判決違背法令情事云云，持其一己歧異之法律見解而為爭執，自難憑採。又本件既非勞動基準法第32條第4項所定之事變或突發事件，上訴人自無從據以延長勞工在正常工作時間以外之工作時間，是上訴意旨有關指摘原判決適用該條項但書規定之爭議，亦屬無理由。

㈢事實認定乃事實審法院之職權，苟其事實之認定符合證據法則，縱其證據之取捨與當事人所希冀者不同，致其事實之認定亦異於該當事人之主張者，亦不得謂為判決有違背法令之

情形。又所謂判決不備理由，係指判決全然未記載理由，或雖有判決理由，但其所載理由不明瞭或不完備，不足使人知其主文所由成立之依據，故縱其說明為當事人所不認同，亦與判決不備理由有間。原判決依調查證據之辯論結果，業論明：被上訴人於107年5月14日對上訴人派駐於中華電信所屬基隆服務中心及仁三服務中心實施勞動條件檢查，發現上訴人於該2中心所僱勞工計44人，上訴人使其中林盈君等32名勞工於107年5月9日至14日間，至少有1日之正常工作時間連同延長工作時間超過12小時〔如：林盈君107年5月10日自10：24出勤工作至翌日03：31、同年月11日自10：27出勤工作至翌日03：01，扣除1小時休息時間後，連續2日之正常工作時間連同延長工作時間分別長達16小時及15.5小時（原處分誤載為16.5小時）〕；又上訴人於基隆服務中心所僱勞工林君霓等6人於更換輪班制之班次時，未有連續11小時之休息時間〔如：林君霓於107年5月14日更換班次之排班出勤時間為08：00至17：00，前（13）日之下班時間為21：30〕，因認上訴人違反勞動基準法第32條第2項及第34條第2項規定，且其對於民眾發生瘋狂排隊搶辦499專案熱潮，應可預見且不違背其本意，自屬故意，被上訴人爰作成原處分予以裁罰，尚無違誤等情，並載明所採勞動部「輪班換班間距」有關應以實際下班時間計算及請假不應計入之見解，及有一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表、勞動檢查訪查談話紀錄表、勞工林盈君等人輪班制之班表、上訴人所僱勞工違反勞動基準法第32條第2項及第34條第2項超時工作明細統計表等證據在卷可稽，已論述其得心證之理由及法律見解，對上訴人之主張如何不足採之論證取捨等事項，亦詳為論斷，與經驗法則及證據法則並無違背，尚無判決適用法規不當或不備理由之違背法令情事。上訴意旨仍執前詞，指摘原判決未審酌其主張所屬員工並非輪班制勞工，且被上訴人不應以實際下班時間作為計算，勞工林君霓等人班別並無低於11小時，許博能於107年5月14日請特別休假未依原定班別出勤，

亦未敘明不採之理由，有判決不備理由情事云云，洵無可採。

㈣上訴意旨又以：原處分同時以上訴人違反勞動基準法第32條第2項及第34條而為裁罰，已是重複處罰、一事二罰；另參本院105年10月份第1次庭長法官聯席會議決議意旨，應認其因本件499專案在全國各縣市單位所涉違章行為，僅係法律上一行為，上訴人因此專案事件竟遭各地主管機關高額裁罰，有違一事不二罰原則，原判決顯有違背法令情事云云。惟按勞動基準法第32條第2項規定，係限制雇主延長勞工之工作時間之上限，設有一日、一個月及每三個月延長工作時間之上限；而同法第34條第2項關於更換班次間隔應有連續休息時間下限之規定，係限制雇主不得排定班次，致勞工在更換班次間休息時數未足11小時。前者係禁止雇主使勞工長時間工作，後者係禁止雇主使勞工更換班次間隔休息時間不足，所規範之行政法上義務顯非相同，其法定構成要件既屬有別，違規行為態樣互殊，顯非同一行為，若只論以一個違規行為或僅擇一裁罰，明顯有評價不足之情形，自應分論併罰，並無重複處罰、一事二罰可言。又上開規定之規範目的，係責求雇主指揮命令勞工工作時應遵守之最低勞動條件標準，所保障者為個別勞工之健康權益，而非就雇主之營業行為或反覆多數行為為統合評價，自不得援引集合犯之理論，將雇主多次違章行為，視為同一行為論斷。再衡諸上訴人派駐勞工於中華電信各縣市轄區不同門市單位，係依各門市單位分別排定之班表上下班，其業務繁忙程度不同，配置人力不同，所排班表鬆緊程度自有差異，且不同門市單位各有不同之主管指揮監督，分別按實際營運狀況及業務繁忙程度，決定是否指派勞工延長工時、指派哪位勞工延長工時及需延長多少工時，並非基於同一意思表示下之同一行為，故上訴人使本件所屬勞工違法超時工作及間隔休息時間不足，自與上訴人於其他縣市之違章行為有別，難認係同一違法行為，自應分別成立其行政罰責任。是原處分就上訴人本件違

章行為予以裁罰，並公布名稱，自無違反一行為不二罰原則之問題。至上訴人援引本院105年10月份第1次庭長法官聯席會議決議，係以藥事法第65條所定藥物廣告，具有重複播送、反覆實施之集合性概念，如非藥商而出於違反藥事法第65條不作為義務之單一意思，多次重複刊播藥物廣告，則為違反同一行政法上義務之接續犯，在法律上固應評價為一行為，惟此與本件所涉勞動基準法第32條第2項或第34條第2項規定，原係保障各個勞工之身體健康法益，而非就雇主反覆實施之營業或廣告行為為統合評價，情形自有不同，非可比附援用，上訴人上開主張，自無可採。

㈤勞動基準法第72條第1項規定：「中央主管機關，為貫徹本法及其他勞工法令之執行，設勞工檢查機構或授權直轄市主管機關專設檢查機構辦理之；直轄市、縣（市）主管機關於必要時，亦得派員實施檢查。」勞動基準法施行細則第44條規定：「（第1項）檢查員檢查後，應將檢查結果向事業單位作必要之說明，並報告檢查機構。（第2項）檢查機構認為事業單位有違反法令規定時，應依法處理。」第45條規定：「事業單位對檢查結果有異議時，應於通知送達後十日內向檢查機構以書面提出。」勞動檢查法第22條第2項規定：「勞動檢查員於實施檢查後應作成紀錄，告知事業單位違反法規事項及提供雇主、勞工遵守勞動法令之意見。」第25條第1項規定：「勞動檢查員對於事業單位之檢查結果，應報由所屬勞動檢查機構依法處理；其有違反勞動法令規定事項者，勞動檢查機構並應於十日內以書面通知事業單位立即改正或限期改善……。」依上開規定可知，勞動檢查係主管機關為貫徹勞動法令之執行，維護勞雇雙方權益之行政調查措施，後續雖有勞動檢查結果之說明及異議、告知事業單位違反法規事項及提供遵守勞動法令之意見、通知事業單位立即改正或限期改善等程序規定，惟勞動檢查之情形各異，為避免影響行政效能，勞動基準法並未規定須經上開勞動檢查之說明、告知、限期命改善等程序後，始得對事業單位裁

罰，亦未以勞動檢查之異議程序作為裁罰之前置程序。是上訴人指摘被上訴人未依勞動基準法施行細則第44條通知其檢查結果，亦未依同細則第45條予其10日期限之異議權，即以原處分對其裁罰，已違反正當法律程序，原判決顯有違背法令情事云云，自非可採。

㈥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。」行政罰法第18條第1項亦規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」而裁罰共通性原則係勞動部就違反勞動基準法規定之違章行為，所訂定一致性及共通性原則，俾主管機關裁罰時有具體客觀之裁量標準可循，避免造成恣意輕重之情形。觀其第3條第1項明定：「主管機關應依本法第八十條之一第二項及行政罰法第十八條第一項規定，於裁處罰鍰時，審酌下列各款情事，為量罰輕重之標準：㈠違反行為有關之勞工人數。㈡累計違法次數。㈢未依法給付之金額。㈣違反本法義務行為應受責難程度、所生影響。㈤因違反本法義務所得之利益。㈥受處罰者之資力。」為一般性之裁量原則，且因勞動基準法旨在保障弱勢勞工，裁罰時更應審酌行為人之事業規模、違反人數及違反情節而加重處罰（參見勞動基準法第79條第4項），以貫徹社會公平正義原則，營造符合人性尊嚴之國家整體工作環境，同條第2項因而規定：「事業單位有本法第七十九條第一項至第三項規定行為之一者，主管機關裁處罰鍰時，除審酌前項各款情事外，並得依本法第七十九條第四項規定，衡酌加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。」作為處遇特殊違章情節之加重標準。經查，上訴人為資本額為1千2百億元之中華電信百分之百持股之子公司，資本額亦達1億8千萬元，母公司即中華電信公司，顯見其資力雄厚，履行勞動基準法第32條及第34條規定之義務，並無困難；本件499專案期間，上訴人派遣

勞工於中華電信基隆市5家門市，經抽查其中基隆服務中心及仁三服務中心之44名勞工中，至少一日出勤逾12小時（違反勞動基準法第32條第2項）之勞工人數即有32人，違反勞工人數比高達72%（如以5家門市出勤勞工人數58人，至少一日出勤逾12小時之勞工即有45人，違反勞工人數比高達78%），至於違反勞動基準法第34條第2項部分，則有派駐於基隆服務中心之勞工6人；上訴人於499專案限時促銷期間，未事先詳加規劃配置各門市服務人員，致所僱用勞工於499專案期間密集勞動，逾時工作，且持續處於精神緊張狀態，已構成勞工短期過重之工作負荷，屬職業促發腦血管及心臟病之高風險群，嚴重損及勞工健康權益，上訴人事後擇優給予加班費與補休，所得補救甚屬有限；又中華電信499專案經全民瘋狂搶申請，除原用戶解約金、換約金，並搶占其他電信業者客戶（市佔率），所獲市場效益（包括市佔率及使用率）及盈利，自屬鉅大，且行政罰除督促受處罰人注意行政法上義務外，尚具警戒未依法謀利之作用；上訴人既未防範在先，嗣經媒體大篇幅報導其違法情況下，復未對剩餘活動期間尋求其他有效方案因應，仍使勞工持續密集超時工作，將自身與中華電信間之履約義務凌駕於勞工健康權益之上，漠視法令規定，侵害勞動條件及職場秩序甚鉅，足認其違反行政法上義務行為應受責難程度及所生影響重大；況依上訴人公司規模龐大、本件受害勞工人數眾多且比例超過7成、違章情節嚴重，依勞動基準法第79條第4項規定，其違反勞動基準法第32條第2項部分，本得加重至法定罰鍰最高額2分之1即150萬元。則原判決論以被上訴人審酌上情，依勞動基準法第80條之1第2項、行政罰法第18條第1項及裁罰共通性原則第3條規定，對上訴人違反勞動基準法第32條第2項及第34條第2項部分，分別處以罰鍰100萬元、2萬元，並依行為時勞動基準法第80條之1第1項規定公布上訴人名稱及負責人姓名，已考量上訴人違法情節之輕重、應受責難程度、所生影響、所得利益及資力等情狀，難認有裁量濫用或

裁量怠惰，亦無違反比例原則之違法情事等理由，維持原處分，尚稱適法。上訴意旨以：中華電信及上訴人均無因本次499專案而大獲其利，原判決未經調查亦未敘明其認定之事證與理由即認上訴人因499專案事件而獲利難以估算，毫無事證可證，況499專案事件發生當下民眾湧入之情形如同金融機構遭擠兌一般，上訴人完全無法預測及控制，上訴人已盡力處理499專案期間之人事調度，被上訴人刻意重罰，有違反比例原則，就此原判決未採信亦未敘明不採之理由，顯有判決不備理由之違法云云，尚非可採。

㈦末按原判決業敘明上訴人違規事證明確，客觀上明白足以確認，被上訴人於作成原處分前，未給予上訴人陳述意見機會，並無違誤等語，此依行政程序法第103條第5款、行政罰法第42條第6款規定，均無不合。是上訴意旨仍執前詞，指摘被上訴人原處分裁處其罰鍰102萬元，卻未給予陳述意見之機會，原判決顯有違背法令云云，殊無足取。

㈧綜上所述，原判決駁回上訴人於原審之訴，並無違誤，上訴論旨仍執前詞，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

六、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　110　年　2　月　25　日

最高行政法院第四庭

審判長法官　陳　國　成

法官　蔡　紹　良

法官　蕭　惠　芳

法官　曹　瑞　卿

法官　高　愈　杰

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　華　民　國　110　年　2　月　25　日

書記官　莊　俊　亨