臺北高等行政法院判決

111年度訴字第1014號
112年4月27日辯論終結

原　　告　中華郵政股份有限公司

代　表　人　吳宏謀
訴訟代理人　初泓陞律師
被　　告　花蓮縣政府
代　表　人　徐榛蔚
訴訟代理人　何欣容
　　許雯琳

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國111年5月27日勞動法訴一字第1110003694號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：原告從事郵政儲金匯兌業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。被告社會處於民國110年9月22日至花蓮玉里郵局31支局（下稱玉里郵局）實施勞動檢查，發現原告有使所僱勞工紀錦榮（下稱紀君）及王順輝（下稱王君）於110年5月15日之休息日出勤，惟未依法給付延長工時工資或給予補休，違反勞基法第24條第2項規定。案經被告審查屬實，依同法第79條第1項第1款、第80條之1、行為時花蓮縣政府處理違反勞基法案件統一裁罰基準（下稱統一裁罰基準）第2點及附表第3項次規定，以111年1月3日府社勞字第1100264512號裁處書（下稱原處分），處原告罰鍰新臺幣（下同）5萬元，公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原告不服，提起訴願，經勞動部決定駁回，原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張：

(一)玉里郵局於110年5月15日發生自動櫃員機故障之情形，而臨時需要員工於休息日進行排除修復，原告於取得玉里郵局所僱紀君及王君之同意後，指派該二人於110年5月15日之休息日出勤各約1小時時間進行維修。紀君及王君於當日填寫員工逾時工作登記單、勾選申報加班費（紀君352元、王君280元），當月即經玉里郵局經理劉永裕（下稱劉君）依勞基法第24條第2項規定核准在案。因劉君初派任職該職務未滿2個月，對相關勞工加班費申報程序尚未熟稔，致漏未將紀君及王君之加班時數填入當月「員工申報逾時工作/時數清單」中，而有加班費延遲給付之疏失。嗣被告於110年9月22日派員進行勞動檢查時，原告坦承疏失遲延給付加班費，積極於知悉後2日內（110年9月24日）以劃撥轉帳方式發給紀君及王君延長工時工資，並獲得其諒解。顯見原告並無違反法令之故意，僅係因員工一時之過失，而致發生此次未發放共632元加班費之疏漏。

(二)本件延遲給付加班費之疏失非屬故意已如前述，原告違反行為有關之勞工人數僅2人，佔原告公司之員工比例甚低（110年底員工總數為2萬5,868人），且原告為2年內第1次違反勞基法第24條第2項規定，累計違法次數亦甚低。又未依法給付之金額僅共計632元，視原告違反勞基法義務行為應受責難程度、所生影響及因違反勞基法義務所得之利益可知，原告於勞動檢查知悉疏失2日內立即改善補發加班費予員工，並獲得員工諒解，亦未因此獲得任何利益。依違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則（下稱共通性原則）第3項規定，被告自應衡量上開情狀處以罰鍰，惟被告卻未分辨原告情節顯屬輕微，逕予裁罰5萬元，高達最低處罰金額2.5倍之罰鍰，顯有裁量怠惰之情事，故原處分及訴願決定均不合法，應予撤銷。

(三)依照財政部稅務營業人統一編號查詢資料，中華郵政股份有限公司玉里郵局有獨立之營業人統一編號「00000000」，負

責人為「劉永裕」，可知玉里郵局已有獨立之營業登記。本次違規事件僅發生於玉里郵局，無涉總公司或其他分支機構，則被告於審酌裁罰基準時，自應認定該違反法令之對象為玉里郵局，不應逕以原告之實收資本額超過1億元為由，處以高於一般之裁罰金額。

(四)並聲明：

1.原處分及訴願決定均撤銷。

2.訴訟費用由被告負擔。

三、被告則以：依110年9月22日被告社會處談話紀錄，對照原告提供之110年5月之科（室）員工逾時工作登記單、員工值勤詳情表、玉里31支郵局員工申報逾時工作時數清單及郵政存簿儲金薪資存款團體戶存款單，紀君及王君確有於110年5月15日之休息日出勤各1小時之紀錄，並勾選申報延長工時工資，惟原告未於原定延長工時給付日（即110年6月25日）給付該日延長工時工資，至110年9月22日被告派員至玉里郵局勞動檢查，始發現原告未給付該二人延長工時工資。故原告遲於110年9月24日始以劃撥轉帳該二人延長工時工資，違反勞基法第24條第2項規定之事實明確，原告對於此違法事實亦不爭執，原告之違章行為雖無故意，仍有應注意、能注意而未注意之過失。被告依共通性原則及自訂之統一裁罰基準，審酌原告為實收資本額超過1億元之事業單位，係2年內初次違反勞基法第24條第2項規定，於法定罰鍰額度內，處原告罰鍰5萬元，於法有據，並無原告所稱裁量怠惰之情事，原處分並未違法，原告所提之訴為無理由。並聲明：原告之訴駁回。

四、本院判斷如下：

㈠按勞動基準法第24條規定：「（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。」第36條第1項規定：「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37條第1項規定：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。」第39條規定：「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」第79條第1項第1款規定：「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21條第1項、第22條至第25條、第30條第1項至第3項、第6項、第7項、第32條、第34條至第41條、第49條第1項或第59條規定。」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、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次按共通性原則第4條規定：「下列違反本法第24條、第32條、第34條、第36條或第39條規定者，主管機關應審酌其資力及3年內再次違反同條規定之次數，依本法第79條第1項規定，處新臺幣5萬元以上1百萬元以下罰鍰，並得依同條第4項規定，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一：（一）上市或上櫃之事業單位。（二）依法辦理公司登記或商業登記，且實收資本額或在中華民國境內營運資金超過新臺幣1億元之事業單位。……」

㈢再按統一裁罰基準第2點規定：「處理違反勞動基準法之案件裁罰基準如附表。」附表第3項次規定：「違反規定：違反……第22條至第25條……。法條依據：第79條第1項及第8

0條之1第1項。法定罰鍰額度或其他處罰：1.處2萬元以上1百萬元以下罰鍰，並得依事業規模、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。 2.公布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。統一裁罰基準：……備註：（一）上市或上櫃之事業單位。(二)依法辦理公司登記或商業登記，實收資本額超過一億元之事業單位：違反第24條、第32條、第34條、第36條或第39條規定者，第1次違規處5萬元，……」

㈣經查，原告經營郵政儲金匯兌業，為適用勞基法之行業。經被告於110年9月22日實施勞動檢查，查得：1.玉里郵局經理劉君說明略以：「（問：請問紀君及王君……是否為貴局之員工？）答：是，紀君及王君為內勤儲匯人員，……。（問：請問貴局薪資及加班費發放情形為何？）答：本局每月1日給付當月薪水，每月25日給付上月加班費，……，例如：……4月25日給付3月份之加班費……。（問：請問貴局加班費申請制度為何？）答：本局員工若因業務有需要加班，會另填寫員工逾時工作登計單，可填寫加班時數及選擇補休或申請加班費……。（問：請問員工紀君及王君110年5月15日10時至11時有休息日延長工時之情事，貴局未給付加班費亦未累記補休時數，是否屬實？）答：是，因製作員工值勤詳情表時有疏漏，未計算到加班時數，故未給付加班費，亦未累計補休時數至次月。本局確實已要求同仁填具申報加班單，並經花蓮郵局相關單位核准發放加班費，惟疏漏發放。」等語，有該日勞動檢查談話紀錄影本附卷足稽（原處分卷第4-6頁）。2.又紀君及王君確有於110年5月15日星期六之休息日出勤各1小時之紀錄，並勾選申報延長工時工資，惟原告未於原定延長工時給付日（即110年6月25日）給付該日延長工時工資紀君352元、王君280元，至110年9月22日被告派員至玉里郵局勞動檢查，始發現原告未給付該二人延長工時工資乙節，亦有110年行政機關辦公日曆表（本院卷第65頁）、紀君及王君110年5月逾時工作登記單（原處分

卷第8-9頁）、玉里郵局110年5月員工值勤詳情表（原處分卷第10-11頁）、玉里郵局員工申報逾時工作時數清單（原處分卷第12頁）、郵政存簿儲金薪資存款團體戶存款單（原處分卷第13頁）、紀君及王君110年5月15日加班費計算資料（本院卷第103頁）在卷可證。足證原告確實未於110年6月25日給付紀君、王君同年5月15日之延長工時工資，且原告對此事實亦不爭執（本院卷第84頁），則原告違反勞基法第24條第2項規定之事實，洵堪認定。被告審認原告係實收資本額超過1億元之事業單位，2年內第1次違反勞基法第24條第2項，依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及統一裁罰基準第2點附表項次3備註(二)規定，以原處分處原告罰鍰5萬元，並公布原告名稱及負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，於法核無違誤。

㈤原告雖稱本案係因玉里郵局經理劉君任職未滿2月，一時疏失遲延給付紀君、王君加班費，原告並無違反法令之故意云云。惟查：按行政罰法第7條規定：「（第1項）違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。（第2項）法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關或其他組織違反行政法上義務者，其代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，推定為該等組織之故意、過失。」原告為法人，劉君係玉里郵局經理，受僱於原告，劉君因疏失遲延給付紀君、王君加班費，亦為原告所自陳，則劉君過失違反勞基法第24條第2項規定，依上揭行政罰法第7條第2項規定，應推定為原告之過失，顯然原告就本案之違章行為，縱無故意仍有過失，自應受罰，原告上揭主張，無足採取。且原告是紀君、王君的雇主，紀君、王君並非玉里郵局所僱用，原告違反勞基法第24條第2項規定，業經本院認定如上，所以被告以原告作為裁罰對象，亦無違誤，原告主張應以玉里郵局為裁罰對象云云，亦不可採。

㈥原告雖又主張，被告未審酌原告違反勞基法第24條第2項規定之事實情節輕微，逕依統一裁罰基準第2點附表項次3備註(二)規定，裁處罰鍰5萬元，有裁量怠惰之違法云云。惟按被告基於主管機關地位所訂定之裁罰基準，為建立執法之公平性，減少爭議及提升行政效率與公信力，對於違反勞基法事件，斟酌違規事件之種類、違規次數等不同情節所訂定行使裁量權之裁罰標準，並未牴觸勞基法或行政罰法第18條第1項之規定，亦未逾越法律授權裁量之目的及範圍，被告自得援為行使裁量權依法裁罰之依據。查原告實收資本額為799億5,800萬元，有經濟部商工登記公示資料可佐（本院卷第9頁），被告審酌原告本次係2年內第1次違反勞基法第24條第2項規定，爰依行政罰法第18條第1項、勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及統一裁罰基準第2點附表項次3備註(二)規定，處原告罰鍰5萬元，並公布原告名稱及負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，係被告本於職權，於法定罰鍰範圍內所為之裁處，於法有據，並無裁量怠惰、裁量逾越或裁量濫用之違法情事。且依首揭共通性原則第4條規定，於110年3月11日修正時，之所以新增第2款將公司實收資本額超過新臺幣1億元，列為加重處罰的要件，其修正理由為「資本額超過新臺幣1億元之事業單位，雖未符合上市、上櫃標準，惟仍堪認屬具一定經濟規模之企業，應有完善管理與內控制度之能力，對於勞工權益之保障，應課予較高標準之要求，故將其納入與上市或上櫃事業單位相同程度之規範，以促其善盡企業社會責任，爰新增第2款並酌作體例修正。」而原告於起訴狀自陳110年底員工總數為2萬5,868人（本院卷第20頁），原告實收資本額為799億5,800萬元，亦經本院認定如上，衡以原告為如此龐大且組織結構完整的股份有限公司，其對所屬勞工所負有的遵守勞動法令義務亦應相對提高，由此益證被告依據統一裁罰基準第2點附表項次3備註(二)規定，處原告罰鍰5萬元，並無違誤。

五、綜上所述，原告主張各節，均無可採，本件被告所為原處分關於違反勞基法第24條第2項部分，並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合。原告仍執前詞，訴請判決如聲明，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，認與本判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　5　　月　　18　　日

臺北高等行政法院第二庭

審判長法　官　楊　得　君

法　官　李　明　益

法　官　高　維　駿

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

三、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241條之1第1項前段）

四、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1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所　需　要　件
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其法定代理人具備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，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代

	理人者。
㈡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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　112　　年　　5　　月　　18　　日

書記官　陳　怡　如