

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭

112年度訴字第696號

113年1月17日辯論終結

原告 東碩資訊股份有限公司

代表人 曹賜正(董事長)

訴訟代理人 丁秋玉律師

被告 新北市政府

代表人 侯友宜

訴訟代理人 江婉宜

郭培儀

蕭慧敏

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國112年4月18日勞動法訴二字第1110021857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

原告從事電子產品製造等業務，為適用勞動基準法(下稱勞基法)之行業，且原告並未組織工會。被告所屬勞動檢查處前於民國111年7月6日至原告設址處實施勞動檢查，發現原告以前月26日至當月25日為考勤區間，並經勞資會議同意延長勞工之工作時間。惟原告使勞工高氏娥、沈桂香、裴氏乖(下稱系爭勞工)於111年4月份分別延長工時達68小時、75小時、91小時。嗣經被告函請原告陳述意見後，審認原告使系爭勞工單月延長工作時間皆已超過54小時之法定上限，違

01 反勞基法第32條第2項規定，並參酌原告僱用勞工人數逾390
02 人、為上櫃公司及第3次違反同一規定等情，依勞基法第79
03 條第1項第1款、第80條之1及「新北市政府處理違反勞動基
04 準法事件統一裁罰基準」（下稱裁罰基準）附表項次28規定，
05 以111年9月21日新北府勞檢字第11147609112號勞動基準法
06 罰鍰裁處書（下稱原處分），處原告罰鍰新臺幣（下同）14萬40
07 00元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文
08 及罰鍰金額，及請原告立即改善。原告不服，提起訴願，經
09 勞動部決定駁回，遂提起本件訴訟。

10 二、原告主張略以：

11 （一）原告不受勞工單月延長工作時間最高54小時之限制

12 1. 原告固經勞資會議同意，自110年1月起實施8小時變形工時
13 及延長勞工工作時間，一個月不超過54小時。但原告因受嚴
14 重特殊傳染性肺炎（COVID-19，下稱新冠肺炎）疫情影響，
15 致短期間內營業收入驟減，符合「經濟部對受嚴重特殊傳染
16 性肺炎影響發生營運困難產業事業紓困振興辦法」（下稱受
17 影響事業振興辦法）第3條第1項、第2項規定，為「受嚴重
18 特殊傳染性肺炎影響而發生營運困難之事業」（下稱受影響
19 事業）。依改制前行政院勞工委員會（下稱勞委會）89年10
20 月21日（89）台勞動二字第0041535號函、102年1月9日勞動
21 2字第1010090930號函、勞動部109年3月20日勞動條3字第10
22 90050303號函（下稱109年3月20日函）意旨，原告為復原重
23 建工作而有使勞工延長工時及休息日出勤之必要，且系爭勞
24 工亦已與原告個別簽署8週變形工時及有加班需求依公司規
25 定辦理之同意書，原告自可適用勞基法32條第4項、第36條
26 第3項、第40條規定而不受延長工作時間單月不得超過54小
27 時之限制，即勞工延長工作時數及休息日出勤均不計入勞基
28 法第32條之延長工作時數內。

29 2. 原告受新冠肺炎疫情影響，臺北廠勞工離職率上升、排班時
30 數減少及勞工請假時數增加，且以勞工出勤報表彙總出臺北
31 廠勞工排班、請假時數及請假與缺勤比例後可知，自110年7

01 月開始，臺北廠勞工請假比例數月維持在4%至6%左右，110
02 年12月增為8.42%，111年2月則再增為10.26%，至111年5
03 月即勞動檢查抽查月份則爆增為27.85%，而疫情期間政府
04 實施邊境嚴格管制，全面暫停引進移民工，原告甚難在國內
05 僱用足夠勞工，可知原告此時已發生缺工嚴重情形，進而導
06 致生產線人力不足、營業額驟降、營運困難。被告不察，逕
07 以原告有違反勞動基準法第32條第2項之過失而以原處分裁
08 罰原告，自非合法。

09 (二)原告依勞基法第32條第4項規定延長工時不以報請當地主管
10 機關備查為必要

11 觀之勞基法第32條第2項本文及同法施行細則第20條之1規
12 定，並無「應報當地主管機關備查」之要件，是訴願決定及
13 被告辯稱原告未依勞動基準法第32條第4項規定踐行通知工
14 會或向被告備查之程序，應屬違反勞基法第32條第4項之情
15 形，此與原處分裁罰依據已有不同。又縱使原告未報當地主
16 管機關備查，亦僅是事後備查程序有瑕疵，並不因原告未報
17 主管機關備查而使原本合於勞基法第32條第2項規定變為不
18 合法，因該條並非原處分之裁罰法律依據，且其亦涉及裁罰
19 基礎事實之認定問題，基於處分明確性原則，被告自不得在
20 本案追加裁罰依據。又本件縱使原告未踐行通報程序，所違
21 反者應係同法第32條第4項規定，原告應係第1次違反同法32
22 條第4項規定，僅得依裁罰基準附表項次30裁罰4萬元至8萬
23 元。

24 (三)原處分違反比例原則、一行為不二罰原則，且未盡職權調查
25 義務，違反有利不利事項一律注意原則

- 26 1.縱認本件原告確有違反勞基法第32條2項規定情事，然原告
27 於勞動檢查當下即已告知勞動檢查人員其係因缺工嚴重、生
28 產線人力不足，方便可出勤之勞工高氏娥、沈桂香及裴氏乖
29 延長工時及於休息日工作趕工，可知原告僅係出於單一之趕
30 工意思而違反行政法上義務，其目的、手段、方法與結果間
31 有高度牽連關係，整體違規行為在法律上、社會通念上應評

01 價為一行為，從一重處罰已足以達成勞動基準法規定之行政
02 目的，此方符行政罰法第24條第1項、第2項及改制前勞委會
03 102年9月27日勞動2字第1020131518號函釋意旨。然被告卻
04 於111年9月21日同一天對系爭勞工於111年3月至5月之連續
05 出勤紀錄分別作成原處分及111年9月21日新北府勞檢字第11
06 147609113號裁處書（下稱另案裁處書）就原告違反勞基法
07 第32條第2項及第36條第2項規定分別裁罰，顯然違反行政罰
08 法第24條第1項、第2項揭禁之一行為不二罰原則，亦與比例
09 原則相悖。

- 10 2. 又原告已經提出營業額大幅減少，屬於有復原重建情形之證
11 據，被告未經詳查有無適用勞基法第32條第4項、第40條及
12 第36條第3項但書有關「天災、事變或突發事件」之規定，
13 即遽為原處分，顯未盡職權調查義務，違反有利不利事項一
14 律注意原則，與行政程序法第9條、第36條規定不符。

15 （四）聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

16 三、被告答辯則以：依原告於受勞動檢查時所述，復經比對原告
17 所提供之勞工刷卡紀錄，已足認原告使勞工單月延長工時逾
18 54小時法定上限之違法事實明確。又本件原告並未提供為復
19 原重建工作而有必要使勞工延長工時之相關具體事證，且依
20 勞動部109年3月20日函意旨，因「復原重建工作」之必要而
21 使勞工延長工時及假日出勤，屬例外特殊情形，仍應依勞基
22 法第32條第4項規定，於延長工時後24小時內，報請當地主
23 管機關備查，並於事後補給勞工適當之休息。是原告縱屬受
24 影響事業振興辦法第3條所定事業，亦未踐行法定通報被告
25 備查之程序及加倍計給勞工延長工時之工資，難認原告符合
26 勞基法第32條第4項的特殊加班規定，是本件原告違法事實
27 明確，其訴並無理由等語，資為辯解，並聲明：駁回原告之
28 訴。

29 四、本件前提事實及爭點

30 如事實概要欄所載事實，為兩造所不爭執，並有經濟部商工
31 登記公示資料查詢資料（見本院卷第9至10頁）、111年7月6日

01 新北市政府勞動檢查處勞動檢查紀錄影本(下稱系爭勞動檢
02 查紀錄，見原處分卷第55至60頁)、原告在職人員名冊影本
03 (見原處分卷第69至74頁)、系爭勞工111年3月至5月打卡紀
04 錄影本(見原處分卷第79至84頁)、原告109年12月23日第5屆
05 第17次勞資會議記錄表影本(下稱系爭勞資會議紀錄，見原
06 處分卷第128至130頁)、被告111年8月23日新北府勞檢字第1
07 114757837號陳述意見通知書(見原處分卷第51至54頁)、
08 原處分及訴願決定書影本各1份(見本院卷第21至23頁、第25
09 至33頁)在卷可證，堪信為真實。又兩造既以前詞爭執，經
10 整理雙方之陳述，本件爭點應為：被告以原告違反勞基法第
11 32條第2項規定，依同第79條第1項第1款、第80條之1及裁罰
12 基準附表第28項次規定，以原處分裁處原告罰鍰14萬4000
13 元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及
14 罰鍰金額，及請其立即改善，是否適法有據？

15 五、本院之判斷

16 (一)本件應適用法令及法理說明

- 17 1. 按勞基法第1條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞
18 工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本
19 法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂
20 勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」第4條規定：
21 「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市
22 政府；在縣（市）為縣（市）政府。」第30條第1項規定：
23 「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過
24 四十小時。」第32條第1項至第4項規定：「（第1項）雇主
25 有使勞工在正常工作時間以外工作之必要，雇主經工會同
26 意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時
27 間延長之。（第2項）前項雇主延長勞工之工作時間連同正
28 常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一
29 個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位
30 無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不
31 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79條第1項第1款、第4項規定：「(第1項)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、……規定。……(第4項)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。」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。」可知，勞基法係規定勞動條件最低標準之法律，該法所定工作時間、休息、休假等事項基準，均係權衡勞工健康福祉及事業經營型態特性而制定，故該法第30條關於勞工正常工作時數及第32條第2項有關延長工作時數上限，均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，俾使勞工自其工作終止後至再工作前得有適當之休息時間，以免過度勞動損害健康，非有法定事由，雇主不得違反，否則即構成同法第79條第1項第1款規定之違法行為，主管機關得予以裁處罰鍰，並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、罰鍰金額，及限期令其改善。

2. 由勞基法第30條第1項、第32條第1項至第4項之文義及體系觀之，勞基法所定正常工作時間，係以每日不得超過8小時，每週不得超過40小時為原則，除非有法定事由，始得不受勞基法第30條第1項正常工作時間之限制。此等法定事由

包括：(1)勞基法第32條第2項所定一般延長工時事由：在通常情形，如雇主有延長工作時間之必要，未成立工會之事業單位，可事前經勞資會議同意後，將工作時間延長，延長之工作時間1個月不得超過46小時。但經勞資會議事前同意後，延長之工作時間，則以每月不超過54小時，每3個月不超過138小時為上限。換言之，在此種情形，雇主至多使勞工延長工作時數之上限為54小時。(2)勞基法第32條第4項所定特殊延長工時事由：如因天災、事變或突發事件，雇主有延長工作時間之必要，在未成立工會之事業單位，可不經勞資會議同意，即將工作時間延長之，且參酌勞基法第36條第3項但書規定，解釋上此種特殊延長工時事由可不受勞基法第32條第2項延長工作時數上限之限制，但雇主應於事後補給勞工以適當之休息。至於勞基法第32條第3項、第4項但書所定雇主報請當地主管機關備查之程序，僅是供勞基法地方主管機關事後監督之用，使其能及時行使監督權，並非所報事項之效力要件，故縱使雇主未依勞基法第32條第3項、第4項但書規定報請地方主管機關備查，仍與雇主延長工作時間效力之認定無涉。另勞基法第32條第4項雖允許雇主遇有天災、事變或突發事件，具必要性時，得使勞工在正常工作時間以外延長工作時間，且可不受勞基法第32條第2項延長工作時數上限之限制，但此規定不僅使雇主可以不經工會事前同意直接延長工作時數，且延長工作時數更不受勞基法第32條第2項規定之限制，對於勞工之健康及福祉影響至鉅，屬於例外規定，自應從嚴解釋，以免使勞基法第30條、第32條有關正常工時、延長工時時數限制規定形同具文，而與勞基法保障勞工健康福祉之目的相悖。

3. 參酌改制前勞委會87年4月15日（87）勞動二字第013133號函釋，勞基法第32條第4項所謂「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；所謂突發事件，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。又勞動部109年3月20日函謂：「……二、……茲因『嚴重特殊傳染性肺炎』疫情持續延燒，貴部（按：即經濟部）訂定之『經濟部對受嚴重特殊傳染性肺炎影響發生營運困難產業事業紓困振興辦法』第3條所定產業，如為復原重建工作而有使勞工延長工時及假日出勤之必要時，於『嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例』第19條所定條例實施期間，尚可適用勞動基準法第32條第4項及第40條有關『天災、事變或突發事件』情況下的特殊規定。三、復查勞動基準法第32條第4項規定：……，本條項特殊加班規定主要運用於『平日』或『休息日』之加班，加班費仍應依同法第24條規定計發。其當日延長工作時間連同正常工作時間，得不受1日不得超過12小時之限制，且其延長工作時間得不併入1個月不得超過46小時之限度計算。惟雇主應於延長開始後24小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查，並於事後補給勞工適當之休息。所稱適當之休息時間，係指該等勞工於工作終止後，再行工作前至少應有12小時之休息時間。」本院審酌上揭函文係勞基法中央主管機關為闡明法令疑義，協助下級機關或屬官統一解釋法令所為之解釋性行政規則，核無牴觸勞基法之規定，亦未違背勞基法第32條規定之立法意旨，自得為本院所參採。是綜合上揭法令規定可知，雇主如因受新冠肺炎疫情影響而欲依勞基法第32條第4項延長工作時間，必須符合：(1)須在嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例（下稱振興條例）施行期間。(2)須為受影響事業振興辦法第3條所定產業或事業。(3)須雇主為復原重建工作而有使勞工延長之必要。(4)須依勞基法第24條規定計發加班費，且於勞工工作結束後，再行工作前至少應有12小時之休息時間等要件，上述要件缺一不可，如欠缺其中任一要件，仍不得排除勞基法第32條第2項規定之限制，非謂只要是在振興條例施行期間，或為受影響事業振興辦法第3條所定產業或事業，雇主即可無視勞基法第32條第1項、第

01 2項規定，藉詞受新冠肺炎疫情影響，不經工會或勞資會議
02 同意，逕自以勞基法第32條第4項規定為由，無上限地延長
03 勞工工作時間。

- 04 4. 勞基法第80條之1第2項規定：「主管機關裁處罰鍰，得審酌
05 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
06 金額，為量罰輕重之標準。」行政罰法第18條第1項亦規
07 定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程
08 度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量
09 受處罰者之資力。」而被告為處理違反勞基法事件，建立執
10 法之公平性，減少爭議及提昇行政效率與公信力，特訂定裁
11 罰基準，作為處理違反勞基法裁處罰鍰之依據。裁罰基準第
12 2點規定：「（第1項）本府處理違反勞基法事件統一裁罰基
13 準依附表之規定。（第2項）前項附表所定之違規次數，指
14 本次違規裁罰時回溯前五年內，違反同條項且未經撤銷之裁
15 罰累積次數；僱用勞工人數，指本府實施勞動檢查時，雇主
16 所僱用之勞工人數，包括分支機構之僱用人數。」而該基準
17 附表項次28規定：「法條依據：（勞基法）第32條第2項；
18 違規事項：一、雇主延長勞工工作時間，致勞工1日工作時
19 間超過12小時，或1個月延長工作時間超過46小時。二、雇
20 主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後延
21 長勞工工作時間，致勞工1個月延長工作時間超過54小時，
22 或每3個月超過138小時；違規次數（僱用勞工人數101人以
23 上）：1次4萬至8萬、2次8萬至12萬、3次12萬至20萬、4次2
24 0萬至35萬、……8次80萬至100萬；備註：違規事業單位為
25 上市或上櫃公司，按裁罰基準所規定之裁罰金額加重處罰2
26 0%，最高以100萬元為限。」經核上開裁罰基準規定以違規
27 次數、僱用勞工人數、違規事業單位種類定其裁量罰鍰額度
28 之高低，寓有審酌義務人違章情節及應受責難程度之意涵，
29 與勞基法第80條之1第2項、行政罰法第18條第1項規定罰鍰
30 裁量應審酌因素相契合，具體實現勞基法第80條之1第2項、
31 行政罰法第18條第1項意旨，並使被告所屬人員辦理此類違

01 規案件之裁罰金額有客觀標準可循，以避免因行政機關之恣
02 意決定或專斷致有輕重之差別待遇，被告援引為作成原處分
03 之依據，本院予以尊重。

04 (二)原處分於法並無違誤

05 1. 查原告從事電子產品製造等業務，為適用勞基法之行業，且
06 原告並未組織工會，經被告所屬勞動檢查處於111年7月6日
07 至原告設址處實施勞動檢查，發現原告以前月26日至當月25
08 日為考勤區間，其雖經勞資會議同意延長勞工之工作時間，
09 但原告使系爭勞工於111年4月份分別延長工時達68小時、75
10 小時、91小時等情，已如前述，是原告客觀上確已違反勞基
11 法第32條第2項規定無誤。又原告於本次裁處前5年內，已經
12 2次違反勞基法第32條第2項規定，經被告依勞基法第79條第
13 1項及第80條之1規定，裁處罰鍰及公布告名稱、負責人姓
14 名、處分期日、違反條文及罰鍰金額在案，有被告110年10
15 月6日新北府勞檢字第11047405921號勞動基準法罰鍰裁處書
16 1份在卷可憑（見原處分卷第37至39頁），亦堪認原告再為
17 本件違規行為，主觀上至少有過失甚明。此外，原告為上櫃
18 公司，至被告實施勞動檢查時，共僱用397名勞工等情，亦
19 經原告總管理處處長陳仁益於勞動檢查時陳述明確，有系爭
20 勞動檢查紀錄影本1份在卷可憑（見原處分卷第55至60
21 頁），是被告審認原告係於5年內第3次違反勞基法第32條第
22 2項規定，並參酌原告僱用勞工人數逾390人、為上櫃公司等
23 情，而依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，以
24 原處分處原告罰鍰14萬4000元，並公布原告名稱、負責人姓
25 名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，及請原告立即改善，
26 於法並無違誤。

27 2. 原告雖以前詞主張其已經勞資會議同意自110年1月起實施8
28 小時變形工時及延長勞工工作時間，一個月不超過54小時，
29 且其為受影響事業振興辦法第3條第1項、第2項所定受影響
30 事業，而其因新冠肺炎疫情影響，於裁處時已發生缺工嚴重
31 情形，導致生產線人力不足、短期間內營業收入驟降，營運

01 困難，有為復原重建工作而使勞工延長工時及休息日出勤之
02 必要，且系爭勞工亦已與原告個別簽署8週變形工時及有加班
03 需求依公司規定辦理之同意書，故原告自可適用勞基法第
04 32條第4項、第40條規定而不受延長工作時間單月不得超過5
05 4小時之限制云云，然而：

06 (1)本院於審理時已請原告確認其所稱經勞資會議同意延長勞
07 工工作時間及單月可延長工作時間上限至54小時之依據為何，
08 經原告訴訟代理人確認即為系爭勞資會議紀錄（見本院卷第351至352頁），
09 然細繹該次會議紀錄案由二、三之記載為：「……二、案由二、因應工廠經常性營運需求，
10 產線相關直接或部分間接同仁依排班需求配合加班一案，
11 提請討論案（在正常工作時間以外工作）。決議：因應工廠營運需求以工作屬性相關者且員工同意下安排於正常工
12 時外加班。三、案由三：因應工廠經常性營運需求，以3
13 個月為區間實施加班時數總量管制一案，提請討論。說明：依據勞基法第32條第2項規定，雇主經工會同意，如
14 事業單位無工會者，經勞資會議同意後，一個月不得超過
15 54小時，每3個月不得超過138小時。決議：因應工廠營運
16 需求以工作屬性相關，同意實施加班時數總量管制，『以
17 3個月為期限』。a.協商調整實施期間為『西元2021年1月
18 1日至西元2021年3月31日』。b.調整實施對象為產線排班
19 制員工。……（見原處分卷第129頁）」可見原告雖曾於1
20 09年12月23日召開勞資會議，並經勞資會議同意因應工廠
21 營運需求延長工作時間，但該次勞資會議僅同意以3個月
22 為期限，即於110年1月1日至同年3月31日可使延長工作時
23 間上限達54小時，並未同意原告可於該段期間經過後持續
24 使勞工延長工作時間上限至54小時，是被告實施勞動檢查
25 時，原告是否真已得勞資會議同意而可使勞工延長工作時
26 數之上限達54小時，顯有可疑，已難以採信。

27 (2)依被告所提出原告歷年勞工保險投保人數及勞退新制人數
28 表顯示（見本院卷第355頁），原告於振興條例施行前
29
30
31

(即109年1月15日前)，108年12月之投保人數為214人、109年1月投保人數為240人，其後雖有數月投保人數稍有下降，但始終未曾低於108年12月之投保人數，且總體而言投保人數持續增加，至109年12月投保人數達319人、110年4月投保人數達335人、110年11月、12月投保人數達359人、364人、111年1月至4月投保人數更為366人、361、361、362人，可見原告自振興條例施行後，即已不斷增加人力，其僱用人力甚至較振興條例施行前更多，已難認原告有所稱受新冠肺炎疫情影響，臺北廠勞工離職率上升，及疫情期間難以僱用足夠勞工，缺工嚴重之情事。又比對原告所提出臺北廠勞工出勤報表及110年2月至111年5月間臺北廠勞工排班、請假時數及請假與缺勤比例彙總表（下稱系爭彙總表，見本院卷第281至341頁），明顯可見兩者關於111年2月至5月排班時數、請假時數及請假比例之記載與計算有所出入，已難遽信。縱依原告所提出較為詳盡之臺北廠勞工出勤報表計算，110年2月至11月原告臺北廠勞工請假比例大約維持在2%至6%間，常態數值在3%至4%間，至該年度12月達到顛峰值8.42%，而後至111年2月降至5.75%（排班總時數為23880小時，總請假時數為1372.37小時，換算請假比例約為5.75%，計算式為： $1372.37 \div 23880 = 0.0575$ ，小數點第4位以後四捨五入）；111年3月再降為3.78%（排班時數總為23056小時，總請假時數為871.42小時，換算請假比例約為3.78%，計算式為： $871.42 \div 23056 = 0.0378$ ，小數點第4位以後四捨五入）；111年4月請假比率則為4.58%（排班總時數為22352小時，總請假時數為1023.85小時，換算請假比例約為4.58%，計算式為： $1023.85 \div 22352 = 0.0458$ ，小數點第4位以後四捨五入），亦明顯可見原告使系爭勞工於111年4月份延長工作時間時，臺北廠勞工請假比率已經下降至先前常態數值區間，益見並無原告所稱其臺北廠勞工請假比例至110年12月增加為8.42%，至111年2月再增

01 為10.26%而有缺工嚴重、生產線人力不足之情事，是本
02 件實無從認定原告有何須為復原重建工作而有使勞工延長
03 之必要。此外，觀之系爭勞工於111年4月份出勤紀錄（見
04 原處分卷第79至84頁），原告更有多次使系爭勞工加班，
05 卻於勞工工作結束後，再行工作前未給予至少12小時休息
06 時間之情事，是原告亦顯然不符前述應給予勞工適當休息
07 時間之要件。

08 (3)原告雖改稱其所提出之臺北廠勞工出勤報表係包含非工廠
09 產線勞工，故其所提出之臺北廠勞工出勤報表應將非工廠
10 產線勞工剔除，始能獲得正確之請假率，且應加計因疫情
11 因素缺勤之時數云云，並提出其重新計算後之111年4月北
12 廠勞工出勤報表以為佐證，然觀之其所提出之系爭彙總
13 表，其於計算110年2月至111年1月請假比率時，顯然並未
14 區分是否為工廠產線勞工，而是以全體勞工計算請假率，
15 其卻於111年4月又改以不同之計算方式計算請假比率，實
16 有可議，且因係以不同標準計算，已然缺乏比較之基礎。
17 況且，縱使單以工廠產線勞工計算請假率，原告亦僅提出
18 111年4月請假率之計算說明，並未提出其排除人員確為非
19 工廠產線勞工之具體事證以實其說，遑論其起初具狀未將
20 非工廠產線勞工剔除即計算請假率，並以此為有利於己之
21 主張，嗣經被告於審理時質疑其計算資料錯誤，前後不一
22 後，又改稱系爭彙總表請假率之計算被低估云云（見本院
23 卷第365頁），益見原告對於員工出缺勤資料之統計標準
24 紊亂，數據前後不一，已難採信。再者，原告所稱須加計
25 因疫情因素缺勤之時數，何以僅計算111年4月，而未以相
26 同標準計算其他月份，以及其他月份以相同標準計算後之
27 數據為何，均未見其說明，原告更未提出其所稱「因疫情
28 缺勤」之具體事證以佐其說，是原告此部分主張實屬空泛
29 推諉之詞，難以為有利原告之認定。

30 (4)至本件原告雖一再稱其為受影響事業振興辦法第3條所定
31 產業，可依勞基法第32條第4項、第40條規定，不受延長

01 工作時數上限之限制，並提出財政部110年8月6月、112年
02 9月18日公告、財政部110年8月6日台財稅字第1100459858
03 0號令、營利事業因嚴重特殊傳染性肺炎疫情影響申請免
04 辦理110年度營利事業所得稅暫繳申請書、營業人銷售額
05 與稅額申報書及其109年度及108年度、110年度及109年度
06 財務報告暨會計師查核報告以實其說。然如前所述，原告
07 能否援引勞基法第32條第4項主張不受同條第2項延長工作
08 時間時數上限之限制，仍應視其是否符合前述要件而定，
09 而勞基法第40條更是定有「有繼續工作之必要」的要件，
10 非謂只要原告是受影響事業振興辦法第3條所定產業即可
11 恣意延長勞工工作時數及不受勞基法第32條第2項延長工
12 作時數上限之限制。本件既無從認定原告有何須為復原重
13 建工作而有使勞工延長工作之必要，且原告亦顯然不符前
14 述應給予勞工適當休息時間之要件，已足認原告無從援引
15 勞基法第32條第4項、第40條規定主張不受勞基法第32條
16 第2項規定之限制，是原告是否為受影響事業振興辦法第3
17 條所定產業，是否因新冠肺炎疫情以致營業額衰減，及其
18 所提出之上揭證據資料均與本件原告所訴有無理由之認定
19 無關，仍難為有利原告之認定。從而，原告上述主張，實
20 屬臨訟卸責之詞，全不可採。

21 3. 原告雖又以前詞稱原處分違反比例原則、一行為不二罰原
22 則，且未盡職權調查義務，違反有利不利事項一律注意原則
23 云云，惟查：

24 (1)行政罰法第24條固規定：「一行為違反數個行政法上義務
25 規定而應處罰鍰者，依法定罰鍰額最高之規定裁處。但裁
26 處之額度，不得低於各該規定之罰鍰最低額。」但同法第
27 25條亦明定：「數行為違反同一或不同行政法上義務之規
28 定者，分別處罰之。」立法理由載謂：「行為人所為數個
29 違反行政法上義務之行為，若違反數個不同之規定，或數
30 行為違反同一之規定時，與前條單一行為之情形不同，為
31 貫徹個別行政法規之制裁目的，自應分別處罰。此與司法

01 院釋字第503號解釋『一事不二罰』之意旨並不相違。」
02 等語，足見行為人數個違反行政法上義務規定之行為，若
03 不能視為同一行為者，即應分別處罰。

04 (2)行為人之違規行為，究應評價為單一行為或數個行為，應
05 兼顧達成規範目的之必要性，與違規行為構成要件該當
06 性，不得有評價不足或重複評價之情形。因此違規行為之
07 個數判斷，必須就具體個案之事實情節，依據行為人主觀
08 犯意、構成要件實現、受侵害法益及所侵害法律效果，斟酌
09 被違反行政法上義務條文文義、立法意旨、制裁意義、
10 期待可能性與社會通念等因素綜合判斷決定(最高行政法
11 院107年度判字第388號判決意旨參照)。

12 (3)本件被告固於同日作成原處分及另案裁處書對原告分別裁
13 罰，然另案裁處書乃係針對原告採取8週變形工時，並使
14 系爭勞工連續出勤，卻未使彼等每7日至少1日之例假，而
15 有違反勞基法第36條第2項規定之違規行為予以裁罰，有
16 另案裁處書1份在卷可憑（見本院卷第159至161頁），是
17 原告本件違規行為與另案違規行為之行為態樣實不相同
18 （勞基法第32條第2項為禁止規範，違規行為態樣為雇主
19 具體指揮勞工超過法定延長工作時數上限之作為行為，勞
20 基法第36條第2項則為誡命規範，違規行為態樣則是應給
21 予勞工法定例假卻未給予之不作為行為），自然意義上亦
22 非不能分割，且兩者適用法規不同，所侵害法律效果不
23 同，所適用法規之規範目的及制裁意義亦不相同，自難將
24 本件違規行為與另案違規行為評價為一行為，被告予以分
25 別裁罰，於法並無違誤，亦難認有何違反比例原則之處。

26 (4)原告雖稱本件違規行為與另案違規行為「目的、手段、方
27 法與結果間有高度牽連關係」應評價為一行為云云，此顯
28 係援引刑法牽連犯理論而為之主張，但過往刑法上牽連
29 犯，乃係將「數行為」透過法律擬制為一行為，而我國行
30 政罰法則並無將具有牽連關係之數行為擬制為一行為之法
31 律規定。遑論縱使刑法，亦早於94年2月2日修法後將牽連

犯規定刪除（於95年7月1日施行），不再將具有牽連關係之數行為擬制為一行為，可見我國社會通念並不認為應將具有牽連關係之數行為評價為一行為，是在行政罰領域，自不容援引刑法已經揚棄，且行政罰法亦無規定之牽連犯理論，將雇主之數個違規行為，視為同一違規行為論斷。

(5)此外，由原處分作成前之行政程序歷程可知，被告已經給予原告陳述意見之機會，並積極調查證據，及盡可能保障原告之合法權益，在原告已經是5年內第3次違反勞基法第32條規定之情況下，仍僅認定原告是出於「過失」而為違規行為，對於原告為較有利之解釋，且其裁罰金額亦係依循裁罰基準，實難認原處分有何違反有利不利事項一律注意原則及未盡職權調查義務之處。從而，原告上述主張洵屬無稽，亦不可取。

(三)結論

綜上所述，本件原告確有違反勞基法第32條第2項規定之違規行為，被告以原處分裁罰原告罰鍰14萬4000元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，另請原告立即改善，並無違誤，訴願決定予以維持亦無不合。原告猶執前詞訴請本院判命如其聲明所示事項，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，均與本件判決結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

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 113 年 2 月 22 日

審判長法官 楊得君

法官 高維駿

法官 彭康凡

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，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內

01 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
02 應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附
03 繕本）。

04 三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，
05 逕以裁定駁回。

06 四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟
07 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不
08 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。
09

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、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，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)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(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴	

01

人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。

02

中 華 民 國 113 年 2 月 22 日

03

書記官 陳可欣