

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第二庭

113年度地訴字第89號

114年5月14日辯論終結

原告 國記營造股份有限公司

代表人 梁治

訴訟代理人 宋志衡律師

被告 桃園市政府

代表人 張善政

訴訟代理人 康賢綜律師

吳兆原律師

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2月19日勞動法訴二字第1120015081號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：原告從事綜合營造業，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112年5月5日派員實施勞動檢查，發現原告之勞工洗文揚(下稱洗君)，於112年1月3日至1月13日連續出勤11日，原告未依規定給予勞工每7日中1日休息作為例假，違反勞動基準法第36條第1項規定。案經被告審查屬實，並考量原告為戊類事業單位，3年內第1次違反同一規定，而依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項、桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準(下稱裁罰基準)附表項次38等規定，以112年6月15日府勞檢字第00000000000號裁處書(下稱原處分)，處原告罰鍰新臺幣(下同)5萬元、公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限自即日起改善。原告不服，提起訴願經駁回後，遂提起本件行政訴訟。

01 二、原告主張：洗君為桃園市慈文段社會住宅新建工程工地(下
02 稱系爭工地)之安全衛生主管，到職迄今從未依照原告規定
03 提出加班之申請，原告亦未指示該員就其主管之業務實行加
04 班，因此原告並不知悉洗君有加班之事實，洗君於離職書亦
05 自行陳明因工作繁重無法勝任並表示未申報加班，同時向原
06 告人事主管不要求加班費。洗君於112年3月28日線上申請勞
07 資爭議調解，請求調解之內容為恢復名譽!不需要任何費用
08 求償，爭議事實略為：在工地被外人(拿木棒，狀似毆打)違
09 反職業安全衛生法第6條第2項第3款之規定，工地主管未依
10 規定通報及處理云云，該員申訴之事項與其職務無涉。洗君
11 事前未依規定申請加班，復未說明其自行加班之工作內容為
12 何?以及為何不依工作規定下班時間打卡離開工地?上揭事實
13 應由洗君舉證說明後，始有法規適用問題。原處分及訴願決
14 定均疏未注意探究事實真相，難謂妥適。再者，被告就同一
15 事件先後以112年6月15日府勞檢字第000000000000(按應為00
16 00000000之誤載)、000000000000、000000000000號裁處書各
17 處罰鍰5萬元，亦有重複裁罰之虞等語。並聲明：訴願決定
18 及原處分均撤銷。

19 三、被告則以：原告之人事管理人員林怡彤於勞動條件檢查訪談
20 中稱：洗君上、下班時間為0000—0000(0000—0000休息1.5
21 小時)，有經勞資會議同意實施8週變形工時，並配合行政機
22 關行事曆出勤，均以每月1日至末日及計算週期，單週以每
23 週一至週日為區間，但未排定8週之週期等語，可見原告與
24 洗君間約定每日正常工作時間為8小時，並未排定8週之週
25 期，依勞基法施行細則第22條之2規定，除依勞基法第36條
26 第4項及第5項規定有進行調整者外，不得使洗君連續工作逾
27 6日。惟稽之洗君每日出勤一覽表，見原告確使洗君於112年
28 1月3日至1月13日連續出勤11日，違反勞基法第36條第1項規
29 定甚明。而原告實收資本額為2億6,800萬元，3年內第一次
30 違反勞基法第36條第1項規定，被告依裁量基準附表項次38
31 裁處原告5萬元，自無瑕疵應予維持等語置辯。並聲明：原

01 告之訴駁回。

02 四、前開事實概要欄所載事實，為兩造所不爭執(本院卷第111
03 頁)，並有每日出勤一覽表(原處分卷第74頁)、桃園市政府
04 勞動檢查處勞動條件檢查紀錄表及訪談紀錄(原處分卷第48-
05 53頁)、原處分(原處分卷第30-31頁)及訴願決定(本院卷第
06 35-47頁)等在卷可稽，足以認定為真實。

07 五、本院之判斷：

08 (一)按勞基法之制定，旨在保障勞工勞動條件之最低標準，此觀
09 該法第1條自明，為落實此項社會政策，雇主應有遵守勞動
10 基準法之義務。該法第4條規定：「本法所稱主管機關：
11 ……在直轄市為直轄市政府……」第36條第1項、第2項、第
12 4項、第5項規定：「(第1項)勞工每7日中應有2日之休息，
13 其中1日為例假，1日為休息日。(第2項)雇主有下列情形之
14 一，不受前項規定之限制：一、依第30條第2項規定變更正
15 常工作時間者，勞工每7日中至少應有1日之例假，每2週內
16 之例假及休息日至少應有4日。二、依第30條第3項規定變更
17 正常工作時間者，勞工每7日中至少應有1日之例假，每8週
18 內之例假及休息日至少應有16日。三、依第30條之1規定變
19 更正常工作時間者，勞工每2週內至少應有2日之例假，每4
20 週內之例假及休息日至少應有8日。……(第4項)經中央目的
21 的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得
22 將第1項、第2項第1款及第2款所定之例假，於每7日之週期
23 內調整之。(第5項)前項所定例假之調整，應經工會同意，
24 如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主
25 僱用勞工人數在30人以上者，應報當地主管機關備查。」第
26 79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新
27 臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……第34條至第
28 41條、……規定。」第80條之1第1項規定：「違反本法經主
29 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
30 名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限
31 期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

(二)參以西元1921年(民國10年)6月19日生效之國際勞工公約第14號公約：工業工人每週應有一日休息公約《C014 - Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14)》第2條規定：「凡公私企業或分支機構所僱用之全體職工，每7日內應享受連續24小時休息，……」我國為落實上開對工人身心健康與勞動權益之保障，於18年制定公布之工廠法(業已於107年11月21日廢止)第15條亦規定：「凡工人每7日中，應有1日之休息，作為例假。」惟該法適用對象僅限於發動機器工廠之工人，保障範圍甚狹，為擴及所有勞工，73年7月30日公布施行之勞基法即參考工廠法第15條規定，於第36條明定：「勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假。」(該條立法理由參照)，復於105年12月21日修正公布前述現行第36條第1項、第2項之規定，其立法理由為：「一、法定正常工作時間自105年1月1日起縮減為每週不得超過40小時後，為落實週休2日，並考量例假僅限因天災、事變或突發事件等特殊原因始得出勤之嚴格規範，經衡平審酌勞資雙方權益，爰修正第1項規定，定明勞工每7日應有之2日之休息，其中1日為例假，另1日為休息日。二、配合現行第30條第2項、第3項及修正條文第30條之1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週彈性工作時間之例假仍維持每7日至少1日，僅休息日可彈性調整，……」據此，除依勞基法第30條第2項、第3項或第30條之1等規定，經工會或勞資會議同意而實施彈性工時的情形外，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，且雇主不得使勞工於例假工作(除有勞基法第40條所定天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作必要之情形)。復依上開立法脈絡可知，7日中有1日之例假，即指「不得使勞工連續工作逾6日」之最低權益保障，目的在適度中斷勞工連續多日之工作，防止過勞情事發生，以保護勞工身心健康、增進勞工安全與生活品質，提升勞動效率，故屬強制規定，除有勞基法第36條第4項、第5

項之情形，雇主不得以排班、調班之方式任意剝奪勞工此項基本權益，縱經勞工同意，雇主亦不得使勞工於例假工作。

(三)勞基法施行細則第22條之3規定：「本法第36條第1項、第2項第1款及第2款所定之例假，以每7日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第4項及第5項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾6日。」為就勞基法第36條所定每7日須有1例假日休息之規範，依一般民眾日常生活之規律習慣，定明依曆計算之技術性事項，且重述前開勞基法第36條第1項不得使勞工連續工作逾6日之立法本旨，核屬細節性、技術性規範，不違母法本旨，應得為執法機關所援用。

(四)桃園市政府本於該市勞基法之主管機關地位，為行使法律授與之裁量權，於遵循法律授權目的及範圍內，實踐具體個案正義，並顧及法律適用之一致性及符合平等對待原則，依不同之違規情節而訂定裁罰基準。裁罰基準第2點第1項、第2項規定：「(第1項)本府處理違反本法(按即勞基法)事件統一裁罰基準依附表之規定。(第2項)前項附表次數之累計，以同一行為人該次違規裁罰時，往前回溯3年內，違反本法同條項規定並經裁處之次數累計之。」第3點第5款第2目規定：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：……(五) 戊類：……2、依法辦理公司登記或商業登記，且實收資本額或在中華民國境內營運資金超過新臺幣1億元之事業單位。」附表項次38規定：「裁罰依據(本法)：第79條第1項第1款」「罰鍰額度：處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰」「違反本法之法條：第36條第1項」「違反事實：雇主未使勞工每7日中有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日」「裁罰基準：……(五)戊類：1、違反本法……第36條……規定者：(1)第1次違規處5萬元罰鍰。」核未牴觸勞基法規範目的，被告辦理相關案件，應可適用。

(五)原告有違反勞基法第36條第1項規定之違規：

1. 經查，依洸君112月1月份每日出勤一覽表所示，該員自112年1月3日(星期二)起至13日(星期五)止，連續11日均有出勤

01 打卡之紀錄(原處分卷第74頁)，復原告之人事人員林怡彤於
02 112年5月10日接受勞動檢查時亦自陳：「〈檢查員問：請問
03 勞工洗文揚上、下班時間為何(是否約定休息時間)?是否
04 採用變形工時(勞資會議同意)?〉林怡彤答：0000—0000
05 (0000—0000休息1.5小時)。有經勞資會議同意實施8週變形
06 工時，並配合行政機關行事曆出勤。」「〈檢查員問：請問
07 貴公司勞工薪資計薪週期及考勤週期為何?工時單週週期為
08 何(7日)?〉林怡彤答：均以每月1日至末日及計算週期。
09 單週以每週一至週日為區間，但未排定8週之週期。」
10 「〈檢查員問：請問洗文揚自112年1月3日至1月13日是否均
11 有出勤工作?〉林怡彤答：是，均有出勤工作，1/8為忘刷
12 下班卡(仍有上班)」等語綦詳(原處分卷第52-53頁)；證
13 人劉鴻達亦證稱：我為系爭工地之負責人，洗君為該工地之
14 職業安全衛生人員，平日會在場，六、日不會到場等語(本
15 院卷第294頁)，是原告固經勞資會議同意，得依勞基法第3
16 0條第3項規定變更正常工作時間，有勞資會議紀錄可稽(原
17 處分卷第114頁)，惟未依該規定變更勞工之正常工作時間，
18 仍採取正常工時制度，並約定原則以週一至週五為洗君之工
19 作日，週六、日休息作為休息日、例假等事實，堪可認定。

20 2. 復觀諸原告提出系爭工地之每日協議、巡視及處理紀錄表，
21 可見洗君於112年1月3日至6日、10日至13日均有填載巡視結
22 果、協議事項及處理情形(本院卷第133-137頁、第147-153
23 頁)；另經本院向國家住宅及都市更新中心(下稱國家住都中
24 心)調取系爭工地之施工日誌、施工現場安全作業標準宣導
25 (工具箱會議)暨作業環境因素告知單(下稱安全宣導告知
26 單)，亦見系爭工地於112年1月3日至13日期間均有人員進場
27 施工或進行工地整理(本院卷第164-184頁)，且洗君於112年
28 1月4日、5日、6日、8日、9日、10日、11日亦有對協力廠商
29 進行施工現場安全作業標準宣導(本院卷第231、236-238、2
30 50-251、253-255、260、262-263頁)；又112年1月2日(週
31 一)為開國紀念日(1月1日)之補假日，112年1月7日(週六)

則為因應春節連續假期之補行上班日，均為週知之事，洗君於112年1月7日上午8時12分至下午17時32分許亦有出勤打卡之紀錄(原處分卷第74頁)，該日自非例假或休息日。堪認洗君除於112年1月3日至7日之平日及補行上班日、同年9日至11日之平日均有依約出勤提供勞務外，於112年1月8日(星期日)同出勤對協力廠商進行安全宣導，亦有提供勞務。則被告以洗君於112年1月3日至13日期間連續出勤11日，又原告從事綜合營造業，非屬第36條第4項經中央主管機關指定之行業，認原告違反勞基法第36條第1項所定勞工每7日須有1日例假休息之規範，自屬有據。

3. 原告固主張其未指示洗君加班，不知洗君有加班；另洗君雖有打卡紀錄，但未依規定事前申請假日出勤或事後補辦申請手續，其是否確有出勤，不無探究餘地云云：

(1)按勞基法第30條第5項、第6項規定：「(第5項)雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。(第6項)前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」此項簿冊乃勞工出勤之重要紀錄，且為雇主對於勞工是否有於正常工作時間或延長工作時間內前往指定工作場所出勤之佐據，上開出勤紀錄所記載勞工到、離工作場所時間，衡諸常情即為勞工工作時間之起、訖時點，在未以反證推翻之前，自得憑以認定勞工於該段時間內有出勤並提供勞務之事實(最高行政法院108年度判字第414號判決意旨參照)。

(2)原告雖提出洗君簽名之聲明書為據，其內容為：「一、本人在職期間，工地主管及公司人事部並未指示本人加班或於假日上班，本人出勤記錄有逾時下班或假日上班之情形，但本人事前或事後均未按公司規定申請准許或事後補辦申請手續。二、本人因與工地主意見不合而辭職並向桃園市政府勞動局提出申訴，導致貴公司受罰，至感歉意，謹以本聲明書更正上述之事實。三、承貴公司之厚愛支付慰問金新台幣60,000元整支票一只，本人聲明捨棄一切本於勞基法規定之

01 相關權益，絕不對貴公司提出任何金錢上之請求、申訴或其
02 他訴訟，如有已提出者，應於簽署本聲明書之日起7日內撤
03 回。」等語(本院卷第311頁)，是該聲明書並未記載冼君有
04 虛報出勤或未實際提供勞務之事；再者，冼君到庭具結證
05 稱：110年11月3日至112年3月31日期間系爭工地負責職業安
06 全衛生之人員僅有我一人，我都是核實打卡，有打卡就有上
07 班，出勤期間都在工地裡面，若離開工地，也是去從事申請
08 路權等職安業務，我通常是週日休息，有時候會在週日上
09 班，我沒有權責決定加班或假日上班，是視排班而定，安全
10 宣導告知單是指每日工具箱會議，即對師傅實施勤前教育，
11 1月6日、1月8日、1月9日我都有出勤進行勤前教育，並在告
12 知單上簽名，另我雖有親簽上開聲明書，是因當時沒有工
13 作、沒有錢，原告訴訟代理人代原告表示簽了就有6萬元可
14 以領，建議我先拿到錢再說，我簽名之前沒想那麼多，沒有
15 仔細看聲明書的內容等語(本院卷第285-288頁、第328-329
16 頁)；證人劉鴻達亦證稱：安全宣導告知單是工具箱開會日
17 誌，即早上集合要告知勞工什麼東西危險、要注意什麼，由
18 各協力廠商召集員工來告知，而系爭工地依法配置之職業安
19 全衛生人員僅冼君1人，若職安人員有出勤，該安全宣導由
20 其主持，否則改由工程師主持等語(本院卷第293-294
21 頁)。參以112年1月8日(週日)之安全宣導告知單，見冼君
22 確有在「協議組織」欄處簽名(本院卷第251頁)，足證其所
23 述當日有主持安全宣導實際出勤提供勞務乙節屬實；甚者，
24 上開告知單尚有原告駐工地主任及工程人員之簽名確認，並
25 由原告交予國家住都中心備查，顯見原告對冼君於該例假出
26 勤之事並非不知。是112年1月8日當係原告排班指示冼君出
27 勤，否則冼君何需犧牲難得之例假日至系爭工地主持安全宣
28 導會議，原告人員事後豈有未為反對之表示，未要求冼君更
29 正出勤紀錄之理，原告所稱未指示冼君於例假上班，對冼君
30 於例假出勤不知情云云，殊非可取。堪認冼君係因經濟窘
31 迫，為取得原告提供之金錢方簽立上開聲明書，然該聲明書

內容實與客觀事證相悖，無足推翻上開出勤一覽表所得認定洗君連續11日出勤並提供勞務之事實。

(3)另證人劉鴻達固於審理時證稱：112年1月6日至9日之每日協議處理紀錄表未見洗君之簽名，洗君這4日沒有到班，另洗君週六、週日應該不用來，因為出勤要經過我這邊申請，我沒有填寫加班，也沒有看到洗君假日停留在工務所等語(本院卷第295-297頁)，惟劉鴻達所述與上開施工日誌、安全宣導告知單所示洗君於112年1月6日、8日至9日均有出勤主持安全宣導會議，並同年月7日為補行上班日系爭工地猶正常施工之客觀事實不符，顯係維護原告所為不實之證述，自無足採為有利原告之認定。

4. 又原告自66年設立至今，實收資本額高達2億6,800萬元，有經濟部商工登記公示資料查詢可稽(本院卷第7頁)，另依原告於全國勞工行政資訊管理整合應用系統顯示之資料，以原告為投保單位參加勞工保險之勞工更達106人(原處分卷第158頁)，則本件雖查無證據顯示原告係出於直接或間接故意而指示洗君於112年1月8日之例假出勤，但以原告為具相當規模之大型營造公司，且設有人資人員管理員工出勤狀況，在人事組織、管理安排上，對於自己指揮監督之所屬勞工，是否有在應休息之例假出勤，有無違反勞基法上開規定的行政法上義務，實處於應注意且能注意之狀態，卻疏未注意，使勞工洗君在112年1月3日(星期二)起至同年月13日(星期五)期間連續出勤11日，未依勞基法第36條第1項規定使洗君於112年1月8日約定之例假休息，自有過失，主觀上具可非難性及可歸責性甚明，被告認依法應予處罰，並無違誤。

(六)末原告主張被告就同一事件以112年6月15日府勞檢字第0000000000號裁處書(下稱208號處分)、00000000000號裁處書(下稱081號處分)及原處分各處罰5萬元，有重複處罰之違法云云。惟行政罰法係本於一行為一罰、數行為數罰原則，此觀行政罰法第24條至26條規定自明。行政罰法第25條規定：「數行為違反同一或不同行政法上義務之規定者，分別處罰

之。」是否為一行為乃個案判斷問題，應就具體個案的事實情節，依行為人主觀犯意、構成要件實現、受侵害法益及所侵害法律效果，斟酌被違反行政法上義務條文文義、立法意旨、制裁之意義、期待可能性與社會通念等因素綜合判斷決定。查，208號處分係針對冼君於111年7月21日、7月25至29日、8月3日、8月25日、9月2日、9月15日、11月16日、11月30日、12月20日、112年1月5日、3月8日及3月21日等日工時均逾8小時，原告未給付延長工時工資，違反勞基法第24條第1項規定之違規行為予以裁罰(本院卷第21-23頁)；081號處分則係針對原告使冼君於111年12月20日、112年3月23日超過法定延長工作時數上限，違反勞動基準法第32條第2項規定之違規行為予以裁罰(本院卷第383-385頁)，與原告本件使勞工冼君連續工作，未給予每7日至少1日例假之違規態樣迥然有異，且適用法規不同，危害性亦屬有別，有其獨立處罰之必要與價值，尚難將本件違規與另2案違規行為評價為一行為，被告分別裁罰，並無違誤，原告稱被告重複處罰，違反行政罰法第24條第2項但書之規定云云，要難憑採。

六、綜上所述，原告前開主張均不可採。本件原告確有違反勞基法第36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項及裁罰基準附表項次38等規定，以原處分裁處原告罰鍰5萬元、公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限自即日起改善，並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告訴請撤銷原處分及訴願決定，為無理由，應予駁回。

七、本案事證已明確，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、依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 6 月 11 日

審判長法官 黃翊哲

法官 林宜靜

- 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。

01

	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 114 年 6 月 11 日

03

書記官 磨佳瑄