

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第一庭

113年度地訴字第57號

原告 曹良賓即島嶼影像合創社

訴訟代理人 陳立強律師

劉博文律師

上一人之

複代理人 黃羽岑律師

被告 臺北市政府

代表人 蔣萬安

訴訟代理人 劉師婷律師

李律廷律師

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國113年1月5日勞動法訴二字第1120014332號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、訴願決定及原處分關於原告違反勞動基準法第24條第2項規定，處罰鍰新臺幣2萬元並公布原告姓名、處分期日、違反勞動基準法第24條第2項規定及裁罰金額2萬元部分均撤銷。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

原告經營藝術表演業，為適用勞動基準法(以下稱勞基法)之行業，經被告所屬勞動局於民國112年5月11日實施勞動檢查後查知下列情事：(一)原告給付勞工郭知晴(下稱郭君)、邱珞琳(下稱邱君)、黃孟璇(下稱黃君)及林穎彤(下稱林君)112年1月至同年3月工資時，僅使郭君等4人在原告辦公

01 室電腦螢幕確認該月份工資內容，而未交付該月份工資各項
02 目明細，有違勞基法第23條第1項規定。(二)依郭君1月份出
03 勤紀錄及工資清冊，郭君112年1月10日(週二)至1月16日(週
04 一)此每7日之週期內，僅有112年1月16日例假休假外，其餘
05 期日皆有出勤，原告未依法給付郭君112年1月15日休息日出
06 勤之延長工時工資，違反勞基法第24條第2項規定。案經被
07 告審查屬實，以112年6月15日府勞動字第Z0000000000號裁
08 處書，就上開(一)違規事實部分，依勞基法第79條第1項第1
09 款及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準(下
10 稱裁罰基準)第4點第15項規定，對原告處罰鍰新臺幣(下
11 同)2萬元；就上開(二)違規事實部分，依勞基法第79條第1
12 項第1款及裁罰基準第4點第18項規定，處罰鍰2萬元；被告
13 就上開(一)及(二)違規事實，並依同法第80條之1第1項規定
14 公布原告姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額(下稱原處
15 分)。原告不服，循序提起本件行政訴訟。

16 二、原告起訴主張及聲明：

17 (一)於程序面上，被告作成原處分之行政程序已有諸多違法與瑕
18 疵，應屬無效或應予撤銷：

19 1.被告於112年4月25日派勞檢員至原告處所進行勞動檢查時，
20 該勞檢員除表明係來勞動檢查外，並未表明其身份，亦未依
21 規定主動出示勞動檢查證。因原告事前未獲通知，因此詢問
22 該員身分及目的，詎料該勞檢員態度甚為惡劣，拒絕依原告
23 要求出示勞動檢查證，更以「改到局裡受檢，你還是會遇到
24 我！」等語威脅原告，企圖以此方式逼迫原告於當日受檢。
25 此等以恐嚇、脅迫、不正當且帶有偏頗及敵意之方式執行職
26 務，顯非誠實信用之方法，故112年4月25日勞動檢查程序之
27 違法，已嚴重影響後續程序之公正性與正當性，並實質上對
28 本案行政處分生不利影響，原告已於法定期間內提出訴願，
29 若僅因被告片面主張原告於訴願前，對於「勞動檢查結果」
30 未於10日內提出異議、陳述意見程序，即遽然認定該程序瑕
31 疵已因此而「治癒」，無異形成對機關違法行為之默許，嚴

重侵害原告受憲法保障之程序權，且本案程序瑕疵，已構成重大違法，影響原處分之合法性。

2.另被告勞檢員依勞動檢查法第15條第1項第1款規定亦有錄音之義務，縱認其無錄音義務，被告仍有充分時間進行蒐證之事前準備，用以確保證明行政程序之合法性，被告自稱其112年4月25日、同年5月11日二次勞動檢查皆有錄音惟已銷毀云云，足見其有能力保有訴訟資料，被告應負擔行政處分程序合法性之舉證責任，否則有違行政程序法第8條誠實信用原則、第161條及勞動條件檢查音訊資訊保存管理要點第1條、第2條規定。

(二)原處分事實欄第二項（一）認定原告於支付勞工郭君等人1月份至3月份工資時，未提供工資明細而違反勞基法第23條第1項規定部分：

原告之正職勞工即郭君、邱君、黃君確實得於GoogleDrive共用雲端硬碟內隨時複製、取得、列印工資明細，且原告與勞工間利用Mattermost通訊軟體確認工資明細之紀錄，亦可隨時查詢、取得、列印等，符合勞動基準法施行細則（下稱勞基法施行細則）第14條之1第2項所示方式。此外，原告亦已當面與個別勞工確認薪資之各項明細，並保存工資清冊，而無雇主短付工資等爭議發生之可能，符合勞基法第23條第1項之保護勞工獲知工資資訊之立法目的與規範意旨，是原處分裁罰實未符立法目的與規範意旨。縱認原告之薪資條於112年1月至3月因前員工未確實交接而致薪資條之提供一時有間，惟原告仍已備妥該期間工資清冊供員工隨時檢視、利用，復經通訊軟體或面談反覆確認薪資項目與金額，細觀薪資條及工資清冊兩者所記載之內容亦相同，足見原告已履行使勞工得以掌握關於工資之完整資訊之法定義務及立法目的。被告僅因原告並未主動提供薪資計算明細即認原告違反勞基法第23條第1項，難認被告已盡行政程序法第36條之調查義務，並已違應對當事人有利及不利事項一律注意之行政法上義務，原處分違法應撤銷。

01 (三)原處分事實欄第二項(二)認定勞工郭君於112年1月15日週
02 日之休息日加班，原告並未給付加班費，並逕稱原告未實施
03 「變形工時」而違反勞基法第24條第2項部分：

04 1.原告確實符合勞基法第30條第2項、第36條第2項第1款之程
05 序與實質要件，而得例外安排休息日與工作日，即勞雇雙方
06 得以特定之方式協商取得共識，並於特定限制內調整每日正
07 常工作時數與休息日挪移，此即俗稱之變形工時、彈性調整
08 工時制度。本案事實應為「於111年11月例會時，當時原告
09 之全體勞工即郭君、邱君皆因年節返鄉車票訂票不易、返鄉
10 路上人潮眾多容易塞車等因素，主動表示希望112年1月19日
11 週四之上班日可以放假而改於同年1月15日週日之休息日工
12 作，最終原告與全體2位勞工皆同意之」，因勞工人數為3人
13 以下，依勞動部111年10月28日勞動條3字第1110140959號函
14 釋，經勞工全體同意已符合系爭條文之程序要件；且本案對
15 於休息日之安排亦無違反上開條文之實質要件。

16 2.退步言之，倘若本案為休息日延長工作，則勞工郭君早於
17 111年11月即與原告合意於112年1月15日延長工時工作、並
18 定於112年1月19日補休，亦有領到112年1月19日一般工作日
19 工資，並無違反勞基法第24條第2項規定。原告與全體員工
20 於111年11月已全體同意「為便利員工提早返鄉，於112年1
21 月15日周日之休息日工作、於112年1月19日周四之工作日休
22 假」。則縱使112年1月15日周日之工作為休息日工作，則勞
23 工單次於加班前選擇補休，亦未違反上開法規。郭君、邱君
24 於111年11月15日會議時即已表明選擇於112年1月19日補
25 休，主觀上亦認知應獲取112年1月19日一般工作日工資，並
26 無任何違法。

27 3.本案係因全體勞工即郭君、邱君皆因年節返鄉車票訂票不
28 易、返鄉路上人潮眾多容易塞車等因素而主動表示希望112
29 年1月19日週四之上班日可以放假而改於同年1月15日週日之
30 休息日工作，此安排有利於勞工，此有證人郭君證稱：
31 「(原告訴訟代理人問：請問112年1月15日與112年1月19日

之工作休假安排，安排之後對您是有利還是不利？）是有利的。」等語可證。

(四)為此聲明求為判決：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

(一)原告主張112年4月25日勞動檢查（下稱第1次勞動檢查）程序不合法部分：

原處分係依據被告112年5月11日勞動檢查（下稱第2次勞動檢查）所取得原告提出之相關資料，資為作成原處分之依據，所為原處分即屬合法有效，與第1次勞動檢查程序無涉。原告於歷次勞動檢查、陳述意見程序均未反應有系爭瑕疵，遲至受到原處分後，始於訴願程序為上揭主張，復未提出任何證據以實其說，顯係卸責之詞，不足採憑。又原告稱被告第1次勞動檢查程序具有瑕疵，然其並未於法定期間內異議，原告不得再為爭執。

(二)原告未提供薪資明細部分：

1.原告自承未提供工資各項計算方式明細予勞工，僅以電子郵件通知薪轉總額，已與勞基法第23條第1項之規定不符。按勞基法第23條第1項、憲法第153條第1項規定及勞基法第23條105年12月6日修正理由所述，雇主提供工資項目計算方式明細，目的在於避免短付工資等爭議，並使勞工掌握完整工資資訊，為其法定義務，然依被告於112年5月11日訪談曹良賓之勞動條件檢查會議紀錄可知原告自承「並未」提供工資各項目計算方式明細予勞工，其違反勞基法第23條第1項之規定，甚為明確。薪資項目明細既為雇主持有，於雇主消極不為提供之情形下，將致勞工無從瞭解其薪資結構，據而主張權利，使勞基法第23條第1項保護勞工權益之立法意旨落空。

2.原告提出之原證14無法證實每月確有依法提供工資各項目計算方式明細予其勞工；原證15亦無從證明原告之勞工確實得於GoogleDrive共用雲端硬碟內隨時複製、取得、列印薪資明細，有違勞基法第23條第1項規定。退萬步言之，假若不

01 論非正職員工人數，當時，原告之正職員工僅有前述3名，
02 惟原告至今仍無從就當時任一在職正式員工，提出足以證明
03 其確實逐月(112年1月至3月)給予該名員工工資各項目計算
04 方式明細之完整資料，誠難認定原告並無違反勞基法第23條
05 第1項規定。

- 06 3.原告並未給予員工完整之薪資明細，且並非所有員工皆可透
07 過雲端帳號查看薪資明細，原告違反勞基法第23條第1項。
08 原告稱有以雲端之方式供員工查看薪資明細，惟證人郭君、
09 與兼職人員證人林君證述僅有正職人員具有進入雲端觀看薪
10 資明細之權限，兼職人員並無權限查看自己之薪資明細。證
11 人邱君、黃君證稱原告並未於員工入職時就以雲端方式給予
12 員工薪資明細，且以雲端方式提供薪資明細之前皆是以口頭
13 方式告知員工。再者，薪資各項目計算式明細須完整記載，
14 供員工核實查對，又特休、補休為涉及員工尚有多少休假
15 日？是否折算薪資？之重要事項，若未完整記載明細項目，
16 仍屬違反勞基法第23條第1項規定。員工邱君、郭君、黃君
17 及林君4位員工之薪資明細可知，原告並未將特休、補休項
18 目臚列於薪資明細，員工無法如實查核自身的補休、特休天
19 數，原告自違反勞基法第23條第1項規定。

20 (三)工作日與休息日調移部分：

- 21 1.原告自承並未實施彈性工時制度，縱經勞工同意調移休息
22 日，亦不影響其使勞工於休息日出勤，而未給付休息日出勤
23 工資之認定。原告陳述意見及訴願時改稱已於公司111年11
24 月例會徵得全體員工同意，對調112年1月15日之休息日與1
25 月19日之工作日。惟查，原告並未舉證業已徵得時任3名勞
26 工同意變更休息日與工作日之證據資料以實其說，亦僅能認
27 該次會議係因應年節因素而調整出勤方式，尚難逕認有改採
28 變形工時之意。原告確於未實施變形工時之情況下，逕予調
29 整休息日與工作日，縱其已得各別勞工之同意，仍屬雇主使
30 勞工於第36條所定休息日工作，依法即應給付郭員休息日出
31 勤工資。然依郭員之112年1月份薪資單、工資清冊及薪轉交

01 易明細所示，原告並未給付郭員休息日出勤工資，是原告違
02 反勞基法第24條第2項之規定，應甚明確。

03 2.原告若欲採彈性工時制度，應經勞資會議同意，始屬適法。
04 據原證17可知，111年11月原告僱用員工明顯多於3人，應無
05 勞動部111年10月28日勞動條3字第1110140959號函釋，即
06 「有關雇主經工會同意，如事業單位無工會者，雇主僱用勞
07 工人數在三人以下，並經徵得個別勞工同意者，視為經勞資
08 會議同意」之適用。縱原告辯稱111年11月至112年1月底間
09 僅有3名員工，被保險人名冊中之訴外人邱德怡、洪叡誠、
10 胡峻炎、孫永貞等數人係因原財務人員忘記處理抑或是誤植
11 等原因，始出現於111年11月之投保單位被保險人名冊中，
12 惟殊難想像，有多達3名以上員工離職後，雇主均未即時辦
13 理退保，並正常負擔保費與提撥勞工退休金，此與社會常情
14 顯然不同。

15 3.原告並未採變形工時制度，縱使經員工同意將上班日與休息
16 日調移，仍須給付延長工時之工資。原告並未採變形工時制
17 度，縱使經勞資會議同意將112年1月15日休假日與112年1月
18 19日上班日互調，112年1月15日仍屬勞基法第32條規定「正
19 常工作時間以外工作」，性質上屬「休息日」出勤，原告應
20 給付加班費予員工。再者，勞基法第36條第1項一例一休制
21 度屬強制規定，雇主不得任意將勞工休息日跨週期進行調
22 移。雇主若欲將「休息日」與「上班日」互調之前提，須採
23 變形工時制度或當勞工於休息日「工作後」，如有意願選擇
24 補休，並經雇主同意，才例外可依勞基法第32條之1規定實
25 施補休，否則應給付加班費予員工，方屬適法。是以，原告
26 並未採行變形工時制度，原告移動員工之「休息日」縱使經
27 員工同意，亦已違反勞基法第36條第1項強制規定，員工郭
28 君於「休息日」出勤原告應給付加班費，或於出勤「後」給
29 予補休，原告並未依法給予郭員加班費至屬明確等語。

30 (四)並聲明：駁回原告之訴。

31 四、本院之判斷：

01 (一)本件應適用之法律：

- 02 1.勞基法第1條：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權
03 益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本
04 法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條
05 件，不得低於本法所定之最低標準。」
- 06 2.勞基法第23條第1項：「工資之給付，除當事人有特別約定
07 或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各
08 項目計算方式明細；按件計酬者亦同。」
- 09 3.勞基法第24條第2項：「雇主使勞工於第36條所定休息日工
10 作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額
11 另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，
12 按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」
- 13 4.勞基法第32條之1：「雇主依第32條第1項及第2項規定使勞
14 工延長工作時間，或使勞工於第36條所定休息日工作後，依
15 勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計
16 算補休時數。前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補
17 休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或
18 休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，
19 依違反第24條規定論處。」
- 20 5.勞基法第79條第1項第1款：「有下列各款規定行為之一者，
21 處二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反第21條第1項、
22 第22條至第25條、第30條第1項至第3項、第6項、第7項、第
23 32條、第34條至第41條、第49條第1項或第59條規定。」
- 24 6.勞基法第80條之1第1項：「違反本法經主管機關處以罰鍰
25 者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓
26 名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆
27 期未改善者，應按次處罰。」

28 (二)事實概要欄所載，業據兩造陳述在卷，並有原處分（見本院
29 卷一第19-21頁）、訴願決定書（見本院卷一第23-30頁）、
30 臺北市政府勞動局112年4月28日、112年5月29日及112年10
31 月27日函（見本院卷一第31-34頁、第115-117頁、第463-

464頁）、勞動檢查結果通知書（見本院卷一第35-36頁）、
臺北市府勞動局勞動條件檢查會談紀錄（下稱系爭會談記
錄，見本院卷一第39-43頁）、原告訴願書（見本院卷一第
415-423頁）附卷可參，為可確認之事實。

(三)原告主張原處分之行政程序有違法與瑕疵，應屬無效或應予
撤銷部分：

1.查被告第1次勞動檢查派員至原告處所，經原告拒絕被告人
員進行檢查，故被告於當日未實質進行檢查等情，業經原告
陳述在卷（見本院卷一第471頁），被告亦稱原處分據以裁
罰之依據為系爭會談記錄等紀錄，與112年4月25日的勞動檢
查無關，112年4月25日亦沒有進行實質檢查也沒有取得相關
事證等語（見本院卷一第175頁、第386-387頁），可認被告
人員於112年4月25日並無進行勞動檢查，且當日之經過亦未
經原處分據以為裁罰原告之依據，自難以112年4月25日之過
程經過如何而認定原處分作成程序有瑕疵。

2.次按勞動檢查法第15條第1項第1款規定：「勞動檢查員執行
職務時，得就勞動檢查範圍，對事業單位之雇主、有關部門
主管人員、工會代表及其他有關人員為左列行為：一、詢問
有關人員，必要時並得製作談話紀錄或錄音。」，可知勞動
檢查員執行職務詢問有關人員時，僅於必要時得為錄音之程
序，惟勞動檢查員並無錄音之義務，是縱被告就原告之系爭
會談記錄未為錄音或錄音已銷毀而未能提供，亦無違勞動檢
查法第15條第1項第1款、勞動條件檢查音訊資訊保存管理要
點第1條、第2條第1項第1款及行政程序法第8條、第161條等
規定，原告主張原處分之行政程序有違法及瑕疵，應屬無效
或應予撤銷等詞，尚難認可採。

(四)原處分事實欄第二項（一）認定被告未提供工資明細而違反
勞基法第23條第1項規定部分：

經查原告發薪前會與勞工確認薪資各項目內容，但並未以紙
本或電子方式提供勞工，僅匯入薪資時玉山銀行會以電子郵
件通知轉入薪資總額等情，有系爭會談記錄附卷可稽（本院

卷一第40頁）；另證人邱君亦到庭證稱：「（從你入職以來到現在，老闆會不會主動給你薪資明細？是以何種方式給你？）在我剛開始入職的時候，老闆是用口頭告訴我薪資組成，並跟我確認，現在的話是會有固定的薪資明細。」、「（老闆是否是當面給你薪資明細？）薪資明細是有個GOOGLESHEET，我有權限可以閱覽。」、「（你什麼時候開始有權限可以閱覽？）2023年5月」、「（你什麼時候入職？）2022年10月。」、「（你什麼時候知道GOOGLESHEET可以看到你的薪資明細？）2023年5月。」、「（2023年5月之前，每個月是否都有用通訊軟體對話的方式告知你薪資內容？）不是每個月都是有用通訊軟體告知，在沒有以通訊軟體告知的時候，就是以口頭告知。」、「（在你2023年5月有權限進入薪資資料夾的雲端之前，你有拿過任何紙本或書面的薪資資料？）到職的時候有簽約，合約上面有寫我的薪資，並沒有紙本或是書面的薪資資料。」（見本院卷一第393-397頁）；證人黃君則到庭證稱：「（此雲端系統可否看出你的薪資明細？）無法。」、「（你剛才說無法看出薪資明細，請問你對於該雲端系統內之所有資料是否皆瞭落指掌？）第一，我只有在原告公司兩個月，我只瞭解跟社群參與有關的資料夾，其他資料夾因涉及其他同事之職務內容及個人隱私，我不會主動去搜尋，第二，在職期間，原告並未特別告知員工，員工薪資明細在哪個資料夾檔案裡，所以我也不會主動去搜尋，加上我記得沒錯的話，那個時候，資料夾應該沒有放上每個人的薪資明細。」（見本院卷一第471-476頁）；證人林君亦到庭證稱：「（【提示鈞院卷第257頁並告以要旨】證人是否知悉此雲端系統？）有。」、「（此雲端系統可否看出證人的薪資明細？）我的薪資明細應該在裡面，但這是給正職員工的，所以我沒有在裡面，但我曾看過正職員工從資料夾裡面點出我的薪資明細。這是一個很大的雲端，02-lightbox 是其中一個資料夾。」、「（兼職員工有無權限進入此資料夾觀看薪資明細？）沒

有。」、「（原告是否會主動給你薪資明細？是以何種方式給你？）我有拿到薪資明細，是以電子的方式，我會看到一個EXCEL的表格，是以口頭方式，跟一個負責財務的同事一起看表格，我也會收到入帳通知（EMAIL），入帳通知沒有薪資明細的記載。」等語（見本院卷一第477-481頁），核與原告就勞工薪資明細部分到庭陳稱，並未以紙本，只是個別請員工到辦公室看電腦螢幕，口頭確認明細等語大致相符（見本院卷一第176-177頁），綜上可認原告於給付工資時，確實曾僅以口頭方式或以通訊軟體方式告知勞工薪資之內容，而未再提供薪資明細給勞工，且縱有原告所稱之雲端存載勞工之薪資資料，依證人邱君所述，係於112年5月之後，才有權限進入雲端觀看個人薪資明細；證人黃君及林君則分別因係短期任職或係擔任兼職人員，並無權限進入雲端系統觀看個人薪資明細，足認原告確實有未提供勞工工資各項目計算方式明細之違章，原處分事實欄第二項（一）認定被告違反勞基法第23條第1項規定，依勞基法第79條第1項第1款及裁罰基準第4點第15項規定裁處罰鍰2萬元；並依同法第80條之1第1項規定公布原告姓名、處分期日、違反勞基法第23條第1項規定及罰鍰金額2萬元部分，自屬於法有據。

(五)原處分事實欄第二項（二）認定勞工郭君於112年1月15日週日之休息日加班，原告並未給付加班費，違反勞基法第24條第2項部分：

1.查證人郭君到庭證稱：「（【請庭上提示鈞院卷第223頁至233頁即原證12會議紀錄】請問這份文件為何？是否為111年11月15日時之會議紀錄？與會者有誰？）這份文件是我們每週都會開的例行會議的紀錄，當天的與會者有原告、我、邱珞琳三人。」、「（承上，111年11月15日會議當日，是否曾討論關於112年1月15日周日休息日與112年1月19日周四工作日等安排之事項？討論內容為何？）當天會議內容是有討論這些事情，討論的內容是針對行政院的行事曆出來之後，討論下個年度的例假日以及行程的安排，是由我跟邱珞

01 睽先初步討論，會針對行政院公布的行事曆來算總共的例假
02 及連假有多少，來安排我們下個年度的行事曆，有初步共識
03 的時候，會在111年11月15日提出來與原告討論下個年度的
04 安排，當天也有提到112年1月15日周日休息日與112年1月19
05 日周四工作日的安排。」、「（請問依據111年11月15日會
06 議當日討論事項，您的真意是不是「全體勞工同意並希望
07 112年1月15日周日改成上班、112年1月19日改為休假」？）
08 是。」、「（有關112年1月15日休假日與112年1月19日工作
09 日對換之後，有領到原本應該在112年1月19日一般工作日的
10 薪資？）我有領到112年1月15日以一般工作日計算的薪
11 資。」、「（與原告討論對換休假日與工作日的經過，有無
12 提及112年1月15日的薪資如何計算？）沒有討論到薪資的計
13 算，認知裡面會覺得是調班，所以是一般工作日的薪資。」
14 （見本院卷一第387-393頁）；另證人邱君則到庭證稱：
15 「（有關111年11月15日有提及112年1月15日休假日與112年
16 1月19日工作日，如何調整的內容，你的意見為何？）我希
17 望可以將112年1月15日休假日與112年1月19日工作日兩天對
18 調，我希望112年1月19日會變成我的休假日，112年1月15日
19 變成工作日。」、「（有關112年1月15日的薪資，應該如何
20 發放，是依照休假日發放還是依一般工作日發放？）我的理
21 解是把我的休假日跟工作日對調，所以我主觀的想法算成一
22 般的工作日的薪資。」等語（見本院卷一第393-397頁）。

23 2. 綜上證人郭君、邱君所述，可認證人郭君、邱君有於112年1
24 月15日即勞基法第36條所定休息日工作，並於112年1月19日
25 工作日進行補休，核與郭君、邱君出勤紀錄表（原處分卷第
26 106頁、第115頁）登載內容相符，衡以上開休假日與工作日
27 之對換係依郭君、邱君之意願提出並均經原告同意，難認有
28 違勞基法第32條之1規定，且證人郭君於112年1月15日休假
29 日上班，原告業已核發證人郭君原應於112年1月19日工作日
30 應領取之一般工作日薪資，本件屬換班之性質，故郭君、邱
31 君於112年1月15日工作應領取一般工作日之薪資等情，業均

證人郭君、邱君證述如前，並有郭君工資清冊（見本院卷一第297-298頁）在卷可按，亦可認前開補休之過程並未影響勞工申請補休及領取工資之權益，是原處分認定原告有未核發112年1月15日加班費予郭君之部分，自屬有誤。

3.被告就此部分雖另認原告違反勞基法第31條採行變形工時制之法定程序及同法第36條第1項、第2項第1款有關勞工法定休息時間之規定，惟查本件原告與郭君、邱君間應是依勞基法第32條之1規定，由勞工依其意願提出於特定休假日工作後，於另一工作日進行補休之工作條件與雇主協商之情形，原告與勞工之間並非進行常態性改採變形工時制之協商，自與勞基法第31條有關變形工時制之法定程序無涉，且為維持勞資雙方就工作及休假時間之彈性及勞工於特殊節日前後有關休息日之預先安排，勞基法第32條之1亦應視為同法第36條之例外規定為是，衡以本件係由勞工先行提議於休息日工作後，自行擇定特定日期進行補休，為單一休息日與工作日之調整對換，而非常態性之工作時間內容之協商，亦非由原告片面決定或指定勞工補休之方式，難認本件勞資雙方依勞方意願，協調特定工作日與休假日日期對換之決議，有違同法第36條保護勞工工作休息時間自主決定權規定之立法意旨，被告此部分之主張，亦難認可採，是原處分事實欄第二項（二）認定原告有違反勞基法第24條第2項規定之違章部分於法無據。

五、綜上所述，原處分事實欄第二項（二）認定原告違反勞基法第24條第2項規定，依勞基法第79條第1項第1款及裁罰基準第4點第18項規定予以裁罰2萬元，及依同法第80條之1第1項規定公布原告姓名、處分期日、違反勞基法第24條第2項規定及罰鍰金額2萬元部分，於法即有違誤，訴願決定未予糾正，亦有未合，原告就此部分請求撤銷，為有理由，爰判決如主文第1項所示。原處分其餘裁罰部分，於法有據，訴願決定遞予維持，亦無不合，原告就此部分請求撤銷，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陳述，均與本件判決結果不生影響，爰不逐一論駁。

七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依行政訴訟法第104條，民事訴訟法第79條，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 5 月 13 日

審判長法 官 劉正偉

法 官 楊甯仔

法 官 陳宣每

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，向本院地方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2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

01

	或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經高等行政法院高等行政訴訟庭認為適當者，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。	

02

中 華 民 國 115 年 5 月 13 日

03

書記官 洪啟瑞