

最 高 行 政 法 院 判 決

109年度上字第722號

上 訴 人 宏 華 國 際 股 份 有 限 公 司

代 表 人 蘇 添 財

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

被 上 訴 人 苗 栗 縣 政 府

代 表 人 徐 耀 昌

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國109年4月29日臺中高等行政法院108年度訴字第66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、上訴人係從事人力派遣業，為適用勞動基準法之行業。民國107年5月14日被上訴人派員至上訴人派駐苗栗服務中心等7處服務據點實施勞動條件檢查，並於107年5月16日依上訴人所檢送資料審查結果，發現上訴人為因應中華電信股份有限公司（下稱中華電信）推出之「5月9日至5月15日期間499吃到飽專案」（下稱499專案），派駐和平服務中心勞工廖思婷等8人及派駐苗栗服務中心勞工連奕先等14人（合計22人）於107年5月9日至15日專案期間，至少有1日總工作時間已超過法定上限12小時，違反勞動基準法第32條第2項規定；另上訴人派駐和平服務中心勞工巫巧雲於107年5月12、13日及陳致強於107年5月11、12日更換班次時，均未有至少連續11小時之休息時間，違反勞動基準法第34條第2項規定，案經被上訴人查證屬實，乃以107年7月4日府勞資字第1

070129312號裁處書（下稱原處分），依勞動基準法第79條第1項第1款、第80條之1第2項及行政罰法第18條第1項規定，分別裁處罰鍰新臺幣（下同）100萬元、2萬元，合計102萬元。嗣被上訴人另於107年8月10日依行為時勞動基準法第80條之1第1項公布上訴人名稱及負責人姓名。上訴人不服原處分，循序提起行政訴訟，並聲明：1. 確認原處分關於公布上訴人名稱及負責人姓名違法。2. 原處分關於罰鍰102萬元部分及訴願決定均撤銷。經原審以108年度訴字第66號判決（下稱原判決）駁回，上訴人仍不服，遂提起本件上訴。

二、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。

三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：（一）本件上訴人對所僱用勞工之出勤時間不爭執，依107年5月1日至14日出勤紀錄、母親節特選方案門市簽到簽退表可知，上訴人有使其所僱用之勞工廖思婷等22人，至少有1日正常工作時間連同延長工作時間超過12小時，及所僱用勞工巫巧雲、陳致強於更換班次時，未有連續11小時之休息時間，其違法事證明確，被上訴人於作成原處分前，依行政程序法第102條規定以107年5月30日府勞資字第1070104387號函通知上訴人陳述意見，並經上訴人以107年6月11日宏行人字第1070000310號函及其附件函復被上訴人，難認被上訴人於原處分之作成有何程序上瑕疵或有違正當行政程序。（二）上訴人係由中華電信持股百分之百，為中華電信完全控制之子公司，其承攬之中華電信所推499專案，係採取限制性行銷（俗稱飢餓行銷）策略，以達到短期有效提升銷售量，拓展市場占有率之營利目的，故中華電信所推出之499專案，發生民眾瘋狂排隊搶辦之熱潮，對上訴人及中華電信而言，均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）所指有使勞工在正常工作時間以外工作必要之「突發事件」或「事變」。上訴人只圖遂行中華電信行銷策略，讓其員工每日工作超過12小時，自該當勞動基準法第32條第2項之裁罰要件，難謂不可

01 歸責於上訴人。上訴人辯稱中華電信推出499方案致來客數
02 量暴增，非其可預見，符合勞動基準法第32條第4項所稱事
03 變或突發事件情形，且不具故意過失，無期待可能性，不應
04 裁罰等語，均不可採。(三)上訴人僱用之勞工巫巧雲於107年5
05 月12、13日班表及勞工陳致強於同年月11、12日班表，原分
06 屬不同時段之工作班次，因499專案之故，兩班次間之休息
07 時間分僅9小時46分、僅8小時37分，原處分據此認定上訴人
08 未予勞工連續休息11小時休息時間，核有違法。上訴人有關
09 應以班表所定時間而非實際下班時間計算11小時之主張，自
10 不足採。(四)上訴人營業模式係由各地服務中心各自指派不同
11 勞工在不同工作地點工作，如上訴人基於個別服務中心的業
12 務需求，分別使不同勞工、於不同期日超時工作，侵害不同
13 勞工之個人法益，應屬不同違法行為。至上訴人所舉本院10
14 5年10月份第1次庭長法官聯席會議決議，乃指「甲出於同一
15 招徠銷售『遠紅外線治療儀』之目的，在民國103年2月11日
16 至3月23日共41日期間，擅自刊播該藥物廣告達76次」，其
17 違法自然行為所侵害者，並非不同之個人法益，該多數違法
18 之自然行為固被認定法律上一行為，但與本件情形不同，尚
19 難比附援引。勞動基準法第32條第2項與勞動基準法第34條
20 第2項規定，前者之違規行為態樣係不應使勞工延長工作而
21 積極作為，後者之違規行為態樣則為應使勞工繼續休息而消
22 極不作為。雇主只要有使勞工違規延長工作即屬成立勞動基
23 準法第32條第2項之違規行為，其在勞工休息不足法定最低
24 時數前，復使勞工開始工作則另外成立勞動基準法第34條第
25 2項規定之違規行為，二者雖均侵害勞工之健康權益，但違
26 規行為態樣互殊，法定構成要件有別，各具獨立性及構成要
27 件完整性，非屬同一行為，若只論以一個違規行為或僅擇一
28 裁罰，明顯有評價不足之情形，自應分論併罰，上訴人訴稱
29 原處分違反一行為不二罰原則，核非可採。(五)上訴人致使勞
30 工超時工作形成持續性、普遍性現象，不僅未防範在先，復
31 未尋求其他有效方案因應，使勞工短期內持續且密集的超時

01 工作，侵害勞動條件及職場秩序甚鉅，足認其違反行政法上
02 義務行為應受責難程度及所生影響重大。且依上訴人之公司
03 規模，違反人數及次數眾多，違反情節嚴重，被上訴人依勞
04 動基準法第79條第4項及違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原
05 則（下稱裁罰共通性原則）第3條第2項規定，本得加重其罰
06 鍰至法定罰鍰最高額2分之1，被上訴人審酌上情，乃認上訴
07 人雖係第1次違規，對違反勞動基準法第32條第2項部分，認
08 係情節重大，參據行政罰法第18條第1項規定，對上訴人處
09 以法定最高罰鍰100萬元，對違反勞動基準法第34條第2項部
10 分，以其僅違反2人2次，則處以最低罰鍰2萬元，並依勞動
11 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，
12 殊難認有裁量濫用或裁量怠惰致使裁罰違反比例原則之情事
13 等語，駁回上訴人於原審之訴。

14 四、本院經核原判決駁回上訴人之訴，結論並無違誤。茲就上訴
15 意旨補充論斷於下：

16 (一)按勞動基準法第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每
17 日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」第32條規
18 定：「（第1項）雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之
19 必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會
20 議同意後，得將工作時間延長之。（第2項）前項雇主延長
21 勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小
22 時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主
23 經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延
24 長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得
25 超過一百三十八小時。（第3項）雇主僱用勞工人數在三十
26 人以上，依前項但書規定延長勞工工作時間者，應報當地主
27 管機關備查。（第4項）因天災、事變或突發事件，雇主有
28 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
29 長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組
30 織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於
31 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。」

(二)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，係採取月繳費499元，合約期間不限上網傳輸流量，網內通話免費及網外及市話180分鐘免費之特別優惠，活動期間甚短，顯見係採取限制性行銷策略，致其員工每日工作超過12小時而需承受損害健康等之不利益，自無論對上訴人或中華電信，均難認係屬勞動基準法第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，依上開規定及說明，自屬有據。上訴意旨以：本件499專案一開始並無申辦風潮，因後續媒體爭相報導，才爆出申辦人潮，107年5月之申辦量為前月之772%，顯非事前所能預料，且上訴人係前一日（107年5月8日）始獲中華電信通知專案內容，自屬事變或突發事件，原審將上訴人與中華電信視為一體，逕認上訴人可預見該專案將引發熱潮，且對上訴人有利主張均未審酌，亦未交代不可採之理由，有判決適用法規不當及不備理由之違背法令云云，係持其一己歧異之法律見解而為爭執，自難憑採。

(三)又查，被上訴人於107年5月14日派員至上訴人派駐苗栗服務中心等7處服務據點實施勞動條件檢查，並於107年5月16日依其所檢送資料審查結果，發現上訴人為因應中華電信推出之499專案，派駐和平服務中心勞工廖思婷等8人及派駐苗栗服務中心勞工連奕先等14人（合計22人），於107年5月9日至5月15日專案期間，至少有1日總工作時間超過法定上限12小時，違反勞動基準法第32條第2項規定。且以上訴人承攬中華電信之客服及銷售業務，理應對其推出499專案之行銷策略、媒體影響力、潛在申辦客戶使用習慣及數量、申辦流程、客服管道及門市現場服務人員之人事安排，進行詳細瞭解及評估，對於民眾搶辦499專案之熱潮，應可預見且不違反其本意，上訴人仍使其轄區內勞工高達22人於專案期間發生單日工時超過12小時法定上限，經媒體報導後仍未有效改善，執意違反法定工時上限之強制規定，應有違法之故意。上訴人有關專案期間來客數量暴增，非其可預見，故不具故

01 意過失，且無期待可能性等主張，均不可採。又上訴人派駐
02 和平服務中心勞工巫巧雲，於107年5月12、13日班表原為10
03 時30分至19時、13時至21時30分，顯分屬不同時段之工作班
04 次，其因499專案之故，107年5月12日實際下班時間為翌（1
05 3）日凌晨3時5分，107年5月13日上班時間則為12時51分，
06 兩班次間休息時間僅9小時46分，另名勞工陳致強，其107年
07 5月11、12日班表原為10時30分至19時、13時至21時30分，
08 亦屬不同班次，其因499專案之故，107年5月11日實際下班
09 時間為翌（12）日凌晨2時40分，107年5月12日上班時間為1
10 1時17分，兩班次之休息時間僅8小時37分，均未有至少連續
11 11小時之休息時間，違反勞動基準法第34條第2項規定，其
12 縱無故意，亦有過失，被上訴人爰作成原處分予以裁罰，訴
13 願決定亦據以駁回訴願等情，業經原判決載明所採勞動部
14 「輪班換班間距」有關應以實際下班時間計算之見解，及有
15 出勤紀錄表、簽到簽退表、訪談紀錄等證據在卷可稽，據以
16 維持原處分及訴願決定，已論述其得心證之理由及法律見
17 解，對上訴人之主張如何不足採之論證取捨等事項，亦詳為
18 論斷，與經驗法則及證據法則並無違背，尚無判決違背法令
19 情事可言。上訴意旨仍執前詞，主張其對499專案引爆人潮
20 一事並無預見可能，不具故意或過失之違法主觀要件，且為
21 因應499專案，已採取許多積極措施，顯見主觀上並無可責
22 性；又被上訴人不應以實際下班時間作為計算間隔11小時之
23 標準，而巫員其班表所定兩班次確實間隔11小時，並無違反
24 勞動基準法第34條第2項，原判決逕認上訴人違反該條項規
25 定，已有適用法規不當之違背法令云云，亦無可採。

26 (四)上訴意旨又以：依本院105年10月份第1次庭長法官聯席會議
27 決議意旨，應認上訴人因本件499專案在全國各縣市不同門
28 市單位所涉違章行為，僅係法律上一行為，上訴人因此專案
29 事件竟遭各地主管機關高額裁罰，有違一事不二罰原則，原
30 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
31 規定，係限制雇主延長勞工之工作時間之上限，設有一日、

01 一個月及每三個月延長工作時間之上限；而本法第34條第2
02 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
03 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
04 時。前者係禁止雇主使勞工長時間工作，後者係禁止雇主使
05 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
06 非相同，其法定構成要件既屬有別，違規行為態樣互殊，顯
07 非同一行為。又上開規定之規範目的，係責求雇主指揮命令
08 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
09 工之健康權益，非如本院105年10月份第1次庭長法官聯席會
10 議決議，係因藥事法第65條所定藥物廣告，具有重複播送、
11 反覆實施之集合性概念，故就雇主之營業行為或反覆多數行
12 為為統合評價而視為同一行為論斷，其情形既有不同，自非
13 可比附援用。再衡諸上訴人派駐勞工於中華電信各縣市轄區
14 不同門市單位，係依各門市單位分別排定之班表上下班，其
15 業務繁忙程度不同，配置人力不同，所排班表鬆緊程度自有
16 差異。且不同門市單位各有不同之主管指揮監督，分別按實
17 際營運狀況及業務繁忙程度，決定是否指派勞工延長工時、
18 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
19 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
20 作及間隔休息時間不足，自與其於其他縣市之違章行為有
21 別，難認係屬同一違法行為，自應各別成立其行政罰責任，
22 並無一行為二罰之問題。上訴人上開主張，自無可採。

23 (五)勞動基準法第72條第1項規定：「中央主管機關，為貫徹本
24 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
25 管機關專設檢查機構辦理之；直轄市、縣（市）主管機關於
26 必要時，亦得派員實施檢查。」勞動基準法施行細則第44條
27 規定：「（第1項）檢查員檢查後，應將檢查結果向事業單
28 位作必要之說明，並報告檢查機構。（第2項）檢查機構認
29 為事業單位有違反法令規定時，應依法處理。」第45條規
30 定：「事業單位對檢查結果有異議時，應於通知送達後十日
31 內向檢查機構以書面提出。」勞動檢查法第22條第2項規

01 定：「勞動檢查員於實施檢查後應作成紀錄，告知事業單位
02 違反法規事項及提供雇主、勞工遵守勞動法令之意見。」第
03 25條第1項規定：「勞動檢查員對於事業單位之檢查結果，
04 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
05 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
06 即改正或限期改善……。」依上開規定可知，勞動檢查係主
07 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
08 查措施，後續雖有勞動檢查結果之說明及異議、告知事業單
09 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
10 立即改正或限期改善等程序規定，惟勞動檢查之情形各異，
11 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
12 查之說明、告知、限期命改善等程序後，始得對事業單位裁
13 罰，亦未以勞動檢查之異議程序作為裁罰之前置程序。是上
14 訴人指摘被上訴人未依勞動基準法施行細則第44條第1項通
15 知其檢查結果，亦未依同細則第45條予其10日期限之異議
16 權，即以原處分對其裁罰，已違反正當法律程序，原判決顯
17 有適用法規不當之判決違背法令情事云云，自非可採。

18 (六)勞動基準法第80條之1第2項規定：「主管機關裁處罰鍰，得
19 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
20 付之金額，為量罰輕重之標準。」行政罰法第18條第1項亦
21 規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難
22 程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考
23 量受處罰者之資力。」而裁罰共通性原則係勞動部就違反勞
24 動基準法規定之違章行為，所訂定一致性及共通性原則，俾
25 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
26 輕重之情形。觀其第3條第1項明定：「主管機關應依本法第
27 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
28 罰鍰時，審酌下列各款情事，為量罰輕重之標準：(一)違反行
29 為有關之勞工人數。(二)累計違法次數。(三)未依法給付之金
30 額。(四)違反本法義務行為應受責難程度、所生影響。(五)因違
31 反本法義務所得之利益。(六)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，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；上訴人為執行499專案，使派駐苗栗服務中心之23名勞工，其中連奕先等14人於107年5月11日，單日總工作時間均已達16小時以上[即工作至翌（12）日凌晨零時許]，已超過法定上限12小時計4小時以上；更有甚者，上訴人使派駐和平服務中心之8名勞工，其中溫宗翰於107年5月10日9時30分工作至11日2時30分、5月12日9時30分工作至13日3時5分；巫巧雲於107年5月11日上午9時30分工作至12日2時40分，復於12日上午10時30分工作至13日3時5分；陳致強於107年5月9日上午9時30分工作至10日0時15分、5月11日上午10時30分工作至12日2時40分、復於5月12日13時0分工作至13日3時5分、5月13日9時30分工作至14日0時；徐孟真於107年5月9日9時30分工作至10日0時15分、5月11日9時30分工作至12日2時40分；賴宇政於107年5月9日10時30分工作至10日0時15分、5月10日9時30分工作至11日2時30分、5月12日9時30分工作至13日3時5分、5月13日10時30分工作至14日0時；葉詩榮於107年5月9日9時30分工作至10日0時15分、5月10日13時工作至11日2時30分、5月13日9時30分工作至14日0時；謝鈞宇於107年5月10日10時30分工作至11日2時30分、5月11日13時工作至12日2時40分、5月12日13時工作至13日3時5分、5月13日9時30分工作至14日0時；廖思婷於107年5月10日9時3

0分工作至11日2時30分、5月11日9時30分工作至12日2時40分，亦均超過法定上限12小時以上，且使上述8人多次逾時工作，甚有工作達16、17小時以上，並逾凌晨2時、3時，致使勞工超時工作成為持續性、普遍性現象，對勞工之身體戕害甚鉅，嚴重損及勞工健康權益，上訴人雖事後擇優給予加班費與補休，所得補救實甚有限；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，且以和平服務中心勞工受害比例達百分之百，雖係第1次違規，然違章情節嚴重，依勞動基準法第79條第4項及裁罰共通性原則第3條第2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，已考量違法情節之輕重、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，據以維持原處分，尚稱適法。上訴意旨以：上訴人為初次違反勞動基準法第34條規定，且非故意違規，事後亦給予員工加班費及徵得工會諒解，況上訴人並未因本件499專案而獲得龐大收益，足見違章行為未達最嚴重之程度，然原處分裁處上訴人法定最高額100萬元，顯違反比例原則及裁罰共通性原則第3條規

01 定，原判決未察於此，亦未對有利於上訴人之主張說明何以
02 不採之理由，有判決適用法規不當及不備理由之違背法令云
03 云，尚非可採。

04 (七)再按行政訴訟採職權調查原則，行政法院應依職權調查事實
05 關係，不受當事人主張之拘束（行政訴訟法第125條第1項參
06 照），行政機關之追補理由既有助於法院發現客觀事實與法
07 律依據，且符合訴訟（程序）經濟之要求。因此，於「未改
08 變行政處分之本質與結果（同一性）」、「屬於裁判基準時
09 已存在之理由」、「無礙當事人之攻擊防禦（程序保障權
10 利）」及「由行政機關自行追補理由」之前提下，自得允許
11 行政機關於行政訴訟中追補行政處分之理由及其法律依據。
12 原處分之事實欄雖僅記載「…於107年5月9日至5月12日該段
13 期間，一日總工作時間…」，惟其亦載明係以107年5月1日
14 至5月15日中華電信苗栗營運處7個服務中心之勞工出勤紀錄
15 及請假紀錄為據，調查上訴人於499專案期間之違章行為，
16 是被上訴人於原審言詞辯論期日補陳：「…和平服務中心的
17 部分，幾乎全部員工於5月9日到13日期間都有超時情形，有
18 員工上班到凌晨2或3點才下班，但上午又繼續上班的離譜情
19 形，連續好幾天都這樣，顯示違規情節的重大」而為理由之
20 追補，核未改變原處分同一性，且關於和平服務中心全部勞
21 工於專案期間均超時工作之事實，早經被上訴人於訴願程序
22 中主張：「苗栗服務中心所僱總勞工人數23人，該期間確有
23 使14人超時工作，超時勞工人數比率達60.8%；另和平服務
24 中心所僱總勞工人數8人，該期間確有使全數勞工超時工
25 作，超時勞工人數比率達100%」等語，亦據訴願決定書記載
26 於其原處分機關答辯意旨欄內（原審卷1第41頁），並無突
27 襲上訴人之情形，原判決因而准許被上訴人追補理由，於法
28 並無不合。至於上訴意旨以：被上訴人遲至再開辯論之言詞
29 辯論程序，始提出和平服務中心幾乎全部員工都有超時工
30 作情形之主張，顯屬遲誤提出攻擊防禦方法，且有礙上訴人之

01 攻擊防禦，原判決准其追補理由，顯有判決適用法規不當之
02 違背法令云云，仍非可採。

03 (八)末查，依原處分所載，僅有以上訴人違反勞動基準法第32條
04 第2項及第34條第2項，而依同法第79條第1項第1款規定，對
05 其分別裁處罰鍰100萬元、2萬元，合計102萬元部分，並未
06 包括「依行為時勞動基準法第80條之1第1項公布上訴人名稱
07 及負責人姓名」，是上訴人起訴時誤將公布上訴人名稱及負
08 責人姓名部分列為聲明確認原處分違法之內容，自非適法，
09 原判決逕依實體審理並認其為無理由而予判決駁回，雖有不
10 當，惟駁回其訴之結論，於法並無不合，是仍應以上訴為無
11 理由。

12 (九)綜上所述，原判決駁回上訴人於原審之訴，結論尚無違誤，
13 上訴論旨仍執前詞，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無
14 理由，應予駁回。

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

17 中 華 民 國 110 年 4 月 8 日

18 最高行政法院第四庭

19 審判長法官 陳 國 成

20 法官 蕭 惠 芳

21 法官 曹 瑞 卿

22 法官 林 惠 瑜

23 法官 高 愈 杰

24 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

25 中 華 民 國 110 年 4 月 8 日

26 書記官 莊 俊 亨