

最 高 行 政 法 院 判 決

112年度上字第405號

上 訴 人 安妮菓子工房股份有限公司

代 表 人 吳宗恩

訴訟代理人 林煜騰 律師

蘇庭 律師

被 上 訴 人 新北市政府

代 表 人 侯友宜

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國112年4月13日臺北高等行政法院110年度訴字第1030號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

一、上訴駁回。

二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、上訴人從事烘焙炊蒸食品製造業，為適用勞動基準法（下稱「勞基法」）的行業。經被上訴人所屬勞動檢查處於民國109年9月15日派員實施勞動檢查，發現上訴人勞工周雅芬於109年7月22日至28日、洪鈺婷於同年7月15日至21日、張庭禎於同年7月22日至28日、王慈尉於同年7月22日至28日、林倩郁於同年7月15日至21日及同年8月8日至14日（下稱「周君等5人」）於休息日（下稱「系爭應休息日」）出勤提供勞務（即單週出勤達6日），惟上訴人未加給延長工時的工資，違反勞基法第24條規定。被上訴人於同年11月5日函請上訴人陳述意見後，仍審認上訴人有違規行為，且為5年內第3次違反同一規定，於是依同法第79條第1項第1款、第80條之1及「新北市政府處理違反勞基法事件統一裁罰基準」（下稱「裁罰基準」）附表項次20的規定，以109年11月24日新北府勞檢字第0000000000號勞基法罰鍰裁處書（下稱「原處分」），處上訴人罰鍰新臺幣（下同）20萬元，並公布上訴人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金

01 額（此部分尚未執行），命立即改善。上訴人不服原處分，
02 依序提起本件訴訟，並請求判決：訴願決定、原處分均撤
03 銷。經改制前臺北高等行政法院（下稱「原審」）110年度
04 訴字第1030號判決（下稱「原判決」）駁回，上訴人又提起
05 上訴，並請求判決：原判決廢棄；訴願決定、原處分關於罰
06 鍰部分均撤銷，並確認原處分關於公布裁處人名稱及其負責
07 人姓名、處分期日、違反條文部分違法；或發回原審審理。

08 二、上訴人起訴主張及被上訴人在原審的答辯，均引用原判決的
09 記載。

10 三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據的結果，以：(一)周君等5人
11 於被上訴人實施勞動檢查的抽檢區間，均於系爭應休息日出
12 勤提供勞務（即單週出勤達6日），且均未於系爭應休息日
13 「工作後」，依意願選擇補休，並經雇主同意等情事。惟上
14 訴人未依法給付周君等5人系爭應休息日的加班費，違反勞
15 基法第24條規定。(二)周君等5人於抽檢區間，每7日僅有1日
16 休息，上訴人應給予周君等5人休息或應於勞工出勤時給予
17 加班費的另日，並未特定為何日，自無使周君等5人依勞基
18 法第32條之1規定於某休息日「工作後」依意願選擇補休而
19 予以實施補休的事實，亦無事實上已對調補休完畢的情事。
20 準此，周君等5人得依勞基法第24條規定，就系爭應休息日
21 的延長工作時間請求加班費。(三)上訴人以班表事先排定休息
22 日調移補休，且均以調移補休為常態及原則，使周君等5人
23 於勞基法第36條所定休息日工作時，未給予勞基法第24條第
24 2項的加班費，違反勞基法第24條第2項及第32條之1規定的
25 立法意旨。(四)依勞基法第36條所定的一例一休週休2日制，
26 不能以上訴人曾於排班表中其他某7日給予勞工多1日的休
27 息，即認為該日為勞基法第32條之1所定應休息日加班的補
28 休，再據此主張勞工的休息日數並無短少，且均已完成補
29 休，藉以免除雇主應依勞基法第24條第2項規定，給付使勞
30 工休息日工作應按平日工資加成計算加班費的給付義務。(五)
31 勞基法第32條之1規定的適用限於勞工在休息日「工作

後」，表明意願選擇補休的情形，不容雇主片面要求休息日工作僅能換取補休，亦不能於延長工作時間或休息日出勤事實發生前，即預先排定補休，產生勞工預先拋棄休息日加班費請求權的結果。縱周君等5人可另撤回補休改為請領加班費，或可選擇改排休假或調班，仍需透過差勤管理系統，以加班單說明事由，填寫員工調班單，再向上訴人提出申請才可以變更，此程序並不符合勞基法第32條之1的規定。(六)上訴人從事烘焙炊蒸食品製造業，聘僱員工人數多達200人，依其經營組織規模，應有積極尋求相關法律諮詢及採取相關因應作為的能力，且上訴人亦曾於109年3月4日因於休息日使勞工工作未給付加班費而違規，而經第2次裁罰處分，之後仍為本件違規行為，被上訴人因而認定上訴人具有主觀可責性，並無違誤。(七)上訴人的第1、2次裁罰處分及原處分，均是因未給付加班費，違反勞基法第24條規定而受裁罰，該條第1項及第2項均是雇主使勞工延長工作時間者，應加給工資即加班費的規定，法律性質相同，因此，上訴人3次違規應屬同條項的違規行為。原處分已詳述上訴人違反勞基法前述規定的基礎事實、未給付延長工時工資金額等違規情節，足徵原處分亦已一併審酌業者經營規模、所生影響及因違反行政法上義務所得的利益等；又上訴人第2次裁罰處分經處罰鍰15萬元，仍無法使其遵法給付勞工休息日加班費，顯無異於裁量基準典型情形，而應予特別減輕處罰，故被上訴人依裁處裁量基準級距內的額度，並無重複加重處罰的情事，自無上訴人所主張原處分有裁量怠惰、違反比例原則等情。從而，原處分認定事實及適用法律均無違誤，訴願決定予以維持，於法相符，上訴人訴請原審判決如其聲明所示，為無理由等語，而判決駁回上訴人在原審之訴。

四、本院審查原判決駁回上訴人在原審之訴，沒有違誤，並就上訴意旨補充論述如下：

(一)雇主使勞工於休息日工作，原則上負有依勞基法第24條第2項所定數額給付休息日加班費的義務，當勞工於休息日「工

作後」，如有意願選擇補休，且經雇主同意，則例外得依勞基法第32條之1規定實施補休：

1. 勞基法第1條規定：「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，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」第36條規定：「（第1項）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2項）雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：一、依第30條第2項規定變更正常工作時間者，勞工每7日中至少應有1日之例假，每2週內之例假及休息日至少應有4日。二、依第30條第3項規定變更正常工作時間者，勞工每7日中至少應有1日之例假，每8週內之例假及休息日至少應有16日。三、依第30條之1規定變更正常工作時間者，勞工每2週內至少應有2日之例假，每4週內之例假及休息日至少應有8日。……」第24條第2項規定：「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。」第32條之1第1項規定：「雇主依第32條第1項及第2項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第36條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。」第79條第1項第1款規定：「（第1項）有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……第22條至第25條……規定。……」第80條之1規定：「（第1項）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。（第2項）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。」

01 2. 依據上述規定可知，勞基法所規定的勞動條件為最低標
02 準，雇主與勞工所訂的勞動條件，均不得低於此一法定標
03 準，而屬於強制規定，因此，雇主自不得藉由勞動契約或
04 工作規則，違反勞基法所定的最低勞動條件。除有依勞基
05 法第30條第2項、第3項或第30條之1等規定，經工會或勞
06 資會議同意而實施彈性工時的情形外，勞工每7日中應有2
07 日的休息，其中1日為例假，1日為休息日，且應按「週」
08 排定，不得將勞工休息日跨週期進行調移，此與國定假日
09 的調移有所不同。雇主如使勞工在休息日工作，原則上就
10 負有依勞基法第24條第2項所定數額給付休息日加班費的
11 義務，且此為強制規定，當勞工於休息日「工作後」，如
12 有意願選擇補休，並經雇主同意，才例外可依勞基法第32
13 條之1規定實施補休。此一原則應給付休息日加班費、例
14 外允許勞工於休息日工作後選擇補休規定的立法目的，在
15 於休息日工作後是否補休，是屬於勞工的權利，勞工得自
16 由選擇，雇主不得為任何限制，也不是給予雇主在使勞工
17 於休息日工作後，以補休替代發給加班費的選項，而且補
18 休應限於「事後」，以避免雇主事先要求勞工補休，事後
19 再使勞工於休息日工作，即「變相工時帳戶制」，造成勞
20 工權益受損（國民黨團提案立法說明參照）。因此，勞基
21 法第32條之1第1項規定，應僅適用於勞工在休息日「工作
22 後」，表明意願選擇補休的情形，雇主既不得片面要求
23 勞工於休息日工作後僅能換取補休，亦不得於休息日工作
24 事實發生前，即藉勞動契約或工作規則之名預先排定補
25 休，使勞工同時產生預先拋棄休息日加班費請求權的效
26 果。所以雇主使勞工於休息日工作，即使以上述不符合勞
27 基法第32條之1規定的方式實施補休，仍應依勞基法第24
28 條第2項規定發給休息日加班費，否則主管機關得依勞基
29 法第79條第1項第1款規定對雇主裁處罰鍰，另依同法第80
30 條之1第1項規定公布雇主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。

(二)上訴人使周君等5人於休息日工作後，未給付其等休息日加班費，原審認定上訴人違反勞基法第24條第2項規定，被上訴人得依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定予以裁處，於法並無違誤：

1. 上訴人從事烘焙炊蒸食品製造業，為適用勞基法的行業，上訴人與勞工周雅芬間的勞動契約，是約定採不定時班，與勞工洪鈺婷、張庭禎、林倩郁、王慈尉間的勞動契約，則是約定採排班制，需配合輪班、輪休，周君等5人都是以預先排定班表工作及休息，於被上訴人實施勞動檢查的抽檢區間，周君等5人都有於系爭應休息日出勤提供勞務（即單週出勤達6日），且均未於系爭應休息日「工作後」，依意願選擇補休，並經雇主同意等情事，惟因上訴人認為其於抽檢區間並未使周君等5人於休息日工作，故亦未曾支付其等於系爭應休息日工作的加班費等情形，為原審依法確定的事實，經審核與附於卷內的證據相符，而且沒有違反經驗、論理法則或證據法則的違誤，本院自得作為判決的基礎。

2. 原審基於其所認定的上述事實，進一步論述上訴人以班表事先排定休息日調移補休，且均以調移補休為常態及原則，使周君等5人於勞基法第36條所定休息日工作後，未給付其等休息日加班費，因而認定上訴人違反勞基法第24條第2項規定，被上訴人自得依勞基法第79條第1項第1款規定對上訴人處以罰鍰，並依同法第80條之1第1項規定公布上訴人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，暨限期令其改善等情，參酌前述的規定及本院所表示的法律見解，並沒有增加法律所無的限制，也沒有判決適用法規不當、違反論理及經驗法則的違法。

3. 勞基法第32條之1第1項規定，僅適用於勞工在休息日「工作後」，表明意願選擇補休的情形，雇主既不得片面要

01 求勞工於休息日工作後僅能換取補休，亦不得於休息日工
02 作事實發生前，即藉勞動契約或工作規則預先排定補休，
03 使勞工同時產生預先拋棄休息日加班費請求權的效果，所
04 以雇主使勞工於休息日工作，即使以上述預先排班方式實
05 施補休，仍應依勞基法第24條第2項規定發給休息日加班
06 費，已如前述。上訴意旨主張其與周君等5人的勞動契約
07 明確約定採不定時班及排班制，其工作規則亦有預先由勞
08 工參與的「排班」方式，合意確認每月休息日調移補休的
09 「具體日期」，勞工於休息日工作後，亦能將原定補休選
10 擇改為請領加班費，且本件勞工均已確實「補休完畢」，
11 亦無人爭執要請求加班費，無違反勞基法第32條之1立法
12 意旨，且無未依勞基法第24條規定給付加班費情事，原判
13 決增加法律所無的限制，有適用法規不當、違反論理及經
14 驗法則之違法等語，為其一己的主觀見解，實不足採。

- 15 4. 勞基法第36條所規定「一例一休」的「週休2日」制，除
16 依法實施彈性工時的情形外，勞工每7日中應有2日的休
17 息，其中1日為例假，1日為休息日，且應按「週」排定，
18 不得將勞工休息日跨週期進行調移，此與國定假日的調移
19 有所不同，亦如前述。至於本院107年度判字第748號判決
20 意旨，則針對勞基法第37條所定國定假日能否事先與其他
21 工作日對調所為的闡釋，根本不涉及同法第36條所定「一
22 例一休」的「週休2日」制之解釋適用，也與同法第32條
23 之1關於勞工於休息日工作後，才可選擇補休的規定無關，
24 此由該判決的原因事實（99年4月1日至104年3月31
25 日），是發生於勞基法第32條之1施行日（107年3月1日）
26 之前，更可明瞭。上訴意旨主張本院107年度判字第748號
27 判決認：（一）如休假日數或實際休息日數並無短少，即應認
28 無侵害勞工休假權，更無給付加班費的問題。（二）若有其他
29 方式得以證明確有與法定放假日調移的另一放假日存在，
30 亦該當「確明前開所調移國定假日之休假日期」，足見
31 「確明」並非勞基法第32條之1的適用要件等語，是援引

與本件原因事實及法律適用無關的裁判為其論據，亦不足採。

(三)原判決認定原處分沒有違反行政自我拘束原則、明確性原則、誠信原則、平等原則、不當聯結禁止原則及比例原則，亦無違誤：

1.被上訴人為處理違反勞基法事件，建立執法的公平性，減少爭議及提昇行政效率與公信力，所訂定的裁罰基準第2點規定：「（第1項）本府處理違反勞基法事件統一裁罰基準依附表之規定。（第2項）前項附表所定之違規次數，指本次違規裁罰時回溯前5年內，違反同條項且未經撤銷之裁罰累積次數；僱用勞工人數，指本府實施勞動檢查時，雇主所僱用之勞工人數，包括分支機構之僱用人數。」附表項次20，法條依據（勞基法）為「第24條、第32條之1」，違規事項為「一、雇主未依第24條第1項規定給付勞工延長工作時間之工資。二、雇主未依第24條第2項規定給付勞工於第36條所定休息日工作之工資。三、雇主依第32條第1項及第2項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第36條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意，而按勞工工作時數所計算之補休時數，於補休期限屆期或契約終止未補休之時數，雇主未依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資。」違規次數「三」，僱用勞工人數101人以上，處12萬至20萬元罰鍰。第3點規定：「違反勞基法之事件，除依前點規定之附表裁罰外，有關不罰、免罰及裁罰之審酌加減及擴張，依行政罰法相關規定辦理。」上述裁罰基準的規定，是被上訴人基於勞基法地方主管機關的地位，為協助所屬人員就法律授予裁罰裁量權的行使，在遵循法律授權目的及範圍內，為實踐具體個案正義，並顧及法律適用之一致性及符合平等原則，就違反勞基法第24條、第32條之1事件，依其不同情節訂定不同的處罰額度範圍，復就違規次數、僱用勞工人數等分別作為裁量處罰的事由，其除作原

則性或一般性裁量基準外，另有依行政罰法相關規定不罰、免罰及裁罰的審酌加減及擴張等例外情形的裁量指引，並未逾越法律授予裁量權的立法本旨。

2. 上訴人前因未依法足額發給延長工時工資（加班費），而違反當時的勞基法第24條（當時只有1項）規定，經被上訴人於105年10月13日以第1次裁罰處分，裁處上訴人罰鍰2萬元；又因使勞工於休息日工作未給付加班費，違反現行勞基法第24條第2項規定，經被上訴人於109年3月4日以第2次裁罰處分，裁處上訴人罰鍰15萬元等情，為原審依法確定的事實，且與附於卷內的證據相符。從而，原審以上訴人再次使周君等5人於系爭應休息日工作後，未給付其等休息日加班費，而違反現行勞基法第24條第2項規定，已屬第3次違規，且上訴人聘僱員工人數多達200人，因此，被上訴人依行政罰法第18條審酌後，於是依勞基法第79條第1項第1款、上述裁罰基準第2點、第3點、附表項次20及勞基法第80條之1第1項等規定，裁處上訴人罰鍰20萬元，並公布上訴人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，且命立即改善，並無違誤等情，符合法律的規定，並無上訴人所指判決適用法規不當的違法。

3. 上訴人所受的第1次、第2次裁罰處分及原處分，都是因為上訴人未給付勞工延長工時或休息日加班費，違反勞基法第24條規定而受裁罰，該條第1項及第2項都是雇主使勞工延長工作時間，應加給工資即加班費的規定，其加班費計算的標準雖然有所不同，然而其所規範的對象，都是負有給付勞工加班費義務的雇主，行為態樣、法律性質及規範目的基本上都是相同的，只是因為立法者為配合105年12月21日修正勞基法第36條增訂休息日的規定，而於同法第24條進一步將雇主使勞工於休息日加班的情形，增訂第2項明定雇主應加給勞工比平日加班更高的加班費，裁罰基準附表項次20，亦將勞基法第24條第1項、第2項及因違反勞基法第32條之1規定的違規態樣納入同一項次內。因

此，上訴人上述3次違規行為，應屬裁罰基準第2點第2項所定「違反同條項」的情形，被上訴人以上訴人使周君等5人於系爭應休息日工作未給付加班費，違反勞基法第24條第2項規定的行為，已屬第3次違規，而依第3次違規的裁罰基準予以裁處，自無違誤。上訴意旨主張勞基法第24條第1項、第2項分別規範平日與休息日加班費，在加班費倍率計算上本有不同，二者行為態樣及法律性質不同，不得併計違規次數，原處分以第3次違規裁罰20萬元，違反行政自我拘束原則、明確性原則、誠信原則、平等原則、不當聯結禁止原則，並據以指摘原判決未予區辨，有適用法規不當的違法等語，實屬誤解，而不可採。

4. 裁罰基準第2點附表的規定，已考量違規行為的次數、事業的規模，各處以不同級距的罰鍰。而且上訴人違規遭裁罰的次數，與行政罰法第18條第1項規定應審酌違反行政法上義務行為應受責難的程度密切相關，又觀諸原處分已詳述上訴人違反勞基法第24條第2項規定的基礎事實、未給付休息日加班費金額等違規情節。可見原處分已一併審酌業者經營規模（資力）、所生影響及因違反行政法上義務所得的利益等，況且上訴人之前所受的第2次裁罰處分，已經處罰鍰15萬元，卻仍無法使其依法給付勞工休息日加班費，以保障勞工的最低勞動條件，其違反行政法上義務行為應受責難的程度並非輕微，自不生因與裁量基準第2點附表所示的典型情形有何明顯差異，而應特別予以減輕處罰的情形。因此，被上訴人據以裁處上述裁量基準所示級距內的罰鍰金額，並無輕重失衡或違反比例原則之可言。上訴意旨主張其未發給的休息日加班費僅8,839元，違規行為所生影響及程度甚為輕微，據以指摘原判決未依行政罰法第18條審酌個案情節，逕認原處分裁罰20萬元為有理由，有適用法規不當的違法等語，只是重述其在原審已經主張而為原判決駁斥不採的說詞，亦不可採。

01 (四)綜上所述，原判決並沒有上訴人所指有違背法令的情形，上
02 訴意旨指摘原判決違背法令，請求判決廢棄，為無理由，應
03 予駁回。

04 五、結論：本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第
05 98條第1項前段，判決如主文。

06 中 華 民 國 112 年 12 月 21 日

07 最高行政法院第一庭

08 審判長法官 胡 方 新

09 法官 林 玫 君

10 法官 李 玉 卿

11 法官 洪 慕 芳

12 法官 張 國 勳

13 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

14 中 華 民 國 112 年 12 月 21 日

15 書記官 楊 子 鋒