

最 高 行 政 法 院 判 決

109年度上字第819號

上 訴 人 臺北市府勞動局

代 表 人 陳信瑜

訴訟代理人 曾宛婷

劉信良

被 上 訴 人 皆順有限公司

代 表 人 余新發

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國109年6月30日臺北高等行政法院108年度訴字第1927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、事實概要

(一)被上訴人經營其他業務及辦公室支援服務業，為適用勞動基準法(下稱勞基法)之行業，而指派勞工在臺北市地域內提供勞務。

(二)上訴人於民國108年5月3日派員實施勞動檢查，查得以下所示之違規事實一及違規事實二。

1.被上訴人與所僱勞工約定出勤時間為8時至16時，12時至13時休息，未採用任何週期之變形工時制度。

2.而依被上訴人108年1月份至3月份之出勤紀錄內容，上訴人認定其有下述違規事實一。

(1)被上訴人僱用之勞工黃寶慶(下稱黃君)及林芳瑜(下稱林君)2人，於每日出勤時簽名，惟被上訴人未要求該2

名勞工逐日記載每日上、下班時間(勞工出勤情形)，至分鐘為止。

(2)被上訴人未履行前開作為義務，違反勞基法第30條第6項規定(即「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」)。

3.又依相同之出勤紀錄，上訴人復認定被上訴人另有下述違規事實二。

(1)黃君於108年1月9日至16日間連續出勤8日。

(2)是可見被上訴人未依法給予勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。

(3)被上訴人未履行前開作為義務，違反勞基法第36條第1項規定(即「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」)。

(三)上訴人因此於108年5月21日作成北市勞動字第1086060768號函(下稱上訴人108年5月21日函)，檢送勞動檢查結果通知書，請被上訴人陳述意見。

(四)而在被上訴人陳述意見後，上訴人認事用法基於下述理由，作成裁罰處分。

1.認定被上訴人係乙類事業單位，第1次違反勞基法第30條第6項、第36條第1項規定。

2.依勞基法第79條第1項第1款、行為時勞基法第80條之1第1項及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準(下稱統一裁罰基準)第3點、第4點項次23、35規定。

3.於108年6月4日作成北市勞動字第10860101561號裁處書(下稱原處分)，為下述規制決定。

(1)針對違規事實一及二，各處被上訴人新臺幣(下同)2萬元之罰鍰(合計4萬元)。

(2)公布被上訴人名稱及負責人姓名。

(五)被上訴人不服上訴人之行政處置，以下列行政處置為爭訟對象，提起行政爭訟(訴願)。

01 1.原處分。

02 2.上訴人於108年7月10日作成之北市勞動字第1086050065號
03 函(下稱上訴人108年7月10日函，記載內容為「依訴願法
04 第58條第3項規定，檢送答辯書及相關資料予臺北市政
05 府，並副知被上訴人)。

06 (六)訴願機關臺北市政府則於108年10月9日作成府訴一字第1086
07 103492號訴願決定(下稱訴願決定)，而為以下規制內容之諭
08 知。

09 1.原處分部分，諭知訴願駁回。

10 2.就上訴人108年7月10日函部分，諭知訴願不受理。

11 (七)被上訴人不服訴願決定中有關「訴願駁回」之規制決定，而
12 向臺灣臺北地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟(訴願不受理
13 部分不在起訴範圍內)。經臺灣臺北地方法院行政訴訟庭裁
14 定移送臺北高等行政法院(下稱原審法院)審理，再由原審
15 法院作成108年度訴字第1927號判決(下稱原判決)，為以下
16 之主文諭知。

17 1.訴願決定及原處分關於「違反勞基法第30條第6項規定處
18 罰鍰新臺幣2萬元，並公布被上訴人名稱及負責人姓名」
19 部分均撤銷。

20 2.被上訴人其餘之訴駁回(即違規事實二部分之裁罰處分)。

21 (八)上訴人因此對遭敗訴部分(即違規事實一部分之裁罰與公布
22 被上訴人名稱及負責人姓名部分之處置)，提起本件上訴。

23 二、本件被上訴人之起訴主張與上訴人在原審中之答辯，均引用
24 原判決所載。

25 三、原判決撤銷原處分中，有關「違規事實一部分之裁罰」與
26 「公布被上訴人名稱及負責人姓名部分之處置」之2項規制
27 決定)，其理由形成如下：

28 (一)首先從實體法層面認事用法，確認被上訴人確有構成違規事
29 實一、二之違章不作為存在，且被上訴人對該等違章不作
30 為，在主觀上有過失歸責事由存在(原判決書第5頁至第8頁
31 參照)。

01 (二)但基於下列之法律適用論述，指明就上訴人以不作為方式作
02 成之違規事實一(即違反勞基法第30條第6項規定之違規不作
03 為)，無管轄權，無權作成原處分。

04 1.相關判準規範之引用：

05 (1)勞基法第4條規定：

06 本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府；
07 ……。

08 (2)臺北市政府104年10月22日府勞秘字第10437403601號公
09 告：

10 主旨：公告「工會法等20項法規」所定本府主管業務部
11 分權限，自中華民國104年11月15日起委任本府
12 勞動局辦理。

13 公告事項：

14 一、公告將『工會法等20項法規』所定本府主管業務部
15 分權限委任本府勞動局辦理。

16 二、委任事項如附表。

17 附表項次16：法規名稱：勞動基準法。委任事項：第78
18 條至第81條『裁處』……。

19 (3)行政罰法第29條第1項規定：

20 違反行政法上義務之行為，由行為地、結果地、行為人
21 之住所、居所或營業所、事務所或公務所所在地之主管
22 機關管轄。

23 2.前開判準規範之意旨說明：

24 (1)由前開公告內容足知：上訴人依該公告之權限委任，對
25 於臺北市政府所主管勞基法第78條至第81條之裁處，具
26 有裁處權限。

27 (2)被上訴人前述違反勞基法第30條第6項及第36條第1項規
28 定之違規行為，依前述勞基法第79條第1項第1款、行為
29 時勞基法第80條之1第1項規定，應處以罰鍰，並公布被
30 上訴人名稱及負責人姓名，此均屬行政罰之裁罰性不利

處分，自應適用行政罰法第29條第1項土地管轄之規定，判斷具有作成裁罰處分權限之主管機關。

3.依前開判準規範對本案事實為法律涵攝，應認上訴人對違規事實一無作成裁罰之權限，其理由如下：

(1)被上訴人公司登記地為新北市○○區○○街000巷0號。

(2)又依下列事證，足以認定「被上訴人置備及記錄其所僱勞工黃君及林君出勤紀錄之處所，均在其前址營業所」等客觀事實。

①上訴人於108年5月3日訪談被上訴人代表人余新發（下稱余君）之會談紀錄明載：「……問：請問貴公司台北區有多少位員工……答：本公司台北區正職員工共計2位，黃寶慶……和林芳瑜……。」

②被上訴人代表人余君於原審法院準備程序期日亦稱：被上訴人員工係在公司上址簽到後，再到臺北市上班，依客戶需求在臺北市路邊、捷運站發傳單，於16時下班時，只要打電話向其報備即可等語（見原審卷第136、137頁）。

(3)故被上訴人所置備108年1月份至3月份之勞工出勤紀錄，未逐日記載所僱勞工黃君及林君出勤情形至分鐘為止，違反勞基法第30條第6項規定之違章不作為，其行為地及結果地均在其前址營業所。

(4)至於被上訴人「使所僱勞工黃君於108年1月9日至16日間，連續出勤8日，未給予每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日」之違章不作為（違規事實二）。基於下述理由，上訴人享有裁罰管轄權，但不能因此推論「上訴人對違規事實一亦有裁罰管轄權」。

①被上訴人指派黃君提供勞務地點之處所，雖亦在其上址營業所，但該違規行為之結果地，則應在黃君實際提供勞務之地點即臺北市。

②依前揭行政罰法第29條第1項規定，上訴人就本件被上訴人違反勞基法第36條第1項規定之違規不作為（違

01 規事實二)，因屬結果地之主管機關而具有裁罰管轄
02 權。

03 ③但就本件被上訴人違反勞基法第30條第6項規定之違
04 規不作為(違規事實一)，則因其行為地、結果地及被
05 上訴人之營業所所在地俱在新北市，而應由其主管機
06 關即新北市政府管轄，上訴人並不具有管轄權。

07 ④上訴人以「臺北市為被上訴人所僱勞工林君及黃君之
08 勞務提供地，故為被上訴人違反勞基法第30條第6項
09 規定之行為結果地」為由，抗辯其具有土地管轄權，
10 核無可採。

11 (三)原處分中有關「違規事實一部分課處罰鍰2萬元」規制決
12 定，應連同「公布被上訴人名稱及負責人姓名」之規制決定
13 一併撤銷。其理由則係：

14 1.承前所述，上訴人就本件被上訴人違反勞基法第30條第6
15 項規定之違規事實一，並不具土地管轄權，則原處分關於
16 被上訴人違反勞基法第30條第6項規定所為之裁處，即有
17 違反行政罰法第29條第1項土地管轄規定之違法。

18 2.此雖非屬違反專屬管轄，而不構成行政程序法第111條第6
19 款規定行政處分無效之事由，但依勞基法第79條第1項第1
20 款規定，違反勞基法第30條第6項規定之法律效果為「處2
21 萬元以上100萬元以下罰鍰」，因屬裁量處分，又無裁量
22 收縮至零之情形，倘由有管轄權之新北市政府裁處，則其
23 仍須就個案情節裁量，且其裁量權行使之結果，亦非必然
24 與原處分之罰鍰金額相同，故亦無行政程序法第115條行
25 政處分不須撤銷規定之適用。

26 3.是上訴人所為原處分關於被上訴人違反勞動基準法第30條
27 第6項規定處罰鍰2萬元部分，核有欠缺管轄權之違法，應
28 予撤銷。

29 4.又依行為時勞基法第80條之1第1項規定，須以「違反本法
30 經主管機關處以罰鍰者」為前提，主管機關始得為公布被
31 上訴人名稱及負責人姓名之裁罰處分，是原處分關於違反

01 勞基法第30條第6項規定裁處罰鍰部分既經撤銷，則其公
02 布被上訴人名稱及負責人姓名部分，亦失所附麗，應一併
03 撤銷之。訴願決定就原處分上開違法部分，未予糾正，亦
04 有違誤，應併予撤銷。

05 【註】原判決在此似將原處分有關「公布被上訴人名稱及
06 負責人姓名」規制決定之單一諭知，解為有二個內
07 容相同而併存之規制決定。即「就違規事實一，為
08 公布被上訴人名稱及負責人姓名之規制決定。同時
09 又就違規事實二，再為公布被上訴人名稱及負責人
10 姓名之規制決定」。而僅撤銷其中之一，另一規制
11 決定相同之諭知則仍與維持。

12 四、上訴意旨則基於下述理由，指摘原判決判其敗訴部分，其認
13 事用法尚有違誤，應予廢棄改判該敗訴部分，改諭知上訴人
14 勝訴之判決。

15 (一)行政罰法第29條第1項規定：「違反行政法上義務之行為，
16 由行為地、結果地、行為人之住所、居所或營業所、事務所
17 或公務所所在地之主管機關管轄。」上開法條所稱之「行為
18 地」，係指「為行為之地」；惟查原判決理由認定為「置備
19 及記錄」之地，故原判決顯有「適用法規不當」之違法情
20 事。爰說明如下：

21 1.依文義解釋，行政罰法第29條第1項所定之「行為地」，
22 當指「為行為之地」。又依民法第482條規定對僱傭契約
23 所為定義性描述，亦可知在勞動事件中，「雇主使勞工服
24 勞務之地」即為行為地。因此只要是勞工服勞務之地，即
25 為行政罰法第29條第1項所定之「行為地」。

26 2.再依勞動事件法第2條第1項及同法第6條之規定可知，立
27 法者為保障勞資雙方權益及促進勞資關係和諧，乃以勞動
28 事件之核心地(勞務提供地)認定勞動事件之管轄地域標
29 準，以符合勞動事件之實務現狀。

30 3.原判決違反前開法令，而認上訴人對違規事實一無管轄
31 權，自有判決適用法規不當之違法情事。

01 4.退而言之，原判決將行政罰法第29條第1項所定之「行為
02 地」，限縮解釋為「違章行為構成要件事實發生地」，實
03 屬違法之解釋。因為109年1月1日施行之勞動事件法，已
04 將「勞務提供地」列為管轄權劃分標準之一，原判決未查
05 最新之規範現狀及實證趨勢，仍囿於法院實務傳統見解，
06 而為限縮解釋，自屬適用法規不當。

07 5.又現行勞動檢查及勞資爭議調解實務，亦係以勞工之勞務
08 提供地作為主要管轄認定標準，原判決不諳此勞動事件處
09 理趨勢，徒為限縮解釋，自屬違背經驗法則與論理法則。

10 (二)原判決就勞工出勤紀錄記載之行為地為何？未詳予調查及論
11 理，率爾作成不利於上訴人之認定，亦有「判決不適用法
12 則」、「判決不備理由」之違法情事。爰說明如下：

13 1.出勤紀錄目的在明確勞工出缺勤狀態，應覈實逐日記載至
14 分鐘。而在勞動實務上由於勞工出勤之多元化，勞工會有
15 在事業場所外工作之情形發生，出勤下班時間之記載行為
16 亦必然「於外勤結束場地為之」。

17 2.但原判決就本案黃君及林君2名勞工於工作場所外出勤結
18 束後之後續情形為何？是否有返回營業處所？出勤結束後
19 記載出勤紀錄之方式為何？由何人為之？於何時應記載？
20 均疏有未查，而逕行認定被上訴人置備及記錄勞工出勤紀
21 錄之處所，均在被上訴人之營業所，顯屬理由不備。

22 3.又依勞基法第30條第5項及第6項之規定，「置備」與「記
23 載」勞工出勤紀錄，分屬不同之行為，且勞工於工作場所
24 外出勤時，二者亦有不同處理方式，其行為地與結果地之
25 標準並不相同，原判決未顧及工作場所外出勤時就出勤紀
26 錄記載方式之特殊狀況，而將二者混為一談，其認事用法
27 顯有違反經驗法則與論理法則之違法情事。

28 (三)原判決就同一勞務提供地之同一勞動事件，就勞基法第36條
29 第1項部分，認定上訴人有管轄權，就勞基法第30條第6項部
30 分，卻認上訴人無管轄權。乃就同一勞動事件予以切割管轄
31 權，導致荒謬結論，顯然前後矛盾。且原判決先認被上訴人

指派勞工於工作場所外提供勞務之地點(臺北市)，因違規事實二之結果地在臺北市，而認定勞基法第36條第1項部分上訴人有管轄權，嗣卻認定被上訴人指派勞工於工作場所外提供勞務之地點(臺北市)，因違規事實一之結果地非於臺北市，而認定勞基法第30條第6項部分，上訴人無管轄權，顯然前後矛盾，有行政訴訟法第243條第2項第6款所指「判決理由矛盾」之「判決當然違背法令」情事。爰說明如下：

- 1.按原判決既認定「被上訴人指派勞工於工作場所外之臺北市區提供勞務，其出勤紀錄係以簽到表方式記載，勞工則在工作場所外之臺北市區工作(發傳單)，於下午4時下班，下班時打電話向被上訴人報備即可」。則就勞基法第30條第6項所定之應記錄行為，應係臺北市。
- 2.而被上訴人未使勞工出勤紀錄，導致於勞務提供地(臺北市)未記錄出勤紀錄之下班時間，故本案違規事實一之結果地係臺北市。
- 3.原判決就同一違規事實地點，卻為不同標準之認定，造成邏輯判斷之混亂，不僅有違經驗法則與論理法則，且判決理由前後矛盾。

五、本院按：

(一)進入本案實質審理之先決議題說明(原處分規制內容界定)：

- 1.按依原處分可閱覽卷第18頁所附之原處分文書所示，表徵處分規制內容之「主旨」，僅載有「公布受裁處人名稱及負責人姓名」單一規制內容。
- 2.然而依勞基法第80條之1第1項之規定(即「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，……。」)有關違反勞基法而處以行政罰者，其違規「事業單位或事業主之名稱與負責人姓名」之揭露，必須與違規事實與違反條文合併行之，使接受資訊之社會大眾明瞭特定事業違反勞基法之具體違章形態及違章行為次數。因此在法理上，應依裁罰行為數，重覆為「其事業單位或事

業主之名稱、負責人姓名」之揭露。而現行行政作業實務，在諭知多次違章裁罰而予併罰後，僅為「事業單位或事業主之名稱、負責人姓名」之單一揭露，乃係為求文書形式之簡潔，但在法律概念上，仍應視為有依裁罰行為數而多次為「揭示事業單位或事業主之名稱、負責人姓名」之規制決定。

3.是以在前開法律觀點下，原判決若認違規事實一之「罰鍰」與「公布被上訴人名稱及負責人姓名」規制決定有誤，自得依法將之一併撤銷。而且判決之諭知，不應被誤會為「原處分之單一『公布被上訴人名稱及負責人姓名』之規制決定，已被法院全面撤銷」。而應認「就違規事實二而言，對應之『罰鍰』與『公布被上訴人名稱及負責人姓名』規制決定效力，因被上訴人在原審之訴遭駁回，且被上訴人對原判決此部分未提上訴而告確定，而合法存續」，此項涉及原判決主文諭知合法性之法律適用先決議題，爰在此先予釐清如上。

(二)本案實體爭點所涉相關法理及其法律涵攝之說明：

1.本案上訴爭點之主要法律爭議，集中於：被上訴人所為之違規事實一，其違規事實之「行為地」或「結果地」，是否在臺北市轄區內，而使上訴人依行政罰法第29條第1項規定，取得「土地管轄權」，而可合法作成原處分中經上訴部分之規制決定。

(1)就此爭點，上訴人引用勞動事件法之相關規定，主張得以「勞務提供地」為判準，決定有關「雇主違反勞動基準法規」所生違規裁罰事件之土地管轄權歸屬。或將「勞務提供地」，逕行解為雇主違反勞基法規行為之「行為地」。

(2)但查於107年12月5日公布，於109年1月1日施行之勞動事件法，性質上屬「處理勞動民事私權爭議」之民事訴訟特別法，與處理違反勞基法規(公法)事件之勞動行政罰法，性質迥然有別，不容混為一談。且以勞資爭議為

01 中心，考量爭訟便利性之勞動私權管轄規定，與具公法
02 性質之勞動行政罰法，性質相差甚遠，無從類推適用至
03 勞動行政罰法中，是以上訴人此等主張顯非可採，爰在
04 此先說明如前。

05 2.然而在探究本案被上訴人所為之違規事實一，其「行為
06 地」與「結果地」時，先要確認違規事實一之行為屬性，
07 即該違規行為之屬性是「違規作為」，抑或是「違規不作
08 為」。而違規行為是以「積極作為」方式作成者，與以
09 「消極不作为」方式作成者，在行為地與結果地之認定
10 上，判準會有所差異。

11 3.至於「作為違章」或「不作为違章」之分辨，則是以違規
12 行為所違犯之法規範，究竟是「禁止規範」，抑或是「誠
13 命規範」為斷，違反「禁止規範」者，構成「違規作
14 為」，違反誠命規範者，則構成「違規不作为」。

15 4.而就本案違規事實一而言，其所違犯之勞基法第30條第6
16 項規定，顯屬「誠命規範」（即「命令」受規範之雇主，
17 就所備置之出勤紀錄，應為「逐日記載勞工出勤情形至分
18 鐘為止」之作為），因此被上訴人應構成「違規不作
19 為」，其「行為地」之判斷，當以「應作為」之地域為判
20 準。

21 5.前開被上訴人「應作為」之地域歸屬，自係指「其依勞基
22 法第30條第5項規定，置備勞工出勤紀錄後，該勞工出勤
23 紀錄所在之地理位置」。而該地理位置之決定，無論從
24 「應然面」或「實然面」而言，均應以被上訴人在新北市
25 之營業處所（新北市○○區○○街000巷0號1樓）為準。爰
26 說明如下：

27 (1)從實然面言之，被上訴人實際置備之勞工出勤紀錄，即
28 係置於其前開營業處所內。而上訴人亦係至該處所查閱
29 勞工出勤紀錄，才查獲違規事實一（即「沒有在勞工出
30 勤紀錄中，逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止」之違規
31 不作为）。

01 (2)從應然面言之，勞基法第30條第5項規定課予雇主「置
02 備勞工出勤紀錄(並保存5年)」之作為義務，其作為義
03 務地，法律解釋上亦應以雇主「主營業處所」最為合理
04 (不然上訴人又如何能有效進行勞動檢查)。

05 6.至於違規事實一之違規不作為「結果地」判斷，亦無法將
06 臺北市涵蓋在內，其理由如下。

07 (1)在此首應指明，違反勞基法第30條第6項之違規不作
08 為，並未明定「以實害結果或具體危險結果發生」為其
09 法定構成要件，違規行為類型是否能歸入「結果違規」
10 範疇，而承認其有「(違規不作為)結果地」之概念，實
11 可懷疑。

12 (2)退而言之，就算就「結果」一詞，採取廣義之法律觀
13 點，將因違規不作為，致使被違反之作為義務原所期待
14 之圓滿狀態不復存在之不合理現狀，亦視為「違規不作
15 為之結果」。但雇主不履行勞基法第30條第6項所定之
16 作為義務，其造成之不合理現狀僅為「勞工正確之出勤
17 時間沒有被公部門精準掌握，作為勞動監管依據」。此
18 等不合理現狀，嚴格言之，不與任何地理區域有連結，
19 也與「出勤情形紀錄不完備」之勞工，在何一地域工
20 作，缺乏規範關連性。

21 (三)在前開法理基礎下，應認原判決有關上訴部分之認事用法及
22 其終局法律判斷尚屬無誤，而上訴意旨對原判決該部分之各
23 項指摘，均不足以推翻原判決相關判斷結論之合法性，爰說
24 明如下：

25 1.上訴意旨顯然未能正確掌握「違規事實一」之行為形態為
26 「違規不作為」之法律觀點，而以「本案2名勞工(林君及
27 黃君)，實際從事勞動行為」之臺北市，解為行政罰法第2
28 9條第1項所稱之「行為地」。此等法律意見自有違誤，難
29 以採用。

30 2.上訴意旨又將勞動事件法所定勞動私權爭議事件之管轄判
31 準「勞務提供地」，解為行政罰法第29條第1項所定之

「行為地」。此等法律意見不可採之理由，已詳前述，於此不再贅言。

3.此外上訴意旨尚指摘原判決，就「勞工出勤紀錄記載之行為地」一事，未盡職權調查之能事云云，但其指摘內容，均立基於錯誤法律觀點下，於法實非有據，爰說明如下：

(1)按「勞工在事業場所以外地點工作」之實證現象，對雇主履行勞基法第30條第6項規定作為義務所形成之衝擊，主要集中在「如何『有效率地』即時取得外出工作勞工之正確出、離勤時間資訊」（此處所言之效率，乃是以下2種成本加總後之最小化，其一為雇主之資訊搜集成本，其二則為外出勞工配合提供資訊之成本，如何讓該成本得以最小化，並合理分配於勞資雙方，涉及企業管理方式之創意）。

(2)但雇主面對前開實證現象，所生之「循法成本」議題，對其就勞工出勤紀錄之「備置」、「保存」與「記載勞工出勤情形」之作為義務而言，並無關連。因為不論出、離勤資訊如何流通，最後都要彙總至勞工出勤紀錄中，而加以保存。從而只要勞工出勤紀錄備置於被上訴人之營業處所，勞工出勤情形之記載作為義務地點，亦同樣會落在上訴人之營業處所。

(3)是以上訴意旨稱「原判決就被上訴人與林君及黃君2名勞工間，如何實際傳送接收『出、離勤時間』資訊一事未予調查，即屬未盡職權調查之能事」云云，於法自非有據。

4.至於上訴意旨指摘「原判決就違規事實一及違規事實二之管轄權有無判斷，相互矛盾」一節，經查：

(1)本案違規事實二之違規行為類型（即違反勞基法第36條第1項所定「提供勞工休息時間」之作為義務），亦屬違反誠命規範之「違規不作為」（雇主此等「依時序提供勞工休息時間」之法定作為義務，若無實證法明定之法定排除事由，不因個別勞工同意連續工作，而被排

除)。且同樣沒有明定「以實害結果或具體危險結果發生」為其法定構成要件，是其違規行為類型是否能歸入「結果違規」範疇，亦如前述，實值懷疑。

(2)不過若對「結果」一詞，採取廣義之法律解釋觀點，將因違規不作為，致使被違反之作為義務原所期待之圓滿狀態，不復存在之不合理現狀，亦視為「違規不作為之結果」。則被上訴人不履行勞基法第36條第1項所定作為義務，其所造成之不合理現狀，應包括「黃君在臺北市之地理轄區內超時工作」之客觀事實。

(3)從而原判決將臺北市歸屬至違規事實二之(行為)結果地範圍內，尚無違誤。但違規事實二與違規事實一所違反之誠命規範內容既有不同，違反該等誠命規範所形成之不合理現狀具體內容亦有差異，各該不合理現狀，是否會與臺北市之地理區域有連結，本需個別判斷之，因此不能以原判決對違規事實二之管轄權法律涵攝為憑，而謂「其對違規事實一，上訴人管轄權有無」之法律判斷相互矛盾，上訴人此部分上訴理由亦屬無據。

(四)總結以上所述，原判決中有關上訴部分(違規事實一部分)之事實認定及其法律涵攝大體均屬妥適，上訴意旨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 4 月 15 日

最高行政法院第三庭

審判長法官 鄭 小 康

法官 劉 介 中

法官 林 玫 君

法官 李 玉 卿

法官 帥 嘉 寶

以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

01 中 華 民 國 110 年 4 月 15 日
02 書記官 徐 子 嵐