

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933號

113年6月20日辯論終結

原告 台灣電力股份有限公司

代表人 曾文生(董事長)

訴訟代理人 趙偉程律師

被告 宜蘭縣政府

代表人 林姿妙(縣長)

訴訟代理人 黃秀靜

蘇祐煒

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6月6日勞動法訴二字第1110026200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

原告係經濟部所屬國營事業，從事發電業，為適用勞動基準法(下稱勞基法)之行業，且原告已經其工會同意依政府行政機關辦公日曆表出勤，適用8週變形工時，並彈性調整休息日。被告所屬勞工處前於民國111年8月17日派員至原告宜蘭區營業處實施勞動檢查，查得原告勞工林文樹(下稱系爭勞工)於111年1月22日星期六有出勤，依原告111年辦公日曆表，該日原為休息日，為配合春節連續假期彈性放假之政策而與111年2月4日之工作日對調。但系爭勞工已因屆齡退

01 休，於111年2月1日退休生效，勞雇關係終止。被告因此審
02 認原告應可預見系爭勞工上開休息日與工作日無對調可能及
03 實益，且於補行上班日（即111年1月22日）前可與系爭勞工
04 協商取消調整，卻仍使系爭勞工於111年1月22日出勤，亦未
05 給付系爭勞工於該日出勤之延長工時工資，遂依勞基法第24
06 條第2項、第79條第1項第1款、第80條之1第1項、「違反勞
07 動基準法裁處罰鍰共通性原則」（下稱裁罰原則）第4點等
08 規定，以111年11月4日府勞資字第1110131333號行政處分書
09 （下稱原處分），處原告罰鍰新臺幣（下同）5萬元，並公布事
10 業單位名稱、負責人姓名等及令即日起改善。原告不服，提
11 起訴願，經勞動部決定駁回，遂提起本件訴訟。

12 二、原告主張略以：

13 （一）原告為依公司法設立之股份有限公司，又係經濟部所屬事業
14 機構即國營事業（經濟部持有股份數逾94%），依國營事業管
15 理法第14條、第33條規定，國營事業應摶節開支，其人員待
16 遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支；
17 國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事
18 管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦
19 法，報請行政院核定。原告等經濟部所屬國營事業自61年
20 起，即依行政院命令實施用人費率單一薪給制度，即人員所
21 從事工作之報酬業於所支領之基本薪給充分反映。

22 （二）行政院人事行政總處已表示，政府機關辦公日曆表適用於政
23 府機關公務人員，公營事業機構人員之放假，原則上比照辦
24 理。針對111年之調整上班上課，行政機關公務人員於111年
25 2月4日星期五為放假日，提前於111年1月22日星期六為上班
26 日，雖然民間企業人員的放假涉及勞基法，應依主管機關規
27 定辦理，但上揭休息日與工作日對調之作法，於民間工商企
28 業的工作時間，多已參照排定。尤其，上述調整放假日之作
29 法，於原告等公營事業機構，更是「原則上比照辦理」。而
30 勞動部105年1月21日勞動條3字第1050130120號公告（下稱1
31 05年1月21日公告），已指定依政府行政機關辦公日曆表出

01 勤行業，為依勞基法第30條第3項規定適用8週變形工時（又
02 稱「彈性工時」）之行業。原告公司工會亦已同意比照並適
03 用政府行政機關辦公日曆表挪移休息日以形成連假及補班措
04 施，原告之辦公日曆表既係依政府行政機關辦公日曆表訂
05 定，自適用8週變形工時制，依臺北市政府勞動局問答集網
06 頁之說明、勞動部之電子郵件，111年2月4日（原工作日）
07 既因農曆春節之彈性放假與111年1月22日（原休息日）對
08 調，111年1月22日即為上班日，故系爭勞工縱使先於111年1
09 月22日出勤工作，再於111年2月4日前退休離職，亦無須就
10 其111年1月22日之出勤計給延長工時工資。

11 (三)依勞基法施行細則第7條之規定，工作開始及終止之時間、
12 休息時間、休假、休息日、例假等有關事項，應於勞動契約
13 中約定；如有調整，亦須經勞資雙方合意，單方不得逕自變
14 更。系爭勞工為原告主管人員，深知人員加班依規定需由上
15 一層主管指派、並符合相關報核程序始得出勤，惟系爭勞工
16 未與原告協商取消彈性放假日及補行上班日之調整，復未依
17 原告加班程序辦理，而是於111年2月1日退休離職後方主張
18 「補行上班日之出勤為加班，該日工資應以加班費計給並納
19 入退休金計算」，有曲解法令或蓄意增加退休金之嫌，亦不
20 符國營事業管理法第14條、第33條等規定。又原告之辦公行
21 事曆早於前一年度即公告周知，系爭勞工並於前一年度12月
22 底時在退休申報表蓋章，則其對退休日期知之甚詳，如欲再
23 行調整既有約定，應有充足時間提出。系爭勞工既未於111
24 年1月22日補行上班日出勤前表示異議，應認其與原告已認
25 定111年1月22日為工作日出勤，原告未就系爭勞工該日出勤
26 核給延長工時工資，並未違反勞基法第24條第2項及第79條
27 第1項第1款等規定，且基於行政罰法第11條之規定，本件亦
28 應有「不予處罰」之情形。

29 (四)聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

30 三、被告答辯則以：

01 (一)原告為適用勞基法之行業，自應受勞基法規定之拘束，若有
02 違反，即應受罰。又勞工於勞資關係中處於弱勢，為平衡雙
03 方之斡旋能力及保障勞工勞動條件之最低標準，勞資雙方均
04 有應遵守勞基法之義務。另依經濟部所屬事業機構人員進用
05 辦法第5條第4項及勞基法施行細則第50條規定意旨，系爭勞
06 工之加班費等勞動條件，應適用勞基法。

07 (二)原告雖於110年6月21日以電人字第1100013087號函（下稱11
08 0年6月21日函）公布「111年辦公日曆表」，且該日曆表記
09 載111年1月22日原休息日與111年2月4日原工作日對調，但
10 原告上揭函文旨在公告周知，實難據此探知原告與適用此辦
11 公日曆表之系爭勞工與其他勞工有何合意調整，亦無其他具
12 體資料可資佐證系爭勞工與原告合意調整111年1月22日為出
13 勤日。縱原告確與系爭勞工約定比照政府行政機關辦公日曆
14 表出勤，惟系爭勞工既為111年2月1日屆齡退休之勞工，原
15 告與系爭勞工有關於勞動條件之相關約定亦應僅止於111年2
16 月1日，原告事實上不可能將「111年1月22日原休息日與111
17 年2月4日原工作日對調」，自無從將111年2月4日約定為調
18 整休息日。

19 (三)系爭勞工為主管，其於111年1月22日係受原告指派出席參加
20 會議，可知系爭勞工當日之出勤係基於原告經營業務上之需
21 求，即有受領系爭勞工勞務之事實。又系爭勞工之退休日為
22 111年2月1日，此係依「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資
23 遣辦法」（下稱系爭退撫資遣辦法）第5條第3項規定辦理，
24 系爭勞工退休之期日非可由系爭勞工指定，且原告對於系爭
25 勞工之退休期日亦可預見。縱原告確與系爭勞工約定比照政
26 府行政機關辦公日曆表出勤，將111年1月22日約定為工作
27 日，惟系爭勞工於補行上班後距111年2月1日退休日前仍有
28 數個工作日，原告仍有使系爭勞工提前調整放假之可能；原
29 告亦得於預見未能將111年2月4日調整為系爭勞工休息日
30 時，即與系爭勞工協商取消調整。原告在顯能預見系爭勞工
31 無從與111年2月4日調整放假之情況下，仍使系爭勞工於111

01 年1月22日出勤，對於能否落實111年2月4日調整放假一事未
02 詳加考慮，顯將管理之便利性凌駕於勞工權益之上。是以，
03 系爭勞工於111年1月22日之出勤，性質上應為休息日延長工
04 時，且系爭勞工既對調整111年1月22日出勤之性質與退休日
05 期之指定等情事皆無置喙餘地，使系爭勞工承擔於休息日出
06 勤卻未能取得加班費之不利益於法尚有未合，亦非事理之
07 平。從而，被告作成原處分於法有據。

08 (四)聲明：原告之訴駁回。

09 四、本件前提事實及爭點

10 如事實概要欄所載事實，為兩造所不爭執，並有經濟部商工
11 登記公示資料查詢服務(見本院卷第23至25頁)、臺灣電力工
12 會快訊1紙(見本院卷第153頁)、原告110年6月21日函暨所
13 附111年辦公日曆表(見本院卷第79至83頁)、111年8月17
14 日被告一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表及談話紀錄影
15 本(見本院卷第69至72頁、第73至74頁)、原處分及訴願決定
16 書影本(見本院卷第39至42頁、第43至51頁)各1份在卷可
17 證，堪信為真實。又兩造既以前詞爭執，經整理雙方之陳
18 述，本件爭點應為：被告以原告未依規定給予系爭勞工延長
19 工時工資，違反勞基法第24條第2項規定，依同法第79條第1
20 項第1款及第80條之1第1項規定，裁處原告罰鍰5萬元，並公
21 布事業單位名稱、負責人姓名等及令即日起改善，是否適
22 法？

23 五、本院之判斷

24 (一)本件原處分受文者雖記載「台灣電力股份有限公司宜蘭區營
25 業處(代表人：李宣昌)」，然原告宜蘭區營業處僅係原告
26 分支機構，且被告於訴願時已經陳明：「訴願人(按：即原
27 告)違反行政法上義務，本府依本法第79條第1項第1款及第
28 80條之1、……，裁處罰鍰5萬元，並依法公布事業單位名稱
29 等……」等旨(見訴願卷一第16頁)，復於本院審理時明確
30 陳稱：「……是原告違反本法第24條第2項規定事證明確，
31 被告爰依……處原告罰鍰5萬元整，並公布原告名稱及負責

01 人姓名，限即日起改善，於法有據」等語（見本院卷第67
02 頁），復參酌原處分於裁量罰鍰金額時，確係以原告實收資
03 本額為裁量因素（見本院卷第41頁），可見被告之真意，自
04 始即係以原告為裁罰對象，並以原告作為原處分之相對人，
05 合先敘明。

06 (二)按勞基法第1條規定：「(第1項)為規定勞動條件最低標準，
07 保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制
08 定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。(第2項)雇
09 主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」
10 第4條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直
11 轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。」第24條
12 第2項規定：「雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，
13 工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再
14 加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平
15 日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」第30條規
16 定：「(第1項)勞工正常工作時間，每日不得超過八小
17 時，每週不得超過四十小時。(第2項)前項正常工作時
18 間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同
19 意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作
20 日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但
21 每週工作總時數不得超過四十八小時。(第3項)第一項正
22 常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞
23 資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每
24 日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過
25 四十八小時。(第4項)前二項規定，僅適用於經中央主管
26 機關指定之行業。」第30條之1第1項規定：「中央主管機關
27 指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞
28 資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、四週內
29 正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小
30 時，不受前條第二項至第四項規定之限制。二、當日正常工
31 作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。

01 三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受
02 第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設
03 施。」第36條第1項、第2項規定：「（第1項）勞工每七日
04 中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。（第
05 2項）雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：一、依
06 第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至
07 少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四
08 日。二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工
09 每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至
10 少應有十六日。三、依第三十條之一規定變更正常工作時間
11 者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及
12 休息日至少應有八日。……」第79條第1項第1款規定：「有
13 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
14 下罰鍰：一、違反第……、第二十二條至第二十五條、
15 ……」第80條之1第1項規定：「違反本法經主管機關處以罰
16 鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人
17 姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；
18 屆期未改善者，應按次處罰。」又勞基法施行細則第20條之
19 1第2款規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：
20 ……二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」
21 可知，勞基法係規定勞動條件最低標準之法律，雇主與勞工
22 所定之勞動條件，當不得低於該法訂定之最低標準。又勞基
23 法所定工作時間、休息、休假等事項基準，均係權衡勞工健
24 康福祉及事業經營型態特性而制定，故該法第24條關於雇主
25 使勞工於勞基法第36條所定休息日工作應給付延長工時工
26 資、第30條關於勞工正常工作時數及調整、第36條有關勞工
27 每週例假、休息日及其調整等規定，均係保護勞工健康權益
28 所設最低標準之勞動條件，屬強制規定，雇主如有違反，即
29 構成同法第79條第1項第1款規定之違法行為，依同法第80條
30 之1第1項規定，主管機關得予以裁處罰鍰，並公布其事業單

01 位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文、罰
02 鍰金額，及限期令其改善。

03 (三)參酌前述勞基法第30條第1項至第4項、第36條第1項、第2項
04 規定文義，勞基法所定正常工作時間及例假、休息日，係以
05 每日不得超過8小時，每週不得超過40小時，且每週應有2日
06 之休息，其中1日為例假，1日為休息日（即俗稱一例一休）
07 為原則。但如果是經中央主管機關指定之行業，則勞雇雙方
08 得依勞基法第30條第2項、第3項、第30條之1第1項、第36條
09 第1項、第2項等規定，將2週內、4週內、8週內彈性調整正
10 常工作時數及例假、休息日（即俗稱2週變形工時、4週變形
11 工時及8週變形工時）。不過，不論如何彈性調整例假及休
12 息日，實施2週變形工時者，每週至少仍應使勞工保有1日之
13 例假，且勞工每2週內之例假及休息日至少應有4日；實施4
14 週變形工時者，每2週內至少應有2日之例假，每4週內之例
15 假及休息日至少應有8日；實施8週變形工時者，每週至少仍
16 應使勞工保有1日之例假，且勞工每8週內之例假及休息日至
17 少應有16日。而勞基法第36條第2項立法理由更已明確揭
18 示：「配合現行第30條第2項、第3項及修正條文第30條之1
19 有關2週、8週及4週彈性工作時間所定各項調整原則，增訂
20 第2項規定，其中第1款與第2款所定2週及8週彈性工作時間
21 之例假仍維持每7日至少1日，僅休息日可彈性調整，惟『例
22 假及休息日之總數不減損』；至第3款所定4週彈性工作時間
23 之例假與現行第30條之1第1項第3款規定相同，其例假與休
24 息日亦可於例假及休息日『總數不減損』之前提下彈性調
25 整」等旨（勞基法第36條第2項105年12月21日立法理由二參
26 照），可見立法者雖允許經中央主管機關指定之行業，將勞
27 工2週內、4週內、8週內之例假、休息日予以彈性調整，但
28 此調整必須是以「例假、休息日總數不減損」為要件，倘若
29 例假、休息日之彈性調整，事實上未能履行「1日換1日」
30 （即1工作日與1例假或休息日交換），以致造成勞工例假、

01 休息日總數減損，即難認此調整合法，自不生調整例假、休
02 息日為工作日之效力，應認仍有延長勞工工作時間之情事。

03 (四)勞基法第80條之1第2項規定：「主管機關裁處罰鍰，得審酌
04 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
05 金額，為量罰輕重之標準。」行政罰法第18條第1項亦規
06 定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程
07 度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量
08 受處罰者之資力。」勞動部為使直轄市、縣（市）政府依勞
09 基法規定裁處罰鍰之案件，有一致性之處理規範，訂有裁罰
10 原則。該原則第4點規定：「四、下列違反本法第二十四
11 條、……第三十二條、第三十四條、第三十六條或第三十九
12 條規定者，主管機關應審酌其資力及三年內再次違反同條規
13 定之次數，依本法第七十九條第一項規定，處新臺幣五萬元
14 以上一百萬元以下罰鍰，並得依同條第四項規定，加重其罰
15 鍰至法定罰鍰最高額二分之一：（一）上市或上櫃之事業單
16 位。（二）依法辦理公司登記或商業登記，且實收資本額或
17 在中華民國境內營運資金超過新臺幣一億元之事業單位。
18 （三）依信用合作社法設立之信用合作社。」經核上揭裁罰
19 原則規定以3年內違規次數、違規事業單位種類、資力定其
20 裁量罰鍰額度之高低，寓有審酌義務人違章情節及應受責難
21 程度之意涵，與勞基法第80條之1第2項、行政罰法第18條第
22 1項所定罰鍰裁量應審酌因素相契合，並使被告所屬人員辦
23 理此類違規案件之裁罰金額有客觀標準可循，以避免因行政
24 機關之恣意決定或專斷致有輕重之差別待遇，被告援引為作
25 成原處分之依據，本院予以尊重。

26 (五)勞動部已以105年1月21日公告指定依政府行政機關辦公日曆
27 表出勤之行業，為依勞基法第30條第3項規定之行業（見本
28 院卷第147頁）。且勞動部復以106年3月13日勞動條3字第10
29 60049558號函釋明：行政院人事行政總處公告之政府機關辦
30 公日曆表僅適用政府行政機關。適用於勞基法之事業單位，
31 仍應依勞基法相關規定辦理。勞雇雙方得自行協商決定是否

01 有參酌之必要。為使所有事業單位均得在符合勞基法規定之
02 前提下，比照政府行政機關辦公日曆表安排工時及例休假，
03 使勞工有獲得連假之機會，亦不致增加事業單位成本，勞動
04 部業指定依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業為勞動基準
05 法第30條第3項規定(即8週彈性工時)之行業，允事業單位得
06 採「1日換1日」之方式安排出勤等旨。本院審酌勞動部上揭
07 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
08 或屬官統一解釋法令所為之解釋性行政規則，核無牴觸法律
09 規定，亦合於勞基法第30條第1項至第4項、第36條第1項、
10 第2項規範意旨，自得為本院參採。

11 (六)國營事業管理法第33條規定：「國營事業人員之進用、考
12 核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規
13 定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定。」
14 準此，經濟部基於上揭法律規定之授權，訂有系爭退撫資遣
15 辦法。行為時系爭退撫資遣辦法第5條第1項、第3項規定：
16 「(第1項)各機構人員有下列情形之一者，應辦理屆齡退
17 休：一、派用人員在本部所屬各機構連續工作五年以上年滿
18 六十五歲。二、僱用人員年滿六十五歲。……(第3項)依
19 前二項規定應辦理屆齡退休者，其至遲退休生效日(以下簡
20 稱屆退日)為戶籍記載出生月份之次月一日。」可知，經濟
21 部所屬國營事業之派用人員，在經濟部所屬各機構連續工作
22 5年以上年滿65歲，應辦理屆齡退休。而僱用人員則於年滿6
23 5歲，亦應辦理屆齡退休，且此等人員至遲退休生效日即為
24 戶籍記載出生月份之次月1日。

25 (七)經查：

- 26 1. 原告係經濟部所屬國營事業，從事電力業，為適用勞基法之
27 行業，且原告已經其工會同意依政府行政機關辦公日曆表出
28 勤，並彈性調整休息日等情，為兩造所不爭執，足認原告確
29 可依勞基法第30條第3項實施8週變形工時，並依同法第36條
30 第2項第2款規定，在「1日換1日」之方式下，彈性調整勞工
31 休息日，不受勞基法第36條第1項規定限制。

- 01 2. 證人即原告宜蘭區營業處人事經理羅維雅於勞動檢查時已證
02 述：原告與系爭勞工約定採正常班制，每日8小時，每週5日
03 工作日，休六、日，國定假日之休息方式為當日休息，依原
04 告辦公行事曆，已與原告約定於1月22日（六）出勤，而1月
05 22日係與2月4日移調，使1月22日為工作日，2月4日為休息
06 日，但系爭勞工已於2月1日依系爭退撫資遣辦法屆齡退休，
07 原告於系爭勞工離職1個月前即已通知系爭勞工辦理離職手
08 續等語甚詳（見本院卷第73至74頁），且系爭勞工確已年滿
09 65歲，依國營事業管理法第33條、行為時系爭退撫資遣辦法
10 第5條第1項、第3項規定，屆齡退休生效日至遲為111年2月1
11 日等情，亦有系爭勞工個人彙總資料1份在卷可考（見本院
12 卷第175頁）。
- 13 3. 觀之卷附原告110年6月21日函暨所附原告111年辦公日曆
14 表、系爭勞工111年1月份出勤紀錄、111年度薪給資料顯示
15 （見本院卷第75至83頁），原告確係依111年政府行政機關
16 辦公日曆表安排出勤，而將111年1月22日（六）之表定休息
17 日與同年2月4日（五）之表定工作日交換，未使系爭勞工另
18 擇其他工作日與111年1月22日之表定休息日交換，亦未就原
19 告111年1月22日之出勤給與延長工時工資。
- 20 4. 綜上各節勾稽以觀，本件原告雖可依勞基法第30條第3項實
21 施8週變形工時，並依同法第36條第2項第2款規定，彈性調
22 整系爭勞工休息日，但系爭勞工既於111年2月1日屆齡退休
23 生效，該勞工退休生效後之111年2月4日即非其工作日至為
24 明顯，原告自始無從以之與系爭勞工111年1月22日之休息日
25 交換，原告貿然將兩者交換結果，實不符合「1日換1日」
26 （即1工作日換1例假日或休息日）之限制，已使系爭勞工例
27 假、休息日之總數實質上產生減損，依前述說明，此調整並
28 不合法，不生調整111年1月22日休息日為工作日之效力，故
29 系爭勞工於111年1月22日出勤之性質，仍屬休息日出勤，原
30 告自應依勞基法第24條第2項所定標準計給休息日出勤之延
31 長工時工資。又原告自承其辦公行事曆早於前一年度即公告

01 周知，且系爭勞工於前一年度12月底（即110年12月底）已
02 提出退休申請，原告當可注意系爭勞工將於111年2月1日屆
03 齡退休生效，如將非屬系爭勞工工作日之111年2月4日與系
04 爭勞工111年1月22日休息日交換，不符合「1日換1日」限
05 制，且原告並無不能注意之情事，其竟疏未注意及此，未讓
06 系爭勞工另行選擇其他工作日以供交換，即貿然使系爭勞工
07 於111年1月22日休息日出勤，且未依勞基法第24條第2項所
08 定標準給付系爭勞工出勤延長工時工資，堪認原告所為確已
09 違反勞基法第24條第2項規定甚明。又原告為依法辦理公司
10 登記，且實收資本額超過1億元之事業單位，則被告審認原
11 告資力及其3年內違規次數，依勞基法第79條第1項第1款、
12 第80條之1第1項、裁罰原則第4條等規定，以原處分處原告
13 罰鍰5萬，並公布事業單位名稱、負責人姓名等及令即日起
14 改善，於法並無違誤。

15 (八)原告雖以前詞主張：經濟部所屬國營事業人員所從事工作之
16 報酬業於所支領之基本薪給充分反映。又依臺北市政府勞動
17 局問答集網頁之說明、勞動部之電子郵件，系爭勞工111年2
18 月4日原工作日既因農曆春節彈性放假而與111年1月22日
19 （原休息日）對調，111年1月22日即為工作日。且系爭勞工
20 對退休日期知之甚詳，卻未於111年1月22日出勤前表示異
21 議，亦應認其與原告已認定111年1月22日為工作日出勤，原
22 告無須就系爭勞工當日之出勤工作計給延長工時工資。再
23 者，系爭勞工為原告主管人員，未與原告協商取消上述休息
24 日與工作日之調整，復未依原告加班程序辦理，反於退休離
25 職後方主張111年1月22日之出勤應加計延長工時工資，並納
26 入退休金計算，有曲解法令或蓄意增加退休金之嫌，不符國
27 營事業管理法第14條、第33條等規定。另本件有行政罰法第
28 11條「不予處罰」之情形云云。然而：

- 29 1. 經濟部所屬國營事業人員所從事工作之報酬是否已於所支領
30 之基本薪給充分反映，實與本件原告是否有違反勞基法第24
31 條規定之認定毫不相關。又如前所述，適用8週變形工時而

01 彈性調整例假、休假日，係以「例假、休息日總數不減損」
02 為要件，且必須是「1日換1日」，倘若例假、休息日之彈性
03 調整，事實上未能履行「1日換1日」，以致造成勞工例假、
04 休息日總數減損，即非適法，不生調整例假、休息日為工作
05 日之效力。本件客觀上111年2月4日自始即非系爭勞工工作
06 日，原告殊無可能以該日與系爭勞工休息日調換，並因此使
07 111年1月22日由系爭勞工休息日變更為工作日，是原告一再
08 主張因111年2月4日已與同年1月22日對調，111年1月22日即
09 為系爭勞工工作日乙節，不僅未能正確認識系爭勞工工作日
10 之範圍為何，且對於勞基法第36條規定有所誤會，並不可
11 採。

- 12 2. 原告雖又提出臺北市政府勞動局問答集網頁之說明、勞動部
13 之電子郵件以佐其說（見本院卷第35至37頁），姑不論此等
14 文件並無任何法律效力，本即不拘束法院，遑論細繹原告所
15 提出之臺北市政府勞動局問答集網頁，主要是就勞雇雙方將
16 勞工原本之工作日與休息日對調後，勞工於調整後工作日出
17 勤，卻突然於調整後休息日前離職，雇主是否應給付調整後
18 工作日延長工時工資之問題予以說明，該說明仍係以雇主是
19 將勞工「工作日」與「休息日」對調為前提，此與本件原告
20 係將客觀上自始非系爭勞工工作日之日期與系爭勞工休息日
21 「對調」之情節完全不同，已難參採。而勞動部之電子郵件，
22 則只是就勞雇雙方將勞工原本之工作日與休息日對調
23 時，其原本工作日與休息日之性質會互換之原則性說明，非
24 謂原告在適用8週變形工時，調整休息日、工作日時，無須
25 考量其調整是否會使個別勞工實際上無法「1日換1日」，抑
26 或是造成「例假、休息日總數減損」，更非謂原告可以將客
27 觀上自始非系爭勞工工作日之日期與系爭勞工休息日「對
28 調」，是原告此部分主張，亦難執為有利原告之認定。
- 29 3. 系爭勞工對其退休日期是否知之甚詳、是否曾於111年1月22
30 日出勤前表示異議、是否曾與原告協商取消上述休息日與工
31 作日之調整、是否有依原告加班程序辦理，至多只是系爭勞

01 工對於原告違反勞基法第24條第2項規定是否同有過失問
02 題，要與本件原告應負違反勞基法第24條第2項規定責任之
03 認定無涉。況且，本件並無證據顯示原告與系爭勞工有將11
04 1年1月22日休息日與其他工作日交換，並因此變更該日性質
05 為工作日，則縱使系爭勞工並無異議於111年1月22日出勤，
06 此至多僅能證明原告係徵得系爭勞工同意出勤，仍難認逕自
07 推論111年1月22日之性質已經由休息日變更為工作日。此
08 外，依勞基法第24條第2項規定，雇主使勞工於休息日出
09 勤，本即應給付延長工時工資，此屬於勞工之權益，要難以
10 系爭勞工主張其勞基法上之權利，即謂系爭勞工有何曲解法
11 令或蓄意增加退休金之嫌，遑論國營事業管理法第14條、第
12 33條等規定並未排除勞基法規定之適用，原告身為國營事
13 業，自應恪遵勞基法之規範，其竟疏未注意勞基法第30條、
14 第36條規定而誤觸法網，要難認其所為係「依法令之行為」
15 或「依所屬上級公務員職務命令之行為」，斷無適用行政罰
16 法第11條規定之餘地，是原告上揭主張，在在均屬卸責之
17 詞，並不可採

18 (九)綜上所述，原告前開主張均不可採。本件原告確有違反勞基
19 法第24條第2項規定之行為，被告依勞基法第79條第1項第1
20 款、第80條之1第1項規定，以原處分處原告罰鍰5萬元，並
21 公布事業單位名稱、負責人姓名等及令即日起改善，核無違
22 誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告猶執前詞訴請本院
23 判命如其聲明所示事項，為無理由，應予駁回。

24 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
25 決結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

26 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
27 1項前段，判決如主文。

28 中 華 民 國 113 年 7 月 26 日

29 審判長法官 楊得君

30 法官 高維駿

31 法官 彭康凡

- 01 一、上為正本係照原本作成。
- 02 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
03 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
04 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
05 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
06 繕本）。
- 07 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，
08 逕以裁定駁回。
- 09 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
10 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不
11 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。
- 12

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

01

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。

02

中 華 民 國 113 年 7 月 26 日

03

書記官 陳可欣