

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第三庭

114年度地訴字第315號

原告 康達盛通生活事業股份有限公司

代表人 羅智先

訴訟代理人 王傑律師

郭運廣律師

被告 臺北市政府勞動局

代表人 王秋冬

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，原告不服被告民國114年4月28日
北市勞動字第11460609901號裁處書及臺北市政府114年8月11日
府訴二字第1146083656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：按「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他
訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。」、「
「有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……
二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。
……」行政訴訟法第111條第1項、第3項第2款分別定有明
文。查本件原告起訴時訴之聲明第1項原為：「訴願決定及
原處分關於違反勞動基準法第35條之部分撤銷。」（見本院
卷第13頁），嗣於本院民國115年3月16日準備程序期日，當
庭具狀並變更聲明第1項為：「訴願決定及原處分均撤

銷。」（見本院卷第121、125頁）。經核其訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變，應予准許。

二、事實概要：

- (一)、原告經營批發及零售業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。被告於民國114年2月21日對原告三民分公司（下稱三民分公司）實施勞動檢查，原告表示未實施變形工時制度，每日正常工作時間為8小時，原則上工作每4小時有30分鐘以上休息時間，惟因賣場如遇尖峰時期，有業務連續性之必要時，由主管依現場情形調配休息時間起訖，每日上下班及休息時間均須打卡。並查得：勞工洪意捷（下稱洪君）於113年12月25日工作時間分別為9時30分至11時27分，11時37分至13時，13時24分至15時56分，16時6分至18時15分，每段工作時間之休息時間分別為10分鐘、24分鐘、10分鐘；於114年1月6日工作時間分別為9時26分至11時18分，11時28分至13時6分，13時34分至16時24分，16時34分至18時12分，每段工作時間之休息時間分別為10分鐘、28分鐘、10分鐘。
- (二)、經被告認定上開各日最長1次休息時間均未滿30分鐘，違反勞基法第35條規定，爰以114年3月26日北市勞動字第1146063597號函通知原告，命其立即改善，並陳述意見，經原告於114年4月11日書面陳述意見。被告審認原告係5年內第3次違反勞基法第35條規定（前2次分別經被告110年6月17日北市勞動字第11060247211號、111年4月11日北市勞動字第11160042281號裁處書裁處在案），且為甲類事業單位，爰依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第3點、第4點項次38及第5點等規定，以114年4月28日北市勞動字第11460609901號裁處書（下稱原處分），處原告新臺幣（下同）30萬元罰鍰，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。原告不服，提起訴願，經臺北市政府114年8月11日府訴二字第1146083656號訴願決定（下稱訴願決定）駁回訴願。原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

01 三、本件原告主張：

- 02 (一)、按勞基法第35條但書，倘若屬輪班制工作或工作有連續性或
03 緊急性者，得在4小時之工作時間內另行調配休息時間，無
04 需受限於工作4小時即需休息30分鐘之規定。次參勞動部112
05 年2月2日勞動法訴二字第1120014758號函暨訴願決定「訴願
06 人是否係因賣場之工作型態，致安排勞工分別於到勤工作2
07 小時、3小時、4小時條配其輪流休息1小時，再繼續工作6小
08 時、5小時、4小時不等…據此，訴願人是否有勞動基準法第
09 35條但書之適用，尚有疑義。」嗣經臺中市政府112年2月9
10 日函重新審認，撤銷該案原處分違反勞基法第35條之部分。
11 查原告為經營量販業之行業，洪君擔任雜貨課前場人員，即
12 便逢休息時間，無法立即中斷服務，其工作性質及內容具連
13 續性，本得另行調配其休息時間，利用來客數較少之空檔，
14 自行在工作時間內自由利用時間，勞工於此可完全脫離雇主
15 之指揮、監督，自屬勞基法第35條但書所定之情。再參新北
16 市政府勞工局網頁勞基法常見問答集，亦堪認行政機關對勞
17 基法第35條之解釋，無須拘泥於勞工繼續工作4小時，必定
18 至少一次給足30分鐘休息時間，僅需於工作及休息時間合計
19 4.5小時範圍內確有30分鐘之休息即可。又被告所引之勞委
20 會77年6月4日台77勞動二字第10976號函釋（下稱77年6月4
21 日函釋）增加法所無之限制，違反法律保留原則。
- 22 (二)、縱認洪君未休滿30分鐘而違反勞基法第35條之情形（假設語
23 氣），此亦係其個人行為所致，經查洪君通常上下午時段各
24 有10至15分鐘休息時間，中午休息時間亦至少有30分鐘至1
25 小時。然洪君於113年12月25日及114年1月6日，原應於早上
26 9時開始上班，惟因遲到問題，分別於9時30分及9時26分始
27 刷卡報到，其當時為避免晚下班，即自行決定縮短休息時
28 間，非原告所能預見並避免。亦非三民分公司有何規劃管理
29 不當之情，此有洪君之陳述書可證。再者，原告不僅於工作
30 規則明訂工作4小時應有30分鐘休息時間，亦多次公告、宣
31 導，並要求員工應依正確排班出勤及休息，已善盡管理責

01 任。惟原處分逕將員工未配合遵守之行為，直接視作原告之
02 故意或過失，顯有認事用法之違誤，並違反行政罰法第7條
03 第1項之規定。且依勞委會100年1月3日勞動2字第
04 0990092029號函釋，洪君工作完成之時已逾約定下班時間，
05 應無庸另予30分鐘休息時間。亦無使其再接受30分鐘休息時
06 間之期待可能性，應構成阻卻責任事由。

07 (三)、並聲明：1、訴願決定及原處分均撤銷。2、訴訟費用由被
08 告負擔。

09 四、被告答辯及聲明：

10 (一)、由鈞院高等庭110年度訴字第148號判決及勞委會77年6月4日
11 函釋意旨可知，不論勞工從事之工作性質是否為勞基法第35
12 條但書規定之輪班制、連續性或緊急性之工作，雇主均應一
13 次給足勞工30分鐘之休息時間，避免勞工過度疲勞，故立法
14 規定「至少」應給予勞工30分鐘之休息時間，且該休息時間
15 應一次給足不得間斷。倘雇主將休息時間為切割、分段給予
16 勞工，衡諸常情，無法達到勞基法第35條之立法意旨，故切
17 割後之時間仍屬勞工之工作時間。查洪君113年12月24日、
18 114年1月6日出勤打卡紀錄，原告皆未一次給足30分鐘之休
19 息時間，此有洪君陳述書及114年2月21日勞動檢查原告人資
20 所述可茲證明。次查，原告所提新北市政府勞工局有關勞基
21 法問答集，係指勞工工作4小時雇主應給予30分鐘之休息，
22 且該30分鐘不必於勞工工作滿4小時後給予，雇主可於4.5小
23 時內調配（例如：勞工可於工作2小時休息30分鐘再工作2小
24 時），非指雇主可切割、分段給予30分鐘之休息時間。

25 (二)、原告工作規則第4.2條及出勤工作時間管理公告第2點皆與勞
26 基法第35條規定大致相同，可證其明確知悉勞基法第35條之
27 規定及立法意旨，仍持續為本件違章行為，再者，原告已5
28 年內第3次違反該條規定，主觀上難認無故意或過失。另原
29 告本應基於指揮管理勞工之立場，妥適安排勞工輪流休息，
30 確實使勞工於繼續工作4小時，實質上有至少30分鐘之休息
31 時間，而不得以勞工未主動互相調配休息時間為由，主張免

01 除此項法定雇主義務。本件原告竟將雇主依勞基法應給予勞
02 工休息時間之法定義務，歸責於勞工之個人行為，顯係刻意
03 規避並將其應負之法律責任轉嫁於基層勞工，違反勞基法保
04 障勞工權益之立法意旨。

05 (三)、並聲明: 1、原告之訴駁回。 2、訴訟費用由原告負擔。

06 五、本件爭執事項為：

07 (一)、休息三十分鐘是否需連續休息?若未連續休息，是否可採用
08 分段休息之方式計算?

09 (二)、本件原告是否有違反勞基法第35條、第79條第1項第1款及第
10 80條之1第1項之規定?

11 六、本院之判斷：

12 (一)、應適用之法令：

13 1、勞基法第1條規定：「（第1項）為規定勞動條件最低標準，
14 保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制
15 定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。（第2項）
16 雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標
17 準。」

18 2、勞基法第35條規定：「勞工繼續工作四小時，至少應有三十
19 分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，
20 雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。」

21 3、勞基法第30條第5項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並
22 保存五年。」

23 4、勞基法第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一
24 者，處二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反…、第三十
25 四條至第四十一條、…規定。」

26 5、勞基法第80條之1第1項規定：「違反本法經主管機關處以罰
27 鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人
28 姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；
29 屆期未改善者，應按次處罰。」

30 (二)、上揭事實概要欄所載事實，已經兩造分別陳述在卷，並有訴
31 願決定、被告114年3月26日北市勞動字第1146063597號函、

01 原處分、洪君陳述書、原告工作規則及出勤工作時間管理公
02 告、原告114年4月7日114年家福人資字第20250407001號
03 函、洪君113年12月25日及114年1月6日出勤紀錄、114年2月
04 21日臺北市勞動檢查處勞動條件檢查會談紀錄、臺北市政府
05 違反勞動基準法事業單位及事業主公布總表等（見訴願卷第
06 2至8、30至35、82至107、124至125、129至130、135至140
07 頁；本院卷第105頁）在卷可稽，洵堪認定。

08 (三)、勞動契約係雇主與勞工約定勞雇關係而之契約，其履行內容
09 包括勞工提供勞務之時間、休息時間及雇主給付工資等勞動
10 條件。而勞基法係規定勞動條件最低標準（勞基法第1條參
11 照），勞雇雙方履行勞動契約時，關於工作時間及休息時間
12 之安排，縱勞動契約未就其具體內容有所約定，仍應符合勞
13 基法所定最低標準。是工作時間及休息時間之安排，既屬勞
14 動契約履行內容之一部分，仍須回歸契約之基本原則，勞工
15 或雇主均不得以單方意思表示逕予變更。再勞基法第35條之
16 立法目的係避免勞工長時間連續工作，以維護勞工之身心健
17 康及勞動安全，並課予雇主使勞工於繼續工作達法定期間
18 時，應給予法定休息時間之義務。是以，勞基法第35條所定
19 休息制度既屬勞動契約履行所應遵循之最低勞動條件，勞工
20 縱因自身因素欲提早下班，或誤會上班時間得以休息時間減
21 少而補足，而表示願於工作期間不休息，仍僅屬其單方意思
22 表示，尚不足發生變更勞動契約履行內容之效力，雇主亦不
23 得因勞工之行為而免除其勞基法第35條所負給予法定休息時
24 間之義務。否則，將使是否給予法定休息時間，繫於個別勞
25 工之單方意思，而非法律所定最低勞動條件，無異容許以個
26 別勞工之意思取代法律規範，致勞基法第35條維護勞工身心
27 健康及勞動安全之立法目的難以實現。

28 (四)、而勞基法第35條前段既已明定勞工繼續工作4小時，至少應
29 有30分鐘之休息，勞工於相當工作期間後應給予其休息時
30 間，為雇主所應遵循之最低勞動條件，此為勞基法第35條之
31 原則性規範。至同條但書之例外規定(中央法規標準法規章

用語及涵義表參照)，則為考量特定工作場域或工作性質，於客觀上確有無法依同條前段方式安排休息之情形，例外給予雇主於工作時間內另行調配休息時間。基於例外解釋從嚴之法理(司法院大法官釋字第183號解釋意旨參照)，該規範應就個案具體工作內容、工作環境及當時客觀情狀，審認是否確有因工作具有連續性或緊急性，而有調整休息時間之必要，不得僅因特定行業或工作場所經驗上可能發生臨時支援、人潮增加或業務繁忙等情形，即認定應適用同條但書之情形。否則，將使原屬例外之規定反成常態，無法造成同條前段所定休息制度之規範目的。而勞基法所謂之休息時間，應係指未受雇主指揮監督及無須提供勞務或等待提供勞務之時間(最高行政法院89年度判字第2659號判決參照)。因此，工作時間係指勞工於雇主指揮監督下「受拘束之時間」，此工作時間不僅包含勞工於雇主指揮監督下實際提供勞務之時間，亦包含勞工雖處於雇主指揮監督下但未實際提供勞務之「待命時間」在內。因為於待命時間內，勞工在雇主指揮監督下，係處於須隨時提供勞務之狀態，勞工已喪失其本於工作時間與非工作之休息時間區分前提下，所可自由支配之休息時間，是以該待命時間自屬工作時間。

- (五)、勞基法第35條明定，勞工繼續工作4小時者，雇主至少應給予勞工30分鐘之休息，其目的係為確保勞工之健康及福祉，進而以法律明文課予雇主之法定強制義務，是原告既為適用勞基法之行業，自應遵守前開規定，即原告本應基於指揮管理勞工之立場，妥適安排勞工輪流休息，確實使勞工於繼續工作4小時後，實質上有至少30分鐘之休息時間，而不得以勞工未主動互相調配休息時間為由，主張免除此項法定雇主義務，且依據前開脈絡，勞基法第35條本文之30分鐘，並未賦予勞雇雙方得以自行調配時間之方式變更，此與前行政院勞工委員會(現改制為勞動部)77年6月4日台77勞動2字第10976號函：二、事業單位依勞動基準法第35條但書規定，於勞工工作時間內，另行調配休息時間者，該休息時間仍應

至少 1 次給足30分鐘，勞工於工作四小時後當應一次休滿30分鐘之意旨相符合。而所謂勞動法上之工作時間，係指勞工於雇主指揮命令下，從事業務或提供勞務之時間。如勞工分段提供勞務，就各段提供勞務間之未實際提供勞務時間，得不受雇主之指揮、監督，並得自由利用之時間，為休息時間，故是否應計入工作時間，應視勞工是否處於雇主指揮監督下等待提供勞務，並以勞雇之利益衡平為依歸，斟酌各該勞動契約之種類、內容及性質，盱衡經濟社會狀況、時空背景及其他主、客觀等因素而定（最高法院109年度台上字第1398號、107年度台上字第2463號民事判決意旨參照）。

(六)、勞基法第30條第5項規定的立法目的，是鑒於工作時間為勞動條件的重要因素之一，惟因勞雇雙方就工時、工資、休息及休假等認定時有爭議，為使勞工正常的工作時間及延長工作時間明確化，而課予雇主應覈實記錄勞工的出勤情形，以確保出勤紀錄正確性的作為義務，俾供勞雇雙方認定勞工實際工作時間的佐證。至於勞工出勤紀錄，則包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為的紀錄（現行勞基法施行細則第21條第1項規定參照）。故勞工上、下班的簽到、退或刷卡紀錄，如有與其實際出勤情形不符之處，雇主事後亦負有於核發當月（次）工資前會同勞工予以及時修正的義務（最高行政法院108年度判字第437號參照）。是以，勞工之出缺勤應以打卡紀錄與簽到簿為準。

(七)、查原告人資陳鈺汶於114年2月21日勞動檢查處勞動檢查會談會談時陳述：「公司(指原告)未實施變形工時，一週起訖為週一至週日…每日正常工時為8小時，出勤時間含1-2小時休息時間，每日實際休息時間由現場主管調配輪休，原則工時滿 4小時會有半小時以上之休息時間。公司記載工時由勞工…刷卡，每日上下班及休息時間皆需刷卡記載…每4個小時亦會有各10分鐘之休息時間，惟實際休息時間仍由現場主管依現場業務緊急性、連續性做調整…」（見訴願卷第136

頁)。再觀洪君刷卡時間表影本可知(見訴願卷第160、162頁),113年12月25日上下班及休息刷卡時間為分別為9時30分至11時27分,11時37分至13時,13時24分至15時56分,16時6分至18時15分,各工作時段之間隔時間分別為10分鐘、24分鐘、10分鐘;於114年1月6日工作時間分別為9時26分至11時18分,11時28分至13時6分,13時34分至16時24分,16時34分至18時12分,各工作時段之間隔時間分別為10分鐘、28分鐘、10分鐘,上開各日最長1次休息時間均未滿30分鐘且該些時間,洪君仍屬位於原告所監督之賣場內,並無所謂自由之空間隔離,仍屬於待命時間,原告有違反勞基法第35條規定之情事,足可認定。原告主張勞工僅須在4小時之工作時間另行調配休息時間30分鐘,即與上開規定不符。

(八)、原告提出洪君所親筆撰寫之陳述,洪君陳述前開2日分別休息24與28分鐘,因為遲到,不要晚下班,公司規定休息1小時,我四個小時都有休10分鐘,就中午想說不要休滿一小時,自己想說休30分鐘就好,這樣我就不用晚下班,剛好有事情要處理,我也不知道沒算好時間(見本院卷第213頁)。原告主張不能因為要求其遵守30分鐘之義務而使洪君晚下班。工作時間與勞工休息時間為勞動關係之重要議題,此一連續休息之法定義務業已揭示在前,而原告身為雇主,本有遵守勞基法之義務,且勞動契約之內容且並非契約單方得任意變更,洪君自行調整工作及休息時間之行為,以及對於勞動條件之錯誤解讀,並不會免除原告應遵守勞基法上雇主之注意義務,是原告就並未給予洪君足夠連續休息時間之行為,已違反勞基法第35條規定,原處分自無違誤。

(九)、又原告主張被告應衡以賣場工作環境之特性來衡酌原告有無故意過失。然賣場雖有可能於颱風、國定假日前後有較多之客人湧入,但實際上是否因有客人湧入而須啟動應休息之員工工作,與勞基法第35條但書之工作有連續性或緊急性者無涉。況且,原告是否有違反該條之行政法主觀上構成要件,仍須回歸該條之要件觀之,意即仍需以其是否有上班滿四個

小時且無具體符合該條但書之狀況而斷，不能抽象或經驗上認為有可能有但書之情形而一律認為可能符合該條但書例外主張無主觀要件之情。

七、綜上所述，原告前開主張，並無可採，被告以原告有違反勞基法第35條之行為，被告依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第3點、第4點項次38及第5點等規定，以原處分裁處原告如事實概要欄之情，並無違誤。訴願決定遞予維持，亦屬妥適，原告起訴為無理由，應予駁回。

八、本件判決基礎已經明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院審酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，一併說明。

九、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第236條、第195條第1項後段、第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 7 月 15 日

審判長法 官 張瑜鳳

法 官 劉家昆

法 官 唐一強

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	所需要件
--------------------	------

01

形	
(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。 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 7 月 15 日

03

書記官 陳達泓