

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99號

115年5月27日辯論終結

原告 台灣中油股份有限公司

代表人 方振仁

訴訟代理人 簡宏明律師

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，原告不服臺北市政府中華民國114年1月20日府訴二字第1136087032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、按行政訴訟法第111條第1項、第3項第2款規定：「(第1項)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。……(第3項)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。」查原告起訴時聲明原為：(一)訴願決定及原處分關於罰鍰合計新臺幣(下同)15萬元部分均撤銷；(二)確認原處分關於「公布受裁處人即原告之名稱與負責人姓名、處分日期、違反條文、罰鍰金額」部分違法(本院卷第11頁)；嗣於本院民國114年8月5日準備程序期日中變更其聲明為：訴願決定及原處分均撤銷(本院卷第122頁)。核其請求之基礎不變，且無礙於訴訟終結及他造防禦，本院認其所為訴之變更，洵屬適當，應予准許。

## 01 二、事實概要：

02 (一)原告經營石油煉製業，為適用勞動基準法(下稱勞基法)之行  
03 業。經被告於113年7月22日派員至原告所屬中油大樓實施勞  
04 動檢查，發現：

05 1. 勞工張○婕（下稱張君）於113年4月1日延長工時4.5小時、  
06 4月2日延長工時1.5小時、4月9日延長工時4小時、4月10日  
07 延長工時1.5小時、4月11日延長工時4小時、4月12日延長工  
08 時4.5小時、4月15日延長工時0.5小時、4月16日延長工時4.  
09 5小時、4月18日延長工時3.5小時、4月22日延長工時3小  
10 時、4月23日延長工時3.5小時、4月24日延長工時4.5小時、  
11 4月25日延長工時4.5小時、4月26日延長工時4.5小時、4月3  
12 0日延長工時4.5小時，惟原告未給付張君延長工時工資17,4  
13 09元，113年5月份及6月份(即附表所示各日)亦有相同情  
14 事，違反勞基法第24條第1項規定。

15 2. 張君於113年4月1日8時56分至23時15分出勤工作，扣除中間  
16 休息1.5小時，該日工時長達12小時49分鐘，原告使張君延  
17 長工作時間連同正常工作時間已逾1日法定工時12小時上  
18 限，且張君其他日數如113年4月12日、16日、24日、25日、  
19 26日、30日及5月、6月份亦有相同情形(即附表所示延長工  
20 時時間逾4小時之各日)，違反勞基法第32條第2項規定。

21 (二)被告審認原告5年內第2次違反勞基法第24條第1項規定、第1  
22 次違反同法第32條第2項規定，且為實收資本額超過1億元之  
23 甲類事業單位，乃依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1  
24 項、臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下  
25 稱裁罰基準）等規定，以113年10月1日北市勞動字第113602  
26 72581號裁處書（下稱原處分），各裁處罰鍰10萬元、5萬  
27 元，合計處罰鍰15萬元，並公布原告名稱及負責人姓名、處  
28 分期日、違反條文及罰鍰金額。原告不服，提起訴願經駁回  
29 後，乃提起本件行政訴訟。

## 30 三、原告主張：

31 (一)經濟部所屬事業指派加班控管注意事項第3點第2項（下稱加

班控管注意事項)規定：「員工加班應由主管指派，並依權責簽請上級主管核准，不得授權。」原告中油大樓上下班辦公時間處理要點第12點(下稱辦公時間處理要點)規定：「因業務需要延時工作者須經部門主管核派並填具加班核派單，得依工作人員意願選擇補休，並依工作之時數核實計算補休時數。補休期限屆期或契約終止未補休之時數，依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資。」可知原告之員工欲延時工作，應經部門主管核派。而前揭加班控管注意事項及辦公時間處理要點，原告均已公布予全體員工，原告於110年7月13日業務會報亦宣導：「請各單位主管加強管控同仁出勤狀況，非必要且未經主管同意，已下班員工請勿逗留於工作場所。」原告並於113年2月15日函知各單位、各處室有關修正後辦公時間處理要點，張君於113年2月19日核章，顯見張君已知悉原告加班之相關規定，然張君於113年4月至6月，均未向原告提出延時工作之申請，亦未經部門主管核派，係屬未經雇主同意片面延長工時，原告並無給付張君加班費之義務。

(二)另中油大樓各處室之電腦均設有下班時間強制關機措施，每日統一於20時及23時30分由內部端點管理系統強制關機，可知原告積極防止員工下班後無故滯留工作場所。又被告於113年7月22日進行查檢時，張君已於異常上下班刷卡說明表單自認其於113年4月中赴醫院檢查患有閱讀障礙及強迫症，導致無法在時限內完成份內工作，目前正藥物治療中，而張君並未依前揭相關法令規定向部門主管提出延時工作之申請，且張君主管業已表示該單位係屬內勤作業，除有緊急採購之情形外，並無指派同仁加班之必要性，張君亦無提出加班申請，其係自發性停留工作場所，張君主管亦有向張君告知並提醒其下班時間。此外，在本次查檢前，原告除定期關切張君狀況外，並多次提醒張君應及早下班，鼓勵其申請員工協助方案，期間因考量張君心理不確定因素，為不影響其工作尊嚴，亦已分配較簡單、不複雜採購案，同時由所屬單

01 位之組長陪同張君辦理開標等工作，以降低其心理壓力，爾  
02 後持續關心張君，並協助其改善逾時工作現象。由是可知，  
03 原告就勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，業  
04 已為積極之防止措施，並為張君所知悉，而張君仍執意未經  
05 原告同意於工作時間外停留於工作場所，核其行為，既為原  
06 告當時所不知，當無從當場加以反對，更無從就之核給加班  
07 費或管制其不得停留於工作場所超過12小時，原告自無故意  
08 過失。

09 (三)又如認原告有違反勞基法所課予原告義務之情節，觀之原告  
10 之違章行為，應為「未核實員工於工作期間外延時工作」之  
11 單一行為，依勞基法第79條第1項之規定，違反勞基法第24  
12 條第1項及勞基法第32條第2項之罰鍰額最高既為相同，則依  
13 前揭行政罰法第24條第1項之規定，自應擇一處罰，然被告  
14 未察，對於原告分別以違反勞基法第24條第1項、第32條第2  
15 項規定，各處罰鍰10萬元、5萬元，自非適法等語。

16 (四)並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

17 四、被告則以：

18 (一)張君113年4月份平日延長工時共計53小時、5月份平日延長  
19 工時共計61.5小時，以及6月份平日延長工時共計67.5小  
20 時，且依調查資料顯見原告明知張君於113年4月至6月期間  
21 經常性延時工作，惟原告僅提醒張君提早下班，消極容認張  
22 君於延時工作時段在工作場所提供勞務，原告受領其勞務之  
23 事實甚明。原告所稱張君係自發性停留於工作場所，其並無  
24 從知悉張君延時工作之情形，顯屬推諉卸責之詞。此亦反映  
25 原告於113年4月至6月間，未積極執行勞工出勤異常之管理  
26 措施，僅消極等待勞工自行申請延長工作時間工資，並被動  
27 核發之，難謂已善盡雇主應負之管理責任。

28 (二)又勞基法第24條第1項規定係處罰雇主未依法給付延長工時  
29 工資；勞基法第32條第2項規定則係處罰雇主未善盡管理責  
30 任，致勞工實際工時逾越法定上限。前揭二法定義務雖均以  
31 雇主之不作為為構成要件，然係各自要求雇主為不同之積極

01 作為，始得完成不同法定義務。原告未為前揭必要作為，並  
02 非係一行為違反數個行政法上（作為）義務，蓋縱使原告已  
03 為核實員工於工作期間外延時工作之行為，亦無從當然落實  
04 雇主依法給付延長工時工資之義務；況且，勞基法第32條第  
05 2項規定所課者，係雇主對勞工工時進行有效管理之責任，  
06 目的在於保障勞工實際工時不致逾越法定上限，僅就工作時  
07 間進行核實，顯非充分履行該法條所要求之管理作為，是本  
08 案並不適用一行為不二罰原則等語置辯。

09 (三)並聲明：原告之訴駁回。

## 10 五、本院之判斷：

11 (一)應適用之法令及說明：

- 12 1. 按勞基法之制定，旨在保障勞工勞動條件之最低標準，此觀  
13 該法第1條自明，為落實此項社會政策，雇主應有遵守勞基  
14 法之義務。該法第4條規定：「本法所稱主管機關：……在  
15 直轄市為直轄市政府……。」第24條第1項規定：「雇主延  
16 長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加  
17 給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資  
18 額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，  
19 按平日每小時工資額加給3分之2以上。……」第32條第1  
20 項、第2項規定：「(第1項)雇主有使勞工在正常工作時間以  
21 外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，  
22 經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。(第2項)前項雇  
23 主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過12  
24 小時；……。」第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定  
25 行為之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違  
26 反……第22條至第25條、……第32條、……規定。」第80條  
27 之1第1項規定：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機  
28 關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期  
29 日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善  
30 者，應按次處罰。」勞基法第85條規定授權之同法施行細則  
31 第20條之1規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如

下：一、每日工作時間超過8小時或每週工作總時超過40小時之部分。……」審酌勞動契約屬於雙務契約，勞工在約定之正常工作時間內為雇主提供勞務，雇主則以工資為對待給付，勞基法第24條雖規定雇主對於延長工作時間之勞工負有給付延長工作時間工資之義務，惟依同法第32條第1項規定，雇主如有使勞工在正常工作時間以外工作之必要，須經勞雇雙方同意，雇主並應給付延長工作時間之工資。故勞工在正常工作時間以外，延長工作時間，無論係基於雇主明示或可得推知之意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下之工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對之意思而予以受領，應認勞動契約之雙方當事人業就延長工時達成合致之意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞基法規定給付延長工作時間工資之義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同(最高行政法院111年度上字第957號判決意旨參照)。

2. 臺北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，建立執法之公平性，減少爭議及提升行政效率與公信力，而依不同之違規情節而訂定裁罰基準。裁罰基準第3點規定：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：(一)甲類，有下列情形之一者屬之：1. 股票上市公司或上櫃公司。2. 資本額達新臺幣8千萬元以上之公司。3. 僱用人數達100人以上之事業單位（含分支機構）。……」第4點規定：「臺北市政府處理違反勞動基準法（以下簡稱勞基法）事件統一裁罰基準如下表：」

| 項次 | 違規事件            | 法條依據（勞基法）                         | 法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰                   | 統一裁罰基準（新臺幣：元）                  |
|----|-----------------|-----------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------|
| 17 | 延長勞工工作時間，雇主未依法給 | 第 24 條 第 1 項、第 79 條 第 1 項 第 1 款、第 | 1. 處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數或 | 違反者，除依雇主或事業單位規模、性質及違規次數處罰如下外，應 |

01

|    |                                                             |                                   |                                                                                                           |                                                                                                         |
|----|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | 付其延長工作時間之工資者。                                               | 4項及第80條之1第1項。                     | 違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。<br>2. 應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。                                 | 公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰：<br>1. 甲類：……(2)第2次：10萬元至40萬元。……                               |
| 30 | 雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間或雇主使勞工在正常工作時間以外延長工作之時間，違反勞基法第32條第2項規定之時數 | 第32條第2項、第79條第1項第1款、第4項及第80條之1第1項。 | 1. 處2萬元以上100萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。<br>2. 應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。 | 違反者，除依雇主或事業單位規模、性質及違規次數處罰如下外，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰：<br>1. 甲類：<br>(1)第1次：2萬元至20萬元…… |

02

第5點規定：「前點違規次數之計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯5年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。」核未牴觸勞基法規範目的，應可適用。

03

04

05

06

07

08

09

10

11

3. 臺北市政府112年12月29日府勞秘字第1126121098號公告：「主旨：公告『工會法等15項中央法規』所定臺北市政府(以下簡稱本府)有關裁處權限事項，自中華民國113年1月1日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等15項中央法規』所定本府有關裁處權限事項委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」附件(節錄)

| 項次 | 法規名稱  | 委任事項          |
|----|-------|---------------|
| 8  | 勞動基準法 | 第78條至第81條「裁處」 |

12

是被告據此，有勞基法第79條、第80條之1之處分權限。

13

14

- (二)原告有違反勞基法第24條第1項、第32條第2項規定之違章行為：

15

1. 經查，原告與所屬勞工張君約定每日正常工時8小時，彈性

01 上班區間為7時30分至9時，彈性下班區間為16時30分至18  
02 時，中午休息時間為12時至13時，每日出勤滿9小時即為下  
03 班時間，自正常工作時間結束後再有30分鐘休息時間，以0.  
04 5小時為延長工時核算單位，勞工以識別證刷門禁進出辦公  
05 室，並以門禁系統每日首筆及尾筆時間作為上、下班出勤紀  
06 錄，每月14日發給當月工資及上月考勤工資等節，有113年7  
07 月22日勞動條件檢查會談紀錄存卷可稽(原處分卷第41-43  
08 頁)，且為兩造所不爭執(本院卷第186頁)，堪可認定為真  
09 實。復觀以原告所提出張君113年4月至6月之出勤打卡紀  
10 錄、薪資明細資料(原處分卷第49-54頁)，可知張君於如附  
11 表所示之日期，出勤起訖時間分別如附表「上班卡打卡時  
12 間」、「下班卡打卡時間」欄所示，扣除中間休息1.5小  
13 時，其於113年4月至6月各有如附表「延長工時時間」欄所  
14 示延長工作時間之情形，惟原告未給予張君延長工時工資，  
15 自違反勞基法第24條第1項規定。另張君於113年4月1日8時5  
16 6分至23時15分出勤工作，扣除中間休息1.5小時，該日工時  
17 達12小時49分鐘，原告使張君延長工作時間連同正常工作時  
18 間逾1日法定工時12小時上限，且張君於113年4月12日、16  
19 日、24日、25日、26日、30日，並113年5月、6月間多有相  
20 同情形(即附表所示延長工時時間逾4小時之各日)，原告亦  
21 違反勞基法第32條第2項之規定，甚為明確。

- 22 2. 原告固主張張君於113年4月至6月期間，未依規定向原告提  
23 出延時工作之申請，亦未經部門主管核派，其延長工時係片  
24 面為之云云。惟證人張君於本院準備程序中到庭證稱：我自  
25 109年4月起任職於原告，擔任採購處承辦人員，各單位之採  
26 購項目會送交採購處集中採購，由採購處各組成員輪分案  
27 件，每人同時約承辦15至20件採購案，各承辦人須將各單位  
28 所送招標文件整理為特定格式，並檢附所需資料後送請主管  
29 審核，經核定後始予公告。採購金額1,000萬以上之標案，  
30 由組長主持開標，承辦人負責紀錄，1,000萬以下之標案則  
31 由承辦人主持開標及製作紀錄，若有投標家數不足而流標、

01 或廠商價格未進底價而廢標等情形，即須重新進行公告程  
02 序，許多案件歷經流標、廢標4、5次均無法決標。另於決標  
03 後，承辦人尚需與廠商確認價目表，並製作契約書，再將契  
04 約書提供使用單位；113年間，採購處承辦人尚需收取履約  
05 保證金，待保證金返還後，案件始告終結。而上開工作內容  
06 均需進行大量閱讀，113年間我意識到自己有閱讀障礙及強  
07 迫症方面的問題，當時案子如未完成，只會累積越來越多，  
08 且許多單位持續催促何時必須完成，雖然我希望把工作做  
09 好，但個人狀況並不理想，遂於113年2月26日第1次就診，  
10 並於同年4月15日第2次就診確診上開病症，且將此情告知時  
11 任組長林英惠，組長於113年3月底亦發現我有較晚下班之情  
12 形，於同年4月18日已知悉我工作到晚上10時以後，她雖然  
13 有要求我不要太晚下班，但沒有制止或反對我加班，我於附  
14 表所示之出勤時間，均在公司內處理公務，係因強迫症及閱  
15 讀障礙影響我工作的效率，而我認為是自身狀況需要加班，  
16 所以沒有申請加班費等語(本院卷第180-185頁)。又觀諸原  
17 告所提出、由組長林英惠製作之關懷張君日誌，其中113年3  
18 月12日記載：「下班越來越晚？遇到危險的風險性大增」、  
19 113年3月26日記載：「每天要準時下班，最晚女生一定要九  
20 點前下班」、113年4月9日記載：「刊登公告同一文件一在  
21 檢視需要花費二時多1. 公告及上傳文件，所核文件無須再一  
22 一點開檢視2. 上傳文件另存一資料夾3. 刊登公告先部分鍵入  
23 存檔」、113年4月18日記載：「約定好要10點下班，結果仍  
24 然11點才下班」、113年5月28日記載：「說明超過10點信義  
25 區百貨關燈黑漆漆公司走到捷運站間/江翠站走到巷道租屋  
26 處，風險很高」、113年6月28日記載：「下班前請其早點下  
27 班」(原處分卷第143頁)，核與證人張君前揭證述內容相  
28 符。足認原告採購處主管林英惠於113年3月間，即已知悉張  
29 君之下班時間有異常延後之情形，於同年4月間亦知悉張君  
30 處理及反覆檢視文件耗時過久，屢有工作至晚間10時、11時  
31 之情事，惟林英惠僅以夜間人身安全疑慮為由，要求張君不

01 要太晚下班，甚曾與張君約定於晚間10時下班，自屬明知張  
02 君於工作處所延長工作時間提供勞務，仍未為制止或為反對  
03 之意思而予以受領，依前所述，張君提供勞務時間即應認屬  
04 延長工作時間，雇主即原告並應依勞基法規定計給延長工時  
05 工資。另縱加班控管注意事項、辦公時間處理要點規定延時  
06 工作者應經部門主管核派並填具加班核派單，惟此僅屬雇主  
07 就內部人事管理及加班費控管之機制，張君未依該等規定申  
08 請加班，至多僅能證明雙方未達成「明示」之意思合致，並  
09 無從排除原告於張君加班中或加班後，因知悉並受領張君所  
10 提供之勞務，而與張君達成默示之意思合致；況本件工作場  
11 所本屬原告指揮監督之範圍，原告應就張君之出勤及延時工  
12 作等情形善盡管理之責，不得僅以張君延長工作時間未依上  
13 揭規定核派為由，即否認其延長工作之事實，並拒絕給付延  
14 長工時工資。是原告上開主張，洵非可取。

- 15 3. 至原告主張中油大樓各處室電腦均設有下班時間強制關機之  
16 措施，主管林英惠亦曾向張君告知並提醒其下班時間，並協  
17 助其改善逾時工作之情形，足認原告業已為採取積極防止措  
18 施云云。惟觀以原告所提出之電腦關機通知，固公告電腦將  
19 於晚間8時、11時30分將進行關機，然其上亦記載此係基於  
20 資安防護之目的(本院卷第43-45頁)，且原告亦自承電腦經  
21 強制關機後，使用者如有使用需要，仍得再次開機使用(本  
22 院卷第171-172頁)，是該項措施既非為管控勞工延長工作時  
23 間而設，且無從阻止張君重行開機使用電腦處理公務，自無  
24 足認係原告為防止勞工延時工作所採取之積極有效措施。再  
25 者，證人林英惠於本院準備程序中證稱：張君約於113年4月  
26 16日向其提及經醫生診斷患有強迫症、憂鬱症及閱讀障礙，  
27 張君需要一直看、重覆看才能理解文字之意思，理解所需時  
28 間較長，我即開始指派較簡單之案件予張君，並陪同張君開  
29 標，惟因採購處之業務並無高度急迫性，故決定再觀察看  
30 看，就沒有協助張君調動職務等語(本院卷第150、157-158  
31 頁)；復證人即時任原告人力資源處組長陳美琪於本院準備

01 程序亦證稱：「(法官：如果有上下班時間扣除中間休息超  
02 過8小時的情形時，你們的系統有無警示功能？)陳美琪：沒  
03 有，因為刷卡是跟門禁綁在一起，管理上是有缺勤或有加班  
04 的情況才會處理。」「(法官：所以上班時間如果多達12小  
05 時，你們系統也不會有警示？陳美琪：不會。」「(法官：  
06 是因為本件才修改的嗎？)陳美琪：本來就有開始在做，在  
07 本件之後開始實行，目前上班時間超過8小時就會有警  
08 示。」「(法官：如果員工出現閱讀障礙難以閱讀文件的情  
09 況，會做怎樣的調整？)陳美琪：看單位有沒有辦法讓他調  
10 整到不需要看這麼多文件的職務，就是比較單純的工作。」  
11 「(法官：本件113年4到6月間，張君有多次逾正常工時之情  
12 況，而且多次達4.5小時，單位主管有跟你們陳報嗎？)陳美  
13 琪：沒有，如果我們知道的話會先跟單位瞭解狀況，看員工  
14 的問題點是什麼，如果覺得工作負荷太大的話，會協調主管  
15 做處理。」「(法官：如果提早跟你們說的話，你們會提早  
16 做處置？本件是沒有收到任何通報？)陳美琪：是；是，所  
17 以無法進行處置。」(本院卷第161-163頁)。由上可知，證  
18 人林英惠於113年4月間知悉張君患有強迫症、閱讀障礙等病  
19 症後，雖曾採取降低分案難度、陪同開標等措施，惟因採購  
20 處之主要業務包括招標文件整理、招標公告及契約文件擬定  
21 等，均涉及大量文字閱讀及文件處理，依張君當時之身心狀  
22 況，顯然無法負擔上開案件量，致需持續延長工作至晚間10  
23 時、11時以後，則證人林英惠未即時向人力資源處陳報上  
24 情，原告人力資源處於本件勞動檢查前亦未實施得以主動辨  
25 識勞工工作時間逾越正常工時、甚或每日總工時逾12小時之  
26 警示系統，導致未能即時了解張君之特殊情況並調整其職務  
27 內容，即難認已善盡對勞工出勤及延長工作時間之管理責  
28 任，或已採取積極而有效之防止措施，是原告上開主張，亦  
29 非可取。

- 30 4. 行政罰法第7條第1項所稱「過失」，係指行為人對於違反行  
31 政法上義務之構成要件事實之發生，雖非故意，但按其情節

01 應注意、能注意而不注意，或雖預見其能發生而確信其不發  
02 生。故行為人無不能注意之情事，竟未注意，致違反行政法  
03 上義務之構成要件，即有過失。原告固主張其不知張君有於  
04 工作時間外停留於工作場所之行為，亦不知張君有同日停留  
05 於工作場所逾12小時之情節，屬無法預見云云，惟原告經營  
06 石油及煤製品製造業，為適用勞基法之行業，且自49年設立  
07 至今，實收資本額高達1301億元，有經濟部商工登記公示資  
08 料查詢可稽(原處分卷第157頁)，係國內最具規模之石油供  
09 應商，並設有人資部門管理員工出勤狀況，在人事組織、管  
10 理安排上，對於自己指揮監督之所屬勞工，是否有於正常工  
11 時外延長工作時間之情形、及有無逾越法定延長工時之上  
12 限，實處於應注意且能注意之狀態，卻疏未注意，致違反上  
13 開規定，應負過失之責，具主觀可責性，被告認依法應予處  
14 罰，並無違誤。

15 (三)原處分並無違反一行為不二罰原則：

- 16 1. 按行政罰法第24條第1項規定：「一行為違反數個行政法上  
17 義務規定而應處罰鍰者，依法定罰鍰最高之規定裁處。但  
18 裁處之額度，不得低於各該規定之罰鍰最低額。」第25條第  
19 1項規定：「數行為違反同一或不同行政法上義務之規定  
20 者，分別處罰之。」而一行為不二罰原則適用之前提，須行  
21 為人為違反法規範義務之行為數必須為一行為，強調對於  
22 人民違反數個法規範義務之一個行為（作為或不作為），倘  
23 國家給予多次之裁罰將有違反比例原則之可能而應禁止之；  
24 換言之，一行為不二罰原則僅在行為人以「一行為」違反行  
25 政法上之義務時，始有適用。而所謂一行為，包括「自然一  
26 行為」與「法律上一行為」；所謂「數行為」，則係指同一  
27 行為人多次違反同一行政法上義務規定，或違反數個不同行  
28 政法上義務規定，其行為不構成「自然一行為」或「法律上  
29 一行為」者而言。至行為數之認定，須綜合考量法規範構成  
30 要件、保護法益及處罰目的等因素（最高行政法院111年度  
31 上字第917號、106年度判字第264號判決意旨參照）。

01 2. 經查，勞基法第24條第1項課予雇主給付勞工延長工作時間  
02 工資之義務，旨在使工作時間逾法定正常工作時間之勞工，  
03 因其額外提供勞務獲得經濟上之補償，以保障其權益，性質  
04 上屬誠命規範，雇主之違規行為態樣係應給予勞工延長工作  
05 時間工資卻未給予之作為義務違反；至勞基法第32條第2項  
06 之規範目的，則在保障勞工之健康權，責求雇主指揮勞工工  
07 作時應遵守之最低勞動條件標準，屬禁止規範，雇主之違規  
08 行為態樣為雇主具體指揮勞工超過法定延長工作時數上限之  
09 不作為義務違反，是二者於自然意義上並非不能分割，且其  
10 法規範構成要件、所保護之法益及處罰目的均不相同，尚難  
11 僅因與延長工作時間之事實有關，即評價為一行為；況事實  
12 概要欄(一)1.、2.所示原告違反勞基法第24條第1項、第32條  
13 第2項規定之日期，亦非完全相同。從而，被告就原告前者  
14 未依法給付「延長工作時間工資加給」之作為義務違反，及  
15 後者「禁止勞工加班逾時」不作為義務之違反，認係屬數行  
16 為分別違反不同行政法上義務，而依行政罰法第25條規定分  
17 別裁處，並無違誤。原告主張係屬自然一行為，進而認此部  
18 分有違反一行為二罰規定云云，自有誤解，核無足採。

19 六、綜上所述，原告前開主張均不可採。原告確有違反勞基法第  
20 24條第1項、第32條第2項規定之違規行為，被告依勞基法第  
21 79條第1項第1款、第80條之1第1項及裁罰基準等規定，以原  
22 處分裁處原告罰鍰10萬元、5萬元，合計15萬元，並公布原  
23 告名稱及負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，核  
24 無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告訴請撤銷原處  
25 分及訴願決定，為無理由，應予駁回。

26 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  
27 結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

28 八、依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

29 中 華 民 國 115 年 7 月 22 日

30 審判長法官 張瑜鳳

31 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。<br>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。<br>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。<br>2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。<br>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 115 年 7 月 22 日

03

書記官 磨佳瑄

04 附表

05

| 日期      | 上班卡<br>打卡時間 | 下班卡<br>打卡時間 | 延長工時時間 |
|---------|-------------|-------------|--------|
| 0000000 | 08：56       | 23：15       | 4.5    |
| 0000000 | 08：56       | 20：13       | 1.5    |
| 0000000 | 08：56       | 22：28       | 4      |
| 0000000 | 08：56       | 20：19       | 1.5    |
| 0000000 | 08：56       | 22：28       | 4      |
| 0000000 | 08：56       | 23：15       | 4.5    |
| 0000000 | 08：58       | 19：09       | 0.5    |
| 0000000 | 08：55       | 23：07       | 4.5    |
| 0000000 | 08：55       | 21：57       | 3.5    |
| 0000000 | 08：52       | 21：44       | 3      |
| 0000000 | 09：00       | 22：26       | 3.5    |
| 0000000 | 08：54       | 22：59       | 4.5    |
| 0000000 | 08：58       | 23：03       | 4.5    |
| 0000000 | 08：55       | 22：55       | 4.5    |
| 0000000 | 08：55       | 23：16       | 4.5    |

(續上頁)

01

|         |         |         |     |
|---------|---------|---------|-----|
| 0000000 | 08 : 52 | 22 : 40 | 4   |
| 0000000 | 08 : 56 | 23 : 08 | 4.5 |
| 0000000 | 08 : 55 | 22 : 57 | 4.5 |
| 0000000 | 08 : 55 | 23 : 19 | 4.5 |
| 0000000 | 08 : 59 | 19 : 55 | 1   |
| 0000000 | 08 : 58 | 20 : 14 | 1.5 |
| 0000000 | 08 : 59 | 23 : 10 | 4.5 |
| 0000000 | 08 : 55 | 22 : 52 | 4   |
| 0000000 | 08 : 56 | 22 : 24 | 3.5 |
| 0000000 | 08 : 55 | 23 : 11 | 4.5 |
| 0000000 | 08 : 56 | 22 : 32 | 4   |
| 0000000 | 08 : 56 | 19 : 20 | 0.5 |
| 0000000 | 08 : 56 | 23 : 20 | 4.5 |
| 0000000 | 08 : 55 | 23 : 21 | 4.5 |
| 0000000 | 08 : 59 | 20 : 17 | 1.5 |
| 0000000 | 08 : 52 | 23 : 23 | 5   |
| 0000000 | 08 : 56 | 23 : 26 | 5   |
| 0000000 | 08 : 59 | 19 : 43 | 1   |
| 0000000 | 08 : 55 | 23 : 24 | 4.5 |
| 0000000 | 08 : 55 | 23 : 23 | 4.5 |
| 0000000 | 08 : 59 | 22 : 49 | 4   |
| 0000000 | 08 : 59 | 19 : 41 | 1   |
| 0000000 | 08 : 56 | 22 : 06 | 3.5 |
| 0000000 | 08 : 55 | 23 : 17 | 4.5 |
| 0000000 | 08 : 55 | 23 : 18 | 4.5 |

(續上頁)

01

|         |         |         |     |
|---------|---------|---------|-----|
| 0000000 | 08 : 55 | 23 : 16 | 4.5 |
| 0000000 | 08 : 55 | 23 : 27 | 5   |
| 0000000 | 08 : 55 | 23 : 28 | 5   |
| 0000000 | 08 : 55 | 23 : 25 | 5   |
| 0000000 | 08 : 58 | 23 : 36 | 5   |
| 0000000 | 08 : 59 | 23 : 35 | 5   |
| 0000000 | 09 : 28 | 23 : 30 | 4.5 |
| 0000000 | 08 : 55 | 19 : 53 | 1   |
| 0000000 | 08 : 59 | 23 : 24 | 4.5 |