

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757號

113年1月24日辯論終結

原告 家福股份有限公司

代表人 羅智先(董事長)

訴訟代理人 劉恩廷律師

趙永瑄律師

複代理人 許睿芝律師

被告 新竹縣政府

代表人 楊文科(縣長)

訴訟代理人 余文翔

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5月11日勞動法訴二字第1110023230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、程序事項

本件原告起訴後，原告代表人於訴訟進行中由王俊超變更為羅智先，並具狀聲明承受訴訟(見本院卷第153頁)，應予准許。

二、事實概要

原告經營綜合商品零售業，為適用勞動基準法(下稱勞基法)之行業。被告所屬勞動檢查處於民國111年7月19日對原告所屬竹北分公司(下稱竹北分公司)實施勞動檢查，發現原告有

01 組織家福股份有限公司企業工會(下稱家福工會)，但未經工
02 會同意，即使所僱勞工曾旻荳及王彰德(下稱系爭勞工)於11
03 1年4月29日及111年5月12日休息日延長工時8小時，且原告
04 未給付延長工時工資，亦未核給補休時數，違反勞動基準法
05 第24條第2項及第32條第1項規定。被告乃依勞基法第79條第
06 1項第1款及第80條之1第1項規定，以111年9月22日府勞資字
07 第1110059342號處分書(下稱原處分)分別處原告罰鍰新臺幣
08 (下同)2萬元，共計4萬元，並公布原告名稱、負責人姓名、
09 處分期日、違反條文及罰鍰金額。原告不服，提起訴願，經
10 勞動部決定駁回，原告仍不服原處分關於違反勞基法第32條
11 第1項部分，遂提起本件行政訴訟。

12 三、原告主張略以：

13 (一)竹北分公司未成立分公司工會，其使勞工延長工作時間，應
14 由分公司之勞資會議為之

15 依改制前行政院勞工委員會(下稱勞委會)92年7月16日勞動
16 二字第0920040600號函釋(下稱92年7月16日函釋)、最高行
17 政法院105年度判字第165號、第31號及臺灣屏東地方法院10
18 4年度簡字第27號行政判決意旨，基於勞動條件之屬地性，
19 應以小地域適用為優先之原則。換言之，在有複數工會存在
20 之情況下，如原告目前有家福工會及「新北市家福股份有限
21 公司台北樹林分公司工會」，以小地域為原則，故原告其他
22 無工會成立或無工會分會之分公司，如要實行延長工時，應
23 以勞資會議同意行之。竹北分公司並未成立分公司工會，然
24 有定期召開勞資會議，並已於111年3月25日第1次勞資會議
25 作成同意延長工時之決議，故竹北分公司係依該分公司勞資
26 會議之決議，使店內勞工延長工作時間，且系爭勞工已依彼
27 等意願分別以補休方式計算加班時數或申請加班費，已充分
28 保障個別勞工自由意志之展現及工作權，應無不法。

29 (二)家福工會不具代表性，且系爭勞工並非工會會員，被告不應
30 裁罰原告

參酌大法官黃虹霞、蔡烱燉、蔡明誠大法官於司法院釋字第807號解釋所提出意見書之見解，多位大法官認為諸如勞基法第32條第1項規定有關工會或勞資會議同意部分，乃屬違憲之法規，個別勞工之同意權不應由工會之同意所取代，且如企業工會之會員未逾雇主所僱勞工二分之一，顯然不具代表性，更不應剝奪個別勞工同意自身事項之權利，故勞基法第32條第1項所指工會，應係指「具有代表多數勞工之工會」。原告之工會會員僅佔原告勞工人數約0.25%，顯然不具代表性，且系爭勞工並非工會會員，被告自不應裁罰原告。

(三)被告未盡職權調查義務，且違反有利不利事項一律注意原則

1. 勞資會議是勞資雙方合作之平台(勞基法第83條規定參照)，而工會則更進一步係為保障勞工團結權而成立，兩者並非互斥關係，各自所做出之決議，自應分別具有法律賦予之效力。觀諸團體協約法第9條規定，可知工會如有代表會員簽訂團體協約時，應有一定比例會員同意，才符合法律要求之代表性；換言之，因團體協約涉及個別勞工權益至關重要之勞動條件，如無代表性，其團體協約即不合法。

2. 原告為國際知名連鎖量販業者，分公司數量約350間，然家福工會於100年5月1日成立後，會員人數於約30至40人，僅佔原告現有員工人數比例約0.25%，則家福工會是否足以代表原告所有員工之意志，已有莫大疑慮。甚且，家福工會之組成成員多為樹林分公司之員工，竹北分公司並無員工或僅有極為少數員工參與家福工會，家福工會代表竹北分公司之員工決定得否延長工作時間(於合法範圍內賺取加班費)，合理性何在？可見，家福工會是否足以代表竹北分公司內員工之意志，實有疑慮，故竹北分公司依法召開勞資會議決議延長工時，自應優先適用。

3. 原告分公司遍佈全臺各地，各分公司之企業文化不同，就相關勞動環境及條件本應因地制宜，此即改制前勞委會92年7月16日函釋意旨所在。被告全未考量勞動環境之屬地性及家

01 福工會之代表性是否充足，逕認家福工會既已成立，有關各
02 分公司之員工延長工時之同意即應由家福工會為之，顯然忽
03 視由竹北分公司全體員工所依法選任勞工代表協調及個別員
04 工之自由意志，毋寧係變相認定工會應凌駕於個別員工之
05 上，而迫使多數員工應遵行僅代表少數會員意見之工會決
06 議，影響該等員工之工作權，顯已逸脫法律保障勞工團結權
07 之本意，而損害個別勞工之權益。被告未審酌家福工會之代
08 表性、合理性、對竹北分公司員工之侵害、竹北分公司員工
09 之意願等因素，即對原告裁罰，顯有違行政程序法第9條、
10 第36條規定。

11 (四)原告行為非出於故意或過失，依行政罰法第7條第1項規定，
12 不應處罰

13 就原告主觀認知而言，因原告並無竹北分公司工會，故原告
14 依個別勞工協商而使員工延長工作時間，就此等勞動條件事
15 項，已與員工充分協商，且經過員工本人之同意並給付加班
16 費及工資，該處置以個別勞工之自由意志為尊，充分保障勞
17 工勞動權益，原告無任何不法意識，主觀上不具違反勞基法
18 等規定之故意或過失。況原告並非專業法律機構，改制前勞
19 委會92年7月16日函釋既未廢止，被告卻以與該函釋不同之
20 法律見解，責令原告負擔較高之注意義務，該行政行為自屬
21 不法。

22 (五)原告所為不具採取合法行為之期待可能性

23 縱認本件應以家福工會為優先，然原告因與本件相同爭點遭
24 主管機關裁罰之案件多達數十件以上，不同法院間就相同爭
25 點之裁處事實確有不同之見解，是依司法院釋字第807號解
26 釋大法官意見書、第685號解釋大法官協同意見書及另案臺
27 灣桃園地方法院106年度簡字第9號行政訴訟判決意旨，原告
28 係合理信賴最高行政法院105年度判字第165號等判決之法律
29 見解，屬法律見解錯而欠缺違法性認識，原告採取如被告所
30 據之見解屬無期待可能，自應認於此情形下有「超法定之阻
31 卻責任事由」之存在而不應予以處罰。

01 (六)聲明：原處分及訴願決定關於違反勞動基準法第32條第1項
02 裁處2萬元罰鍰及公布原告名稱、負責人姓名、處分日期、
03 違反條文及罰鍰金額部分均撤銷。

04 四、被告答辯則以：

05 (一)勞基法第30條第2項、第30條之1第1項、第32條第1項、第49
06 條第1項但書規定，容許勞雇雙方基於特殊工作需要，就
07 「彈性工時」、「變形工時」、「延長工時」及「女工深夜
08 工作」等事項，可以透過勞資協議機制同意而為不同之約
09 定；且明文以工會同意為優先，無工會時，始例外委由勞資
10 會議行之。立法者之所以採取工會同意優先之規制，除因勞
11 工團結權為工會法所保障，較諸以多數決決議的勞資會議，
12 更有與資方談判之實力外，亦在於避免雇主利用其經濟優
13 勢，藉私法自治及契約自由之名，影響個別勞工，降低勞工
14 的自主性後各個擊破，達到不利勞工之勞動條件，甚至弱化工
15 會之功能。故而，總公司既有成立企業工會，各分支機構
16 關於勞基法第30條第2項、第30條之1第1項、第32條第1項、
17 第49條第1項所示勞動條件之變更，當然須經企業工會之同
18 意，要無以各分支機構未成立廠場工會為由，而謂分支機構
19 就該等勞動條件之變更，只需經由各分支機構之勞資會議同
20 意即可，藉以規避工會監督。實務上最高行政法院亦早已採
21 取上述見解統一歧異之實務見解，原告仍執早期判決而主張
22 合理信賴，有超法規阻卻責任事由，難認可採。

23 (二)聲明：原告之訴駁回。

24 五、本件前提事實及爭點

25 如事實概要欄所載事實，為兩造所不爭執，並有商工登記公
26 示資料(見本院卷第15至18頁)、新北市企業工會名冊及家福
27 工會第一屆第一次會員大會大會手冊(含家福工會章程，見
28 本院卷第127至142頁)、新竹縣勞動檢查處勞動條件檢查會
29 談紀錄表及訪談紀錄影本(見原處分卷第5至8頁)、系爭勞工
30 111年4月至6月薪資清冊、111年4月1日至6月25日每日出勤
31 明細表、系爭勞工加班/補假申請單(見原處分卷第9至22

01 頁、第23至34頁、第36至37頁，本院卷第59至61頁)、原處
02 分及訴願決定書影本各1份(見本院卷第49至51頁、第39至48
03 頁)在卷可佐，堪信為真實。又兩造既以前詞爭執，經整理
04 雙方之陳述，本件爭點應為：

05 (一)原告使系爭勞工於正常工作時間以外工作，是否違反勞基法
06 第32條第1項規定？

07 (二)原處分是否有原告所指違反有利不利事項一律注意原則、未
08 盡職權調查義務之違法情事？

09 六、本院之判斷

10 (一)按勞基法第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每日不
11 得超過八小時，每週不得超過四十小時。」第32條第1項、
12 第2項規定：「(第1項)雇主有使勞工在正常工作時間以外工
13 作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞
14 資會議同意後，得將工作時間延長之。(第2項)前項雇主延
15 長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小
16 時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主
17 經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延
18 長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得
19 超過一百三十八小時。」第36條第1項、第3項本文規定：
20 「(第1項)勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例
21 假，一日為休息日。……(第3項)雇主使勞工於休息日工
22 作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。
23 ……」第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一
24 者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反……
25 第三十二條、……規定。……。」第80條之1規定：「(第1
26 項)違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事
27 業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文
28 及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處
29 罰。(第2項)主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之
30 勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重
31 之標準。」準此，事業單位如已有工會，而雇主未經工會同

01 意即使勞工在正常工作時間以外工作(即延長工時，俗稱
02 「加班」)，主管機關即得依勞基法第79條第1項第1款裁處
03 罰鍰，並依同法第80條之1第1項規定公布事業單位或事業主
04 之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，及
05 限期改善。

06 (二)觀諸勞動基準法第32條第1項所定雇主延長工時之法定要件
07 及程序，乃排除私法自治原則之適用，使公權力得以介入管
08 制雇主延長工時。考之91年12月25日修正施行前之勞基法第
09 32條第1項前段原規定：「因季節關係或因換班、準備或補
10 充性工作，有在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經
11 『工會』或『勞工』同意，並報當地主管機關核備後，得將
12 第30條所定之工作時間延長之。……。」嗣勞基法第32條第
13 1項修正為雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要
14 者，須經工會同意，如無工會則須經勞資會議同意，始得延
15 長工作時間。而其修正立法理由已明確揭示：「一、企業內
16 勞工工時制度形成與變更，攸關企業競爭力與生產秩序，勞
17 雇雙方宜透過協商方式，協定妥適方案。為使勞工充分參與
18 延長工時之安排，加強勞資會議功能，乃將第1項雇主經工
19 會或勞工同意之規定，修正為『雇主經工會同意，如事業單
20 位無工會者，經勞資會議同意後』。二、原條文有關延長工
21 作時間之規定較為繁瑣，各方反應不符實際需要，爰將延長
22 工時之要件及程序予以修正，明定經工會或勞資會議同意，
23 即可延長工時。(勞基法第32條91年12月25日修正理由參
24 照)」可知，勞基法第32條第1項，乃立法者衡酌企業內勞工
25 工時制度形成與變更，攸關企業之競爭力與生產秩序，且經
26 濟活動愈趨複雜多樣，倘勞動條件及勞資關係模式過度僵
27 化，將有礙於經濟整體發展，惟為保障勞工生命安全與身體
28 健康之基本權益，避免經濟弱勢之勞工獨自面對及屈從於雇
29 主所提出之不利勞動條件，於利益衡量後，立法者選擇以勞
30 雇雙方共同協商之方式來決定得否延長工時。至於由何者代
31 表勞方，自前述立法脈絡可知，立法者顯然是考量勞工團結

01 權受工會法保障，工會相較於勞資會議、勞工個人，當更具
02 有與資方折衝之實力，且可避免雇主利用經濟上優勢地位，
03 藉由不當手段左右個別勞工之自主意願，以弱化工會功能，
04 瓦解勞工團結權，遂取不利於勞工之勞動條件，故刻意選擇
05 由「工會」行使同意權及以「勞資會議同意」作為事業單位
06 無工會時之備用方式，而不許雇主得經個別勞工之同意延長
07 工時。亦即，雇主如欲延長工時，必須經過工會同意，僅在
08 「事業單位無工會」時，始得由勞資會議同意，將勞工工作
09 時間延長。是以，總公司有成立企業工會，而各分支機構未
10 成立廠場工會者，雇主就其各分支機構員工之工時為延長
11 時，當須經企業工會之同意，不得逕由各分支機構之勞資會
12 議同意為之，以規避工會監督(最高行政法院109年度上字第
13 857號判決意旨參照)。

14 (三)經查，家福工會自100年5月1日即已成立之情，有新北市企
15 業工會名冊及家福工會第一屆第一次會員大會大會手冊(含
16 家福工會章程)影本在卷可據(見本院卷第127至142頁)，
17 可見原告已有成立企業工會，故原告如欲使其勞工在正常工
18 作時間以外工作，自應依勞基法第32條第1項規定，經工會
19 同意後，始得為之，然原告未經工會同意，即逕使系爭勞工
20 於正常工作時間以外工作，客觀上確有違反勞基法第32條第
21 1項之行為甚明。又原告自承其前已因未經工會同意，即使
22 其勞工延長工作時間，違反勞基法第32條第1項規定，而遭
23 不同主管機關裁罰達10件以上(見本院卷第36頁)，且被告
24 訴訟代理人亦陳稱：本件並非原告第一次遭裁罰等語明確
25 (見本院卷第151頁)。衡情原告就其未經工會同意即延長
26 勞工工作時間，將違反勞基法第32條第1項規定而遭裁罰，
27 當知之甚詳，則原告在經多次裁罰後，仍再為違規行為，亦
28 足認其主觀上至少應有過失。從而，原告既係未經工會同
29 意，使系爭勞工延長工時，顯已違反勞基法第32條第1項規
30 定至明，依前述說明，被告自得依勞基法第79條第1項第1

01 款、第80條之1第1項規定對原告予以裁罰，並公布原告名稱
02 及負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。

03 (四)原告雖主張：勞基法第32條第1項所定「工會」應限縮解釋
04 為「具有代表多數勞工之工會」，因家福工會會員人數僅佔
05 原告現有員工人數比例約0.25%，不具代表性，且竹北分公司
06 並未成立分公司工會，其使勞工延長工作時間，應由分公司
07 之勞資會議為之，竹北分公司勞資會議既已同意延長工
08 時，原告自不應受罰云云，並提出竹北分公司111年3月25日
09 111年第一次勞資會議記錄以佐其說(見本院卷第53至57
10 頁)，然如前所述，勞基法第32條第1項乃立法者經利益衡量
11 後，本於立法裁量權所為之規定，該項規定所稱之「工
12 會」，依其文義，並不限於是雇主所僱用勞工人數一定人數
13 或比例而具有「代表性」之工會，衡諸勞工團結權既為勞動
14 三權(團結權、協商權及爭議權)之首，對於勞動條件之確保
15 及提升至為重要，工會法第7條雖明定：「依前條第一項第
16 一款組織之企業工會，其勞工應加入工會。」以促進同一廠
17 場或同一事業單位勞工之團結力，但在法無明定勞工未加入
18 企業工會之法律效果，甚或明文勞工為企業工會當然會員的
19 情況下，如認未逾雇主所僱用勞工人數一定人數或比例之企
20 業工會，即非屬勞基法第32條第1項所定之「工會」，恐使
21 雇主無視於會員人數不足而力量已形薄弱之工會，逕對勢單
22 力薄之勞工各個擊破，以達成有利於雇主之勞動條件，此不
23 僅嚴重損害勞工權益，更與勞基法第32條第1項規定立法目
24 的相悖，自不應將勞基法第32條第1項所定「工會」限縮解
25 釋為「具有代表多數勞工之工會」。是以，家福工會既早於
26 100年5月1日即已成立，可見本件並不存在「事業單位無工
27 會」之情，原告自應依勞基法第32條第1項規定，經工會同
28 意後，方得使系爭勞工延長工時，斷無以家福公司不具代表
29 性，且竹北分公司勞資會議已經同意延長工時為由，使系爭
30 勞工在正常工作時間以外工作之餘地，是原告此部分主張，
31 顯有誤會，並不可採。

(五)原告固又主張其違規行為並非出於故意或過失，原處分違反行政罰法第7條規定，且其不具違法性認識，具有「無期待可能性」之超法規阻卻違法事由云云。然改制前勞委會已以103年2月6日勞動2字第1030051386號函（下稱103年2月6日函）闡釋分公司如未組織分公司工會，該分公司於總公司企業工會成立後，如擬實施彈性工時等制度，應徵得企業工會同意，不得以分公司勞資會議之同意代之等旨，而勞動部復於107年6月21日以勞動條3字第1070130884號函釋明：「查勞動基準法……第32條……規定，雇主擬實施……『延長工作時間』……等事項，應徵得工會同意，如事業單位無工會者，始允由勞資會議行使同意權，其處理方式如下：(一)事業單位有廠場工會者，其於該廠場擬實施前開事項，應經廠場工會之同意；如各該廠場無工會，惟事業單位有工會者，應經事業單位工會之同意。(二)事業單位無工會者，擬實施前開事項應經勞資會議同意；各事業場所分別舉辦勞資會議者，事業場所勞資會議之決議優先於事業單位勞資會議之決議。……」等語綦詳，原告當然可以清楚認知勞基法所課予雇主之行政法上義務內涵為何。遑論原告已經多次因違反勞基法第32條第1項規定遭裁罰，亦已可認其所為已屬違法而具有不法意識(違法性認識)。又行政法上無期待可能性概念，係指被課予行政法上義務之人，因陷於事實上或法律上的特別艱難處境，一般社會觀念難以期待這個人可以有合乎義務規範之行為，因此承認其違法行為有超法規阻卻責任事由而言。本件家福工會既自100年5月1日即已成立，原告不論是事實上或法律上均可與家福工會就延長工時之事加以協商，使家福工會行使同意權，縱使家福工會未能同意延長工時，原告除可選擇遵循法令規定不使勞工延長工作時間外，亦可藉由宣導之方式，讓其所屬勞工得以凝聚同意延長工時之共識並積極參與工會活動，終至獲得工會同意。是衡諸一般社會通念，實難認原告有何事實上或法律上無法遵循勞基

01 法第32條第1項規定，而欠缺期待可能性之情事，原告此部
02 分主張顯屬推諉卸責之詞，亦不可採。

03 (六)原告雖再執改制前勞委會92年7月16日函釋、最高行政法院1
04 05年度判字第165號、第31號判決、臺灣屏東地方法院104年
05 度簡字第27號行政判決，主張基於勞動條件之屬地性，應以
06 小地域適用為優先，故竹北分公司既已經由勞資會議決議延
07 長工時，其依竹北分公司勞資會議之決議，使系爭勞工延長
08 工時自屬合法云云，然改制前勞委會92年7月16日函釋係
09 謂：「勞動基準法……、第三十二條……，有關雇主經工會
10 同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意之規定，係指
11 (一)事業單位有個別不同廠場實施者，應個別經各該廠場工
12 會之同意；各該廠場無工會者，應經各該廠場之勞資會議同
13 意。(二)事業單位之分支單位實施者，其有工會之分會，且
14 該分會業經工會之許可得單獨對外為意思表示者，經該分會
15 之同意即可。(三)事業單位之分支機構分別舉辦勞資會議
16 者，分支機構勞資會議之決議優先於事業單位勞資會議之決
17 議。」細繹其內容，僅是在闡述各廠場實施者與其廠場工
18 會、廠場勞資會議間行同意權之先後順序，以及工會與其分
19 會之事務權限、分支機構(廠場)勞資會議與事業單位勞資會
20 議決議效力何者優先等問題，並未論及如無廠場工會，但有
21 事業單位工會時，雇主可否逕以廠場勞資會議決議取代事業
22 單位工會同意問題，是改制前勞委會92年7月16日函釋已顯
23 與本件原告是否適法之認定無關。遑論此等爭議已迭經改制
24 前勞委會103年2月6日函及勞動部107年6月21日函清楚闡釋
25 如無廠場工會，但有事業單位工會時，雇主不得逕以廠場勞
26 資會議決議取代事業單位工會同意等旨在案，原告仍無視改
27 制前勞委會及勞動部均已明確之解釋，片面解讀改制前勞
28 委會92年7月16日函，並執之為合理化本件違規行為之論
29 據，顯屬無稽，要無可採。至原告所指最高行政法院105年
30 度判字第165號判決等過往司法實務於個案表示之見解，因
31 最高行政法院於原告行為前之108年度判字第472號勞基法事

01 件中，認為存有法律見解歧異(潛在歧異)，已依行政法院組
02 織法第15條之2所定徵詢程序統一法律見解，並論明總公司
03 有成立企業工會，而各分支機構未成立廠場工會者，雇主就
04 其各分支機構員工之工時為延長時，當須經企業工會之同
05 意，不得逕由各分支機構之勞資會議同意為之，以規避工會
06 監督等旨，故自難以原告所提出過往歧異之個案司法判決而
07 為有利於原告之認定。

08 (七)原告雖執前詞主張被告有未盡職權調查義務及違反有利不利
09 事項一律注意原則情事云云。然原告確有違反勞基法第32條
10 第1項之違規行為，被告以原處分對原告予以裁罰，認事用
11 法並無違誤，已經本院詳述如前，且依前述勞基法第32條第
12 1項修法沿革之說明可知，勞基法第32條第1項規定保護之對
13 象，不僅是個別之勞工，毋寧更在於維護勞工團結權及團體
14 協商權所形成之勞工團體力量。亦即，藉由個別勞工參與工
15 會或勞資會議行使同意權，使勞工得以立於對等地位與雇主
16 協商合理勞動條件，實質充分參與延長工時之安排，維護自
17 身權益，以達有效保障勞工權益之行政管制目的。是被告依
18 法對於原告未經工會同意即使系爭勞工延長工時之違規行為
19 予以裁罰，已難認有何對於個別勞工權益有所侵害，或有何
20 違反有利不利事項一律注意原則之處。況且，由原處分作成
21 前之行政程序歷程可知，被告已依職權調查相關事證，及盡
22 可能保障原告之合法權益（本件仍僅裁處罰鍰法定最低額
23 度），此有新竹縣勞動檢查處勞動條件檢查會談紀錄表及訪
24 談紀錄影本、系爭勞工111年4月至6月薪資清冊、111年4月1
25 日至6月25日每日出勤明細表、系爭勞工加班/補假申請單各
26 1份在卷可憑（見原處分卷第5至34頁、第36至37頁，本院卷
27 第59至61頁），益見被告於作成原處分前已盡職權調查義
28 務，充分審酌對於原告有利及不利之事項，原處分並未有何
29 未盡職權調查義務及違反有利不利事項一律注意原則之處，
30 是原告此部分主張，無非是執其主觀上一己之見解，任意指

摘被告未盡職權調查義務及違反有利不利事項一律注意原則，亦無可取。

(八)綜上所述，原告前開主張均不可採。本件原告確有故意違反勞基法第32條第1項規定之違規行為，被告依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定，以原處分處原告罰鍰2萬元，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，並無違誤，訴願決定遞予維持，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。

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

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1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 2 月 29 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日內補提理由書；如於本判決宣示或公告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（均須按他造人數附繕本）。

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，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第3款）。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3項、第4項）。

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	1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代

者，得不委任律師為訴訟代理人	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 2 月 29 日

書記官 陳可欣