

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第四庭

112年度訴字第708號

113年5月23日辯論終結

原告 東碩資訊股份有限公司

代表人 曹賜正

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 郭培儀

蕭慧敏

江婉宜

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1110021858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。經被告所屬勞動檢查處於民國111年7月6日實施勞動檢查，發現原告經勞資會議同意實施8週彈性工時制度，使勞工高氏娥自111年3月21日至4月9日連續出勤20日(3月28日為生理假，4月4日及4月5日為法定應放假日)及自4月11日至4月29日連續出勤19日(4月29日為疫苗接種假)；裴氏乖自111年3月21日至4月9日連續出勤20日(4月4日及4月5日為法定應放假日)及自4月11日至4月29日連續出勤19日(4月19日為生理假)；沈桂香自111年3月27日至4月9日連續出勤14日(4月4日及4月5日為法定應放假日

01)及自4月11日至4月29日連續出勤19日(4月15日及4月20日
02 為特別休假),違反勞基法第36條第2項規定。嗣經被告函
03 請原告陳述意見後,審認原告未給予高氏娥、裴氏乖及沈桂
04 香(下合稱系爭勞工)每7日中至少1日休息作為例假,違反
05 勞基法第36條第2項規定,並參酌原告僱用勞工人數逾390人
06 、為上櫃公司及第2次違法,依勞基法第79條第1項第1款、
07 第80條之1及新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰
08 基準(下稱裁罰基準)附表項次37規定,以111年9月21日新北
09 府勞檢字第11147609113號勞動基準法罰鍰裁處書(下稱原處
10 分),處原告罰鍰新臺幣(下同)9萬6,000元,並公布原告
11 名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額,請原
12 告立即改善。原告不服,提起訴願,經訴願決定駁回,遂提
13 起本件行政訴訟。

14 二、原告主張：

- 15 (一)原告為製造業,係「經濟部對受嚴重特殊傳染性肺炎影響發
16 生營運困難產業事業紓困振興辦法」(下稱紓困振興辦法)
17 第3條規定所定產業,依勞動部109年3月20日勞動條3字第10
18 90050303號函(下稱109年3月20日函)意旨,原告自得適用
19 勞基法第40條有關「天災、事變或突發事件」情況下的特殊
20 規定,而不受勞基法第36條第2項第2款規定之規範。又依財
21 政部北區國稅局110年9月10日北區國稅新店營字第11004984
22 75號函所示,原告為紓困振興辦法第3條規定所稱之「受影
23 響事業」,此由原告因受疫情影響,致短時間內營業收入驟
24 減,營運困難可證。被告在原告已經提出營業額大幅減少,
25 屬於有復原重建情形之證據資料下,卻未經詳查有無適用勞
26 基法第40條規定之情形,遽為原處分,違反行政程序法第9
27 條有利不利一律注意原則及同法第36條職權調查證據主義。
- 28 (二)又原告受新冠肺炎疫情影响,臺北廠勞工離職率上升、排班
29 時數減少及勞工請假時數增加,且以勞工出勤報表彙總出臺
30 北廠勞工排班、請假時數及請假與缺勤比例後可知,自110
31 年7月開始,臺北廠勞工請假比例數月維持在4%左右,110

01 年12月增為8%，111年2月則再增為10%，至110年5月19日
02 政府實施邊境嚴格管制，全面暫停引進移民工，原告甚難在
03 國內僱用足夠勞工，可知原告此時已發生缺工嚴重情形，進
04 而導致生產線人力不足、營業額驟降、營運困難。被告不
05 察，逕以原告有違反勞基法第36條第2項規定而以原處分裁
06 罰原告，自非合法。

07 (三)原告屬勞基法第36條第4項規定之經中央目的事業主管機關
08 同意且經中央主管機關指定之行業，因原告無工會，遂經勞
09 資會議同意調整例假，實施8周變形工時，此有第5屆第17次
10 勞資會議案由四及決議同意之會議紀錄可證。從而，依勞基
11 法第36條第5項前段規定可知，原告調整例假於經勞資會議
12 同意後，即屬合法，此為同條第2項第2款及勞基法施行細則
13 第22條之3之例外規定，不會因未報備查或逾期報當地主管
14 機關備查而使上開勞資會議決議事項變為無效，上開勞資會
15 議決議事項仍屬有效，至於是否另以違反同法第36條第5項
16 (應報當地主管機關備查)論處，與本件係屬二事。原告既
17 已依勞基法第36條第4項及第5項前段規定，經勞資會議同意
18 實施8周變形工時，該決議事項即屬有效，足見原告並未違
19 反該等規定。

20 (四)被告於同一日(111年7月6日)對原告所僱用之系爭勞工抽
21 查111年3月至5月刷卡紀錄，嗣以原告違反連續出勤及延長
22 工時逾法定上限為由，於同一天作出原處分及另案111年9月
23 21日新北府勞檢字第11147609112號罰鍰裁罰(下稱112號裁
24 處書)，顯見被告基於勞動檢查之相同行政目的考量，對原
25 告之一行為(皆屬勞工工時問題)違反數個行政法上義務規
26 定，裁罰2件罰鍰(處罰種類相同)，顯然違反行政罰法第2
27 4條第2項但書規定「處罰種類相同，如從一重處罰已足以達
28 成行政目的者，不得重複裁處。」，而有重複處罰之違法，
29 原處分及訴願決定均應撤銷。

30 (五)依勞動部之解釋，例假及休息日之安排，以每7日為1週期，
31 每1週期的起訖，由勞雇雙方議定，並依曆日連續計算，不

01 因跨月而重新起算，且不得任意調動。是被告不能逕以抽查
02 日期即111年3月21日，恣意視為一個週期起始日。原告實施
03 8周變形工時之週期起訖，依勞資會議可知，係依曆日連續
04 計算，不因跨月而重新起算，以每8周為一個週期。因此，1
05 11年實施8周變形工時之第1個週期起訖係自111年1月1日（
06 星期六）至111年2月25日（星期五），第2個週期是自111年
07 2月26日（星期六）至111年4月22日（星期五），第3個週期
08 是自111年4月23日（星期六）開始。從而，系爭勞工自4月1
09 1日至29日係分屬2個周期，被告不能逕自將抽查日期即111
10 年3月21日恣意視為1個週期起始日，而將自4月11日至29日
11 視為同一週期，故原處分違背勞動部就工時週期起訖之解釋
12 ，有違法或不當，應予撤銷。

13 (六)勞基法第80條之1第2項規定並未如同法第79條第4項規定以
14 事業規模作為加重處罰之原因，且是以「與違反行為有關之
15 勞工人數」而非「雇用勞工人數」為加重原因。被告以：原
16 告違反勞基法第36條第2項，考量原告僱用勞工達390餘人，
17 復係上櫃公司，爰依勞基法第79條第1項第1款及第80條之1
18 規定暨裁罰基準附表項次37裁處，足見被告以原告「僱用勞
19 工達390餘人」（裁罰基準附表為僱用勞工人數101人以上之
20 欄位）為原因加重裁罰一次，再以原告為「上櫃公司」再加
21 重裁罰20%。然「僱用勞工人數101人以上」與「上櫃公司
22 」，都是屬於事業規模之內涵，既然內涵及性質相同，就不
23 應該作為不同加重處罰之原因。況勞基法第79條第4項規定
24 與第80條之1第2項並未明文規定得以上開原因做2次加重處
25 罰，足見上開裁罰基準附表項次3規定顯然逾越母法即勞基
26 法第79條第4項規定與第80條之1第2項規定之限度，係屬違
27 法，應予撤銷等語。

28 (七)並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

29 三、被告則以：依原告於勞動檢查所述，復經比對原告所提供刷
30 卡紀錄，已足認原告確未給勞工每7日中至少1日休息作為例
31 假之違法事實明確。又原告並未提供為復原重建工作而有必

01 要使假日出勤之相關具體事證，且依勞動部109年3月20日函
02 意旨，因「復原重建工作」之必要而使勞工例假出勤，屬例
03 外特殊情形，仍應依勞基法第40條規定，應於事後24小時內
04 詳述理由，報請當地主管機關備查，且停止假期之工資，應
05 加倍發給，並於事後補假休息。是原告縱屬受影響事業振興
06 辦法第3條所定事業，亦未踐行法定通報被告備查之程序及
07 事後亦未給予勞工補假休息，難認原告符合勞基法第40條的
08 特殊加班規定，其違法事實明確，其訴並無理由等語，資為
09 辯解，並聲明：駁回原告之訴。

10 四、前揭事實概要欄所載事實，除下列爭點外，其餘為兩造所不
11 爭執，並有被告勞動檢查處111年7月6日勞動檢查紀錄(原處
12 分卷第59-64頁)、原告111年3月1日至5月31日出勤紀錄及員
13 工薪資清冊(原處分卷第79-102頁)、原告109年12月23日第5
14 屆第17次勞資會議紀錄(下稱系爭勞資會議紀錄，原處分卷
15 第132-134頁)、原處分(原處分卷第51-53頁)及訴願決定(原
16 處分卷第1-12頁)等件在卷可稽，此部分之事實，堪以認定
17 。經核兩造之陳述，本件爭點厥為：被告以原告違反勞基法
18 第36條第2項規定，依同第79條第1項第1款、第80條之1及裁
19 罰基準附表項次37規定，以原處分裁處原告罰鍰9萬6,000元
20 ，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰
21 鍰金額，請原告立即改善，是否適法有據？

22 五、本院之判斷：

23 (一)本件應適用法令：

24 1.按勞基法第1條規定：「(第1項)為規定勞動條件最低標準
25 ，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特
26 制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。(第2項
27)雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準
28 。」第4條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；
29 在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。」第
30 30條第1項及第3項規定：「(第1項)勞工正常工作時間，每
31 日不得超過8小時，每週不得超過40小時。……(第3項)第1

01 項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，
02 經勞資會議同意後，得將8週內之正常工作時數加以分配。
03 但每日正常工作時間不得超過8小時，每週工作總時數不得
04 超過48小時。」第36條第1項及第2項第2款規定：「(第1項)
05 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
06 。(第2項)雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：…
07 …二、依第30條第3項規定變更正常工作時間者，勞工每7日
08 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
09 日。」第40條規定：「(第1項)因天災、事變或突發事件，
10 雇主認有繼續工作之必要時，得停止第36條至第38條所定勞
11 工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補
12 假休息。(第2項)前項停止勞工假期，應於事後24小時內，
13 詳述理由，報請當地主管機關核備。」第79條第1項第1款規
14 定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上100
15 萬元以下罰鍰：一、違反……第34條至第41條、……規定。
16 」「第80條之1規定：「(第1項)違反本法經主管機關處以罰鍰
17 者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓
18 名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆
19 期未改善者，應按次處罰。(第2項)主管機關裁處罰鍰，得
20 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
21 付之金額，為量罰輕重之標準。」又勞基法施行細則第22條
22 之3規定：「本法第36條第1項、第2項第1款及第2款所定之
23 例假，以每7日為1週期，依曆計算。雇主除依同條第4項及
24 第5項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾6日。」

25 2. 改制前行政院勞工委員會76年9月25日台76勞動字第1742號
26 函：「一、勞基法第36條規定：『勞工每7日中至少應有1日
27 之休息，作為例假』，此項例假依該法規定，事業單位如非
28 因同法第40條所列天災、事變或突發事件等法定原因，縱使
29 勞工同意，亦不得使勞工在該假日工作。二、事業單位違反
30 上開法令規定，除應依法處理並督責改進外，如勞工已有於
31 例假日出勤之事實，其當日出勤之工資，仍應加倍發給。」

- 01 3.紀念日及節日實施辦法第4條第2款規定：「下列民俗節日，
02 除春節放假3日外，其餘均放假1日：……二、民族掃墓節。
03 」第5條第1項第4款及第2項第1款規定：「（第1項）下列節
04 日，由有關機關、團體、學校舉行慶祝活動：……四、兒童
05 節：4月4日。（第2項）前項節日，按下列規定放假：一、
06 兒童節：放假1日。兒童節與民族掃墓節同一日時，於前一
07 日放假。但逢星期四時，於後一日放假。」
- 08 4.紓困振興辦法第3條第1項規定：「本辦法所定受嚴重特殊傳
09 染性肺炎影響而發生營運困難之產業（以下簡稱受影響產業
10 ）如下：一、製造業。二、服務業。三、其他經主管機關認
11 定之產業。」
- 12 5.嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例第19條規定：
13 「本條例及其特別預算施行期間，自中華民國109年1月15日
14 起至111年6月30日止。……。」又行政院111年6月10日院臺
15 衛字第1110018223號函略以，嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓
16 困振興特別條例及其特別預算施行期間業經立法院同意延長
17 至112年6月30日。
- 18 6.勞動部109年3月20日函略以：「二、查勞動基準法第32條第
19 4項及第40條所定『事變』，係泛指因人為外力戰爭、內亂
20 、暴亂、金融風暴及重大傳染病等。茲因『嚴重特殊傳染性
21 肺炎』疫情持續延燒，貴部訂定之『經濟部對受嚴重特殊傳
22 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
23 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
24 勤之必要時，於『嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困正興特別
25 條例』第19條所定條例實施期間，尚可適用勞動基準法第32
26 條第4項及第40條有關『天災、事變或突發事件』情況下的
27 特殊規定。……四、。另依勞動基準法第40條規定：……至
28 本條項之特殊加班規定所得運用之『假日』，僅指包括『國
29 定假日』、『特別休假』及『例假』。雇主在符合『天災、
30 事變或突發事件』之法定要件下，得停止勞工假日，要求勞
31 工繼續工作，其當日延長工作時間連同正常工作時間，得不

01 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
02 個月不得超過46小時之限度計算。惟雇主仍應於事後24小時
03 內，詳述理由，報請當地主管機關核備。至停止假期之工資
04 ，應加倍發給，並應於事後補假休息。所稱事後補假休息，
05 係指依各該停止之假期分別補假休息，其補假日數與停止假
06 期之日數相同，且各該補假至遲於各該日工作結束後 7日內
07 為之；至補假休息期間工資照給。」

08 7.裁罰基準第2點規定：「（第1項）本府處理違反勞基法事件
09 統一裁罰基準依附表之規定。（第2項）前項附表所定之違
10 規次數，指本次違規裁罰時回溯前5年內，違反同條項且未
11 經撤銷之裁罰累積次數；僱用勞工人數，指本府實施勞動檢
12 查時，雇主所僱用之勞工人數，包括分支機構之僱用人數。
13 」附表項次37規定：「裁罰依據：第79條第1項第1款及第80
14 條之1第1項。……法條依據：第36條第2項、……。裁罰基
15 準：違規次數：2。……僱用勞工人數101人以上：8萬至12
16 萬。備註：違規事業單位為上市或上櫃公司，按裁罰基準所
17 規定之裁罰金額加重處罰20%，最高以100萬元為限。」核
18 此裁罰基準，乃被告為處理違反勞基法事件，建立執法之公
19 平性，減少爭議及提昇行政效率與公信力（參見裁罰基準第
20 1點），在勞基法第79條第1項及第4項、第80條之1及行政罰
21 法第18條第1項所定裁罰種類及範圍內，按其事業規模、違
22 規次數、僱用勞工人數等，所為細節性、技術性之裁罰標
23 準，使行政裁罰之裁量有一客觀之標準，以免專斷或有差別
24 待遇，被告援以為裁罰之依據，本院爰予尊重。

25 (二)又稽之勞基法第1條第2項規定意旨，乃因勞基法係國家為保
26 障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而規範
27 各項勞動條件最低標準之法律，事業單位固得依事業性質及
28 勞動態樣與勞工另行訂定關於工資、工作時間、延長工作時
29 間之加給、休息、休假、退休、職業災害補償等勞動條件，
30 但仍不得低於勞基法所定之最低標準，是除該法有特別規定
31 外，自不容勞雇雙方以契約自由為由規避之，以貫徹憲法第

01 15條、第153 條保障勞工生存權及維護勞工權益之意旨，並
02 落實勞基法第1條第1項所揭櫫保障勞工權益，加強勞雇關係
03 ，促進社會與經濟發展之立法目的（司法院釋字第494號、
04 第578號、第726號等解釋意旨參照）。準此，基於契約自由
05 原則，勞雇雙方固可就勞動條件予以合意議定，惟除勞基法
06 另有規定外，所為之約定仍不得低於勞基法所定之標準，勞
07 雇雙方僅能在至少合乎勞基法所定最低勞動條件之前提下議
08 約，以周全保障勞工權益。

09 (三)政府為落實週休2日制度，配合法定正常工作時間自105年1
10 月1日起縮減為每週不得超過40小時，並考量例假僅限因天
11 災、事變或突發事件等特殊原因始得出勤之嚴格規範，105
12 年12月23日修正施行之勞基法第36條第1項規定「勞工每7日
13 中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。」（即
14 所謂「一例一休」）。復考量部分行業之業務有繁忙、空閒
15 時期之分（淡、旺季），為便於雇主進行業務人力調配（排
16 班），並透過工時集中運用，減少勞工出勤次數，使勞工得
17 以集中運用假日，乃有變形工時制度之設，前引勞基法第30
18 條第2項、第3項及第30條之1第1項第1款規定，即分屬2週、
19 8週及4週變形工時制。而配合一例一休制度之採行，勞基法
20 於前述修正時，於第36條增列第2項規定，明定2週、8週變
21 形工時制之例假仍維持每7日至少1日所謂「7休1」（修正前
22 第36條規定即規定：「勞工每7日中至少應有1日之休息，作
23 為例假」），僅休息日可彈性調整，而4週變形工時制雖不
24 受「7休1」之限制（但每2週內仍至少應有2日之例假），然
25 仍如同2週、8週變形工時制一般，必須在例假與休息日總數
26 不減損之前提下，始得為彈性調整；換言之，在一例一休制
27 度下，每週必須有2日之休息，如果因適用變形工時制而彈
28 性挪移休息日或例假，於2週變形工時制下，其例假及休息
29 日仍至少應有4日（2【週】×2【日】）；於4週變形工時制
30 下，其例假及休息日仍至少應有8日（4【週】×2【日】）；
31 於8週變形工時制下，其例假及休息日仍至少應有16日（8【

01 週】×2【日】）。

02 (四)經查，原告從事電子產品製造等業務，為適用勞基法之行業
03 。經被告所屬勞動檢查處於111年7月6日實施勞動檢查，發
04 現原告雖經勞資會議同意實施8週彈性工時制度，但使勞工
05 高氏娥自111年3月21日至4月9日連續出勤20日（3月28日為
06 生理假，4月4日及4月5日為法定應放假日）及自4月11日至4
07 月29日連續出勤19日（4月29日為疫苗接種假）；裴氏乖自1
08 11年3月21日至4月9日連續出勤20日（4月4日及4月5日為法
09 定應放假日）及自4月11日至4月29日連續出勤19日（4月19
10 日為生理假）；沈桂香自111年3月27日至4月9日連續出勤14
11 日（4月4日及4月5日為法定應放假日）及自4月11日至4月29
12 日連續出勤19日（4月15日及4月20日為特別休假），未給予
13 系爭勞工每7日中至少1日休息作為例假等情，已如前述，是
14 原告客觀上確已違反勞基法第36條第2項規定無誤。又原告
15 於本次裁處前5年內，已經有1次違反勞基法第36條第2項規
16 定，經被告依勞基法第79條第1項及第80條之1規定，裁處罰
17 鍰及公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰
18 鍰金額在案，有被告110年10月6日新北府勞檢字第11047405
19 922號勞動基準法罰鍰裁處書1份在卷可憑（訴願卷第37-39
20 頁），堪認原告再為本件違規行為，主觀上至少有過失甚
21 明。此外，原告為上櫃公司，至被告實施勞動檢查時，共僱
22 用397名勞工等情，亦經原告總管理處處長陳仁益於勞動檢
23 查時陳述明確，有111年7月6日勞動檢查紀錄影本1份在卷可
24 憑（原處分卷第59-64頁），是被告審認原告係於5年內第2
25 次違反勞基法第36條第2項規定，並參酌原告僱用勞工人數
26 逾390人、為上櫃公司等情，而依同法第79條第1項第1款及
27 第80條之1第1項規定，以原處分處原告罰鍰9萬6,000元，並
28 公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金
29 額，及請原告立即改善，於法並無違誤。

30 (五)原告雖執其已經系爭勞資會議同意自110年1月起實施8週變
31 形工時，並自110年1月起開始實施，8週週期起迄是依原告

01 行事曆連續計算，每8週為一週期，一週起迄為週五至隔週
02 週四（原告行政準備2狀第2頁誤繕為「一週起迄為週四至隔
03 週週五」，本院卷第172頁）。111年第8個週期是自111年1
04 月28日（星期五）至111年3月24日（星期四），第9個週期
05 是自111年3月25日（星期五）至111年5月19日（星期四），
06 被告認定「原告有使所僱勞工高氏娥自3月21日至4月9日連
07 續出勤20日；裴氏乖自3月21日至4月9日連續出勤20日；沈
08 桂香自3月27日至4月9日連續出勤14日，未給予渠等每7日中
09 至少1日休息作為例假，違反勞基準法第36條第2項第2款等
10 規定」等情，可知其係將分屬第8個週期之3月21日至3月24
11 日，與第9個週期之3月25日，逕行跨越週期而將不同週期視
12 為同一週期，明顯違背不因跨月而重新起算週期之勞動部解
13 釋及系爭勞資會議決議，原處分違法及不當，應予撤銷等詞
14 而為主張。惟查：

- 15 1.原告總管理處處長陳仁益於111年7月6日接受被告勞動檢查
16 時，其陳稱略以：「（請問是否有經勞資會議通過實施變形
17 工時制？如有，實施何種變形工時制度？）本公司雖有在勞
18 資會議討論實施8週變形工時，惟本次抽檢人員抽檢區間皆
19 未確切實施」、「（請問貴公司111年6月僱用勞工情形為何
20 ？）1、本公司於111年6月僱用勞工共計約有397位……2、
21 本次抽檢人員為黃怡玲、……沈桂香、……高氏娥、裴氏乖
22 及陳裕傑。3、除勞工陳裕傑外，其餘本次抽檢人員皆為技
23 術員或作業員。……」、「（請問貴公司如何記載勞工出、
24 退勤時間？與勞工約定出、退勤時間為何？）1、本公司僅以
25 門禁卡打卡方式記載勞工實際出、退勤時間，皆為勞工親自
26 打卡，並作為出勤紀錄及核發薪資之依據。2、本公司與勞
27 工約定出、退勤時間為8：30：17：30，中間休息時間固定
28 為1小時(12：00-13：00)，每日正常工時為8小時。」、「
29 （請問貴公司休假制度為何？）1、本單位與勞工約定週休星
30 期六及星期日(星期六為休息日、星期日為例假日)，補班、
31 國定假日皆依人事行政局行事曆辦理。2、一週週期為星期

01 一至星期日。3、國定假日不調移，勞工於國定假日出勤，
02 本公司會加倍發給國定假日出勤工資」等語，此有勞動檢查
03 紀錄在卷可稽。由原告總管理處處長陳仁益之上開陳述可知
04 ，原告有系爭勞資會議決議實施8週變形工時制度，一週週
05 期為星期一至星期日（此參諸原告提供予被告之111年3月1
06 日至5月31日出勤紀錄，原處分卷第79-96頁可明），且包含
07 系爭勞工在內之本次抽檢人員皆未確切實施8週變形工時制
08 。從而，原告稱一週起迄為週五至隔週週四，111年第8個週
09 期是自111年1月28日（星期五）至111年3月24日（星期四）
10 ，第9個週期是自111年3月25日（星期五）至111年5月19日
11 （星期四）云云，顯係臨訟之詞，不足採取。

12 2. 況原告先於其112年10月24日（本院收狀日）行政訴訟準備
13 狀記載：「111年實施8週變形工時之第一個週期起訖係自11
14 1年1月1日（六）至111年2月25日（五），第二個周期是自1
15 11年2月26日（六）至111年4月22日（五），第三個周期是
16 自111年4月23日（六）開始」等語（本院卷第97頁）；復於
17 112年12月15日（本院收狀日）行政訴訟準備2狀記載：「第
18 一個週期是自110年1月1日（五）至110年2月25日（四），
19 ……第七個週期是自110年12月3日（五）至111年1月27日（
20 四），第八個週期是自111年1月28日（五）至111年3月24日
21 （四），第九個週期是自111年3月25日（五）至111年5月19
22 日（四）」等語（本院卷第172-173頁），原告所提書狀有
23 關週期起迄，前後記載明顯不相符，益證原告該等主張確為
24 臨訟卸責之詞，其目的無非係為脫免其有使系爭勞工連續工
25 作14日、19日、20日，未給予每7日中至少1日休息作為例假
26 ，違反勞基法第36條第2項之違章行為所為之辯詞，自不可
27 採。

28 3. 又原告稱高氏娥、裴氏乖於111年3月20日有1日例假，高氏
29 娥同年3月28日放假、4月4日及4月5日放假、4月10日放假，
30 裴氏乖於4月4日及4月5日放假、4月10日放假，沈桂香於111
31 年3月26日、4月4日及4月5日放假、4月10日放假，均符合每

01 週至少有1日例假日之規定，系爭勞工並無連續出勤20日或1
02 4日之情形云云，然查，高氏娥、裴氏乖於111年3月20日（
03 星期日）有1日例假，此係因其等於111年3月14日（星期一
04 ）連續工作至3月19日（星期六），遂於3月20日有1日休息
05 作為例假（符合每7日中至少1日休息作為例假），高氏娥於
06 同年3月28日係因生理假而請假，並非例假；4月4日及4月5
07 日為國定假日，亦非例假；沈桂香於111年3月26日（星期六
08 ）有1日例假，此係因其於111年3月21日（星期一）連續工
09 作至3月25日（星期五）及111年3月27日（星期日）工作，
10 故而於3月26日有1日休息作為例假（符合每7日中至少1日休
11 息作為例假），有系爭勞工111年3月1日至5月31日出勤紀錄
12 附卷可參（原處分卷第83-88頁）。原告將系爭勞工之前例
13 假、生理假及國定假日作為本件被告所認定高氏娥、裴氏乖
14 於111年3月21日至4月9日連續出勤20日、沈桂香於111年3月
15 27日至4月9日連續出勤14日中之例假日，於法自有違誤，要
16 難採取。

17 (六)原告又以前詞主張其係紓困振興辦法第3條第1項、第2項所
18 定受影響事業，而其因新冠肺炎疫情影響，於裁處時已發生
19 缺工嚴重情形，導致生產線人力不足、短期間內營業收入驟
20 降，營運困難，有為復原重建工作而使系爭勞工延長工時之
21 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
22 需求依公司規定辦理之同意書，故原告自可適用勞基法第
23 第40條第1項而停止第36條所定勞工之假期云云，查依原告1
24 10年3月23日第6屆第1次勞資會議紀錄表記載：「勞工人數
25 異動情形報告：2020年12月至2021年2月間，勞工人數自318
26 人增加至338人，增幅約6%。」等語(本院卷第179頁)，又
27 依被告111年7月6日勞動檢查時，陳仁益稱原告於111年6月
28 僱用勞工共計約有397人（原處分卷第59頁），足見原告於
29 新冠肺炎疫情期間仍不斷增加人力，難認原告有所稱受新
30 冠肺炎疫情影響，臺北廠勞工離職率上升，及疫情期間難以
31 僱用足夠勞工，缺工嚴重之情事。次查比對原告所提出臺北

01 廠勞工出勤報表（本院卷第211-269頁）及110年2月至111年
02 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
03 （下稱系爭彙總表，本院卷第271頁），兩者關於111年2月
04 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
05 入，已難遽信。縱依原告所提出較為詳盡之臺北廠勞工出勤
06 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
07 持在2%至6%間，常態數值在3%至4%間，至該年度12月達
08 到顛峰值8.42%，而後至111年2月降至5.75%（排班總時數
09 為23880小時，總請假時數為1372.37小時，換算請假比例約
10 為5.75%，計算式為： $1372.37 \div 23880 = 0.0575$ ，小數點第4
11 位以後四捨五入，下同）；111年3月再降為3.78%（排班時
12 數總為23056小時，總請假時數為871.42小時，換算請假比
13 例約為3.78%，計算式為： $871.42 \div 23056 = 0.0378$ ）；111
14 年4月請假比率則為4.58%（排班總時數為22352小時，總請
15 假時數為1023.85小時，換算請假比例約為4.58%，計算式
16 為： $1023.85 \div 22352 = 0.0458$ ），亦明顯可見原告使系爭勞
17 工於111年3月至4月份連續工作時，臺北廠勞工請假比率已
18 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
19 工請假比例至110年12月暴增為8%，至111年2月再增為10%
20 而有缺工嚴重、生產線人力不足之情事，是本件實無從認定
21 原告有何須為復原重建工作而有使勞工連續工作之必要。原
22 告雖又改稱其所提出之臺北廠勞工出勤報表係包含非工廠產
23 線勞工，故其所提出之臺北廠勞工出勤報表應將非工廠產線
24 勞工剔除，始能獲得正確之請假率，且應加計因疫情因素缺
25 勤之時數云云，並提出其重新計算後之111年4月北廠勞工出
26 勤報表為憑（本院卷第283-284頁），然觀之其所提出之系
27 爭彙總表，其於計算110年2月至111年1月請假比率時，並未
28 區分是否為工廠產線勞工，而是以全體勞工計算請假率，其
29 卻於111年4月又改以不同之計算方式計算請假比率，由於係
30 以不同標準計算，已然缺乏比較之基礎。況縱單以工廠產線
31 勞工計算請假率，原告亦僅提出111年4月請假率之計算說明

01 ，並未提出其排除人員確為非工廠產線勞工之具體事證以實
02 其說，遑論其起初具狀未將非工廠產線勞工剔除即計算請假
03 率，並以此為有利於己之主張，嗣於訴訟中，又改稱系爭彙
04 總表請假率之計算被低估云云（本院卷第283頁），益見原
05 告對於員工出缺勤資料之統計標準紊亂，數據前後不一，誠
06 難採信。再者，原告所稱須加計因疫情因素缺勤之時數，何
07 以僅計算111年4月，而未以相同標準計算其他月份，以及其
08 他月份以相同標準計算後之數據為何，均未見其說明，原告
09 更未提出其所稱「因疫情缺勤」之具體事證以佐其說，要難
10 以為有利原告之認定。另查原告雖一再稱其為紓困振興辦法
11 第3條所定產業，可依勞基法第40條規定，停止同法第36條
12 所定勞工之假期云云，惟勞基法第40條明定有「有繼續工作
13 之必要」之要件，非謂只要原告是紓困振興辦法第3條所定
14 產業即可恣意使勞工連續工作而不受勞基法第36條第2項之
15 規範。本件既無從認定原告有何須為復原重建工作而有使勞
16 工連續工作之必要，難認原告可援引勞基法第40條規定主張
17 可停止第36條所定勞工之假期，是原告是否為紓困振興辦法
18 第3條所定產業，是否因新冠肺炎疫情以致營業額衰減，及
19 其所提出之上揭證據資料均無法據為有利原告之認定。準此
20 ，原告上述主張，均不可採。

21 (七)原告復主張被告於111年7月6日對原告進行勞動檢查，在同
22 一天就系爭勞工以原告違反連續出勤及延長工時逾法定上限
23 為由，同時作成原處分及112號裁處書，違反行政罰法第24
24 條第2項但書規定，而有重複處罰之違法云云，惟查，行政
25 罰法第24條第1項固規定：「一行為違反數個行政法上義務
26 規定而應處罰鍰者，依法定罰鍰最高之規定裁處。但裁處
27 之額度，不得低於各該規定之罰鍰最低額。」然第25條亦明
28 定：「數行為違反同一或不同行政法上義務之規定者，分別
29 處罰之。」稽之其立法理由為：「行為人所為數個違反行政
30 法上義務之行為，若違反數個不同之規定，或數行為違反同
31 一之規定時，與前條單一行為之情形不同，為貫徹個別行政

01 法規之制裁目的，自應分別處罰。此與司法院釋字第503號
02 解釋『一事不二罰』之意旨並不相違。」足見行為人數個違
03 反行政法上義務規定之行為，若不能視為同一行為者，即應
04 分別處罰。又行為人之違規行為，究應評價為單一行為或數
05 個行為，應兼顧達成規範目的之必要性，與違規行為構成要
06 件該當性，不得有評價不足或重複評價之情形。因此違規行
07 為之個數判斷，必須就具體個案之事實情節，依據行為人主
08 觀犯意、構成要件實現、受侵害法益及所侵害法律效果，斟
09 酌被違反行政法上義務條文文義、立法意旨、制裁意義、期
10 待可能性與社會通念等因素綜合判斷決定(最高行政法院107
11 年度判字第388號判決意旨參照)。本件被告固於同日作成
12 原處分及112號裁處書對原告分別裁罰，然112號裁處書係針
13 對原告使系爭勞工超過法定延長工作時數上限，違反勞基法
14 第32條第2項規定之違規行為予以裁罰，有112號裁處書附卷
15 可按(本院卷第103-105頁)，與原告本件係使系爭勞工連
16 續工作，未給予每7日至少1日之例假之違規行為態樣迥然不
17 同，自然意義上非不能分割，且兩者適用法規不同，所侵害
18 法律效果不同，所適用法規之規範目的及制裁意義亦不相
19 同，尚難將本件違規行為與另案違規行為評價為一行為，被
20 告予以分別裁罰，於法並無違誤。原告稱被告作成原處分，
21 係重複處罰，違反行政罰法第24條第2項但書規定，應予撤
22 銷云云，要難採取。

23 (八)原告另主張被告以原告「僱用勞工達390餘人」(裁罰基準
24 附表為僱用勞工人數101人以上之欄位)為原因加重裁罰一
25 次，再以原告為「上櫃公司」再加重裁罰20%。然「僱用勞
26 工人數101人以上」與「上櫃公司」，都是屬於事業規模之
27 內涵，既然內涵及性質相同，即不應該作為不同加重處罰之
28 原因，足見裁罰基準附表項次37規定顯然逾越母法即勞基法
29 第79條第4項規定與第80條之1第2項規定之限度，係屬違法
30 云云。查勞基法第79條第1項第1款及第4項規定：「有下列
31 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

01 ：一、違反……第34條至第41條……規定。」「有前3項規
02 定行為之一者，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情
03 節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。」第80條之1
04 規定：「（第1項）違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管
05 機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限
06 期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。（第2項）主管
07 機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違
08 法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」由上開
09 規定可知，勞基法第80條之1第2項所規定之「勞工人數」，
10 係主管機關裁處罰鍰時，於法定罰鍰範圍內，量罰輕重之具
11 體審酌標準，為一般性之裁量原則；而「事業規模」，依勞
12 基法第79條第4項規定，係得再行加重罰鍰之事由，甚可加
13 重罰鍰至法定罰鍰最高額1/2。易言之，勞基法第80條之1第
14 2項所規定之「勞工人數」，為立法者針對違反勞基法之行
15 政事件，將行政罰法第18條第1項規定之裁罰應審酌事項，
16 更為具體化，作為主管機關量罰輕重之標準。而「事業規模
17 」則係同法第79條第4項所規定，為立法者賦予主管機關另
18 考量得加重罰鍰之事由，二者要屬二事。裁罰基準附表項次
19 37規定，就「僱用勞工人數101人以上」：裁罰8萬元至12萬
20 元罰鍰，符合勞基法第80條之1第2項規定；就「違規事業單
21 位為上市或上櫃公司」，按裁罰基準所規定之裁罰金額加重
22 處罰20%，最高以100萬元為限，符合勞基法第79條第4項規
23 定，並未逾越母法勞基法之規定。從而，原告上開主張，應
24 屬誤解相關法令，洵非可採。

25 六、綜上所述，原告確有違反勞基法第36條第2項規定之違規行
26 為，被告以原處分裁罰原告罰鍰9萬6,000元，並公布原告名
27 稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，另請原
28 告立即改善，並無違誤，訴願決定予以維持亦無不合。原告
29 猶執前詞訴請本院判命如其聲明所示事項，為無理由，應予
30 駁回。

01 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，均與本件判
02 決結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

03 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第
04 1項前段，判決如主文。

05 中 華 民 國 113 年 7 月 4 日

06 審判長法官 蘇嫻娟

07 法官 劉正偉

08 法官 魏式瑜

09 一、上為正本係照原本作成。

10 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
11 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
12 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
13 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
14 繕本）。

15 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，
16 逕以裁定駁回。

17 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
18 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不
19 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

20

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	<ol style="list-style-type: none"> 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。

中 華 民 國 113 年 7 月 4 日

書記官 林俞文