臺中高等行政法院判決

108年度訴字第67號

108年10月23日辯論終結

原　　告　宏華國際股份有限公司

代　表　人　蘇添財

訴訟代理人　陳金泉　律師

　　葛百鈴　律師

被　　告　臺中市政府

代　表　人　盧秀燕

訴訟代理人　巫豐哲

　　吳冠賢

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部108年1月4日勞動法訴字第1070019886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：

㈠本件原告代表人於訴訟繫屬中變更為蘇添財，已據其具狀聲明承受訴訟（見本院卷第693頁），經核無不合，應予准許。

㈡本件判決格式參酌司法院新近推行之高等行政法院裁判簡化方案，僅記載兩造陳述事實之爭點核心要旨，並將判決相關之法令條文附錄於後，合先敘明。

二、爭訟概要：

原告係由中華電信股份有限公司（下稱中華電信公司）持股

百分之百，為中華電信公司完全控制之子公司，營業項目包括中華電信公司行動電話門號代辦業務，為適用勞動基準法之行業。其為配合中華電信公司推出之「499吃到飽專案」短期促銷活動，被檢舉有使所僱勞工1日加班工作時間超過12小時及更換班次未給與勞工連續休息11小時之情事，經被告勞工局於民國107年5月11日及24日派員實施勞動檢查，發現：1.原告於該期間內有使所僱勞工計33人1日正常工作時間連同延長工作時間超過12小時之情事（例如：使所僱陳姓勞工自107年5月10日當日10時8分出勤至翌日3時3分，扣除中間休息時間，工作時間至少15小時；另一陳姓勞工自當日10時23分出勤至翌日零時30分，扣除中間休息時間，當日出勤工作時間至少共13小時），違反勞動基準法第32條第2項規定；2.原告與勞工約定每日正常工作時間為8小時，門市人員均為輪排班制人員，共分5個班別，排班之時間以出勤紀錄之出勤狀況所載為準。而原告於所僱勞工計5人更換班次時，均未給與勞工連續11小時休息時間之情形（例如：吳姓勞工於107年5月10日排定出勤班次時間為13時至21時30分，實際工作時間提早自當日10時20分至翌日凌晨即107年5月11日3時，而於107年5月11日排定之出勤班次時間為10時30分至19時，實際工作時間提早自10時12分至翌日即107年5月12日凌晨3時，該吳姓勞工更換前後班次連續休息時間僅7.5小時。另林姓勞工107年4月25日排定之班次出勤時間為11時30分至20時，實際工作時間自11時26分至22時34分，而107年4月26日排定之班次出勤時間為9時至18時，實際工作時間自9時至18時，該林姓勞工更換班次時僅給予連續10.5小時之休息時間），已違反勞動基準法第34條第2項規定。案經被告審認原告上開2個違規行為成立，乃以107年7月3日府授

勞動字第1070148065號行政裁處書（下稱原處分），依同法第79條第1項第1款、第80條之1及行政罰法第18條第1項規定，各處原告罰鍰新臺幣（下同）50萬元，合計100萬元；並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服，提起訴願，經決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

三、本件原告起訴主張及聲明略以：

㈠原告公司雖為中華電信公司之子公司，但對於中華電信公司推出之「499吃到飽專案」並無任何參與決策之權，直至該專案推出前一日始知悉最終確定版本之「499吃到飽專案」：

1.一般市面上所謂499或999等吃到飽專案，係由中華電信公司所制訂及推出之專案，原告對於中華電信公司何時推出專案或專案內容均無權置喙，也無權參與決策。原告之公司業務僅係負責現場門市人力之安排及調度。此外，二家公司為各自獨立之法人格，不得視為一體。

2.依原告之公司企業工會107年7月9日宏福字第107070901號函可知，中華電信公司推出「499吃到飽專案」係直至專案推出前一日始知會原告，事發突然，原告自無充足時間事先預料可能來客數量以及可預期影響勞工工作之時間。

3.參見中華電信公司於107年5月8日晚上7:23分寄發電子郵件通知原告，最後確定之499吃到飽專案內容，包括更正方案名稱、新增通信約及增加適用機型。另一方面固然原告負責承攬工作內容為中華電信指定之業務，但原告無法參與499吃到飽專案之內容及何時推出等決策，自然原告也無法事先去評估本件499吃到飽專案並進行人力安排，原告僅能依據先前其他相類似或相同專案進行人力安排，並非早已知悉該專案內容，可事先就該499吃到飽專案預

先作人力之調度及安排。

4.原告雖為中華電信百分之百轉投資之公司，然依中華電信公司組織圖，原告董事林昭陽、涂元光雖分別為中華電信南區、北區分公司總經理，但僅輔佐總經理於南、北區分公司業務內綜理分區業務，非屬中華電信公司負責決策之主管。此外，原告其餘董事周耀坤、陳榮義、邱瑞旭等人職稱雖為中華電信公司之副總經理，實際上僅係中華電信總公司各處室層級之主管，其等均非屬中華電信公司執行副總經理層級以上之決策主管。

㈡中華電信公司推出「499吃到飽專案」，來客數量暴增，係屬事變及突發事件，可不受勞動基準法第32條第2項規定之限制：

1.勞動基準法第32條第3項規定遇有天災、事變或突發事件情形，雇主可例外不受第32條第1項及第2項規定關於勞工延長工時1日不得超過12小時之限制，此參諸改制前行政院勞工委員會97年5月30日勞動2字第0970069456號函釋意旨可明。

2.所謂事變或突發事件，有下列行政函釋可資為判斷：⑴改制前行政院勞工委員會87年4月15日勞動2字第013133號書函謂：所稱「事變」係泛指因人為外力（非天變地異之自然界變動)造成社會或經濟運作動盪之一切重大事件，如戰爭、暴亂、金融風暴及重大傳染病即是；所稱「突發事件」，因視事件發生當時狀況判斷是否為事前無法預知、非屬循環性，及該事件是否需緊急處理而定。⑵行政院77年6月14日（77）臺勞字第15750號函釋：「復按公用事業之業務運作，與社會大眾日常生活息息相關，雇主應於紀念日、勞動節日及其他規定之放假日合理安排勞工之輪班

休假，俾能保留相當人力，維持其業務之正常運行，倘經合理安排，而應於前述放假日上班之勞工，不按所輪班次上班工作，使雇主因應不及，而致無法維持其業務之正常運作，嚴重影響社會大眾生活秩序與社會安全，應可認為係同法第40條第1項所稱之『突發事件』，而有該條之適用。」⑶內政部74年3月13日（74）臺內勞字第285665號函釋：「生機械故障不宜全部認定係屬突發事件，應以其發生是否為事先不可預知，該故障之機械是否為關鍵性生產機械，並以必要從事修護人員為限等因素，依事實個案加以認定」。⑷勞動部前因勞動基準法修正，針對勞工若集體行使特休假是否屬突發事件疑義，曾指出此際為突發事件，可依勞動基準法第40條規定停止休假。⑸由前述行政主管機關函釋，可知突發事件可以是勞工集體休假、不依所輪班次提供勞務、甚至機械故障亦可能為突發事件；同時突發事件應指無法事先預知、非循環性、需緊急處理者。就事變則為因人為外力造成社會或經濟運作動盪之一切重大事件。是觀諸本件情形，中華電信499專案一開始並未受到大眾矚目、並無申辦熱潮，後因媒體大肆報導，方因此人為外力而造成社會動盪、更被稱為499之亂而屬重大事件，應符合「事變」定義。同時，此突然爆量申辦亦非中華電信或原告可預先知悉、也屬於非循環性的單一與偶發事件，更有需緊急處理必要，亦符合「突發事件」之要件。

3.司法實務見解方面：有臺北高等行政法院106年度簡上字第79號、95年度簡字第190號、臺灣桃園地方法院105年度簡更（一）字第16號判決表示之見解可資參照。

4.依中華電信公司在同段時間推出之其他專案如「499單門

號優惠方案」及「469限速吃到飽優惠方案」，以臺中地區門市而言，「499單門號優惠方案」及「469限速吃到飽優惠方案」平均每日受理件數，均低於「499吃到飽專案」。顯見「499吃到飽專案」之來客辦理數量係在短期內突然性的暴增，該來客數量辦理人數，顯非原告所能事先預料，自屬突發事件無疑。此外，另就原告在107年5月於全國門市受理母親節特選方案總件數為473,212件，其中「299通信約專案」及「499吃到飽專案」件數高達462,553件，佔比高達97.74%，此外，如以107年5月於全國門市受理之電信方案總件數為528,777件，母親節特選方案總件數為473,212件，佔比89.49%。若以臺中地區，107年5月受理母親節特選方案總件數為63,857件，其中5月9日至12日受理件數為31,068件，佔比48.65%。足見「499吃到飽專案」申辦案件量在專案推出後，因媒體大幅報導導致申辦量暴增，顯屬人力不可預知之事變或突發事件。

5.原告依據過往經營的經驗而調整人力，無奈此次499專案事件為無法預先知悉之異相，應屬突發事件而難歸咎於原告也。就此，參諸前一年度即106年原告辦理中華電信母親節專案受理件數統計，全臺中每日門市受理量高達2657件，但原告仍可正常處理而未使勞工超時工作、工作時間超過12小時（原告往昔從無違反勞動基準法第32條第2項規定）。107年5月8日中華電信499專案第一日，事實上也無申辦風潮，即至後續媒體爭相報導、人心浮動而重現當初衛生紙之亂後，才大幅爆出申辦人潮，不僅原告無法預估，連中華電信也甚感驚訝而不在行銷規劃或估算範疇。此部分可參全臺中市門市107年1至3月之日平均辦理量為2634件，但107年5月9至15日每日日平均量竟超標至20619

件，相差快10倍、相差高達783%無論比較前一年同期、或同年第1季，499專案之申報量確實超出甚鉅，且此爆量申辦一事，莫說是原告、即便是中華電信也無從事先預估。

6.況依當時新聞報導，甚至連機器也因此故障，被號稱比衛生紙之亂還瘋、搶瘋了、凌晨或深夜排隊等等，媒體嘖嘖稱奇而競相報導，越是報導、民眾越受影響與波動而更進引發申辦人潮。就此，吾人可以舉過往臺灣亦曾有信用合作社或銀行發生擠兌事件，用以比擬與觀諸本件情形，亦即人心浮動、輿論或媒體推波助瀾下，若人人前往信用合作社或銀行要求領出款項，則企業也無可奈何，甚至因此勞工辛苦工作服務客戶，也絕非企業可預見或刻意違法也。本件情形亦同，在當時狀況下，即便事後可受公評地亦無人可以預料或想像當時竟然會引發熱潮，引發熱潮後、如此眾多人潮排隊，原告也只能繼續服務、俾使社會大眾生活作息回歸正常，但此絕非原告所能預見、更不是原告刻意違法也。

㈢原告主觀上並無違犯之故意或過失，原處分違反行政罰第7條規定：

1.原處分係屬裁罰性不利益處分，依據行政罰法第7條規定，應以行為人具有故意或過失為責任條件，且應由行政機關負舉證責任。對於違反行政法上義務之處罰，亦應以行為人主觀上有可非難性及可歸責性為前提，如行為人主觀上並非出於故意或過失情形，應無可非難性及可歸責性，予以處罰並無實益，故法律明定此主觀要件。而過失之認定係以行為人對構成違法之行為具有預見可能性為前提，故如行為人對此499專案引爆人潮一事並無預見可能，實

不具有故意或過失之違法主觀要件。

2.行政罰法第7條第1項立法理由明確指出：「一、現代國家基於『有責任始有處罰』之原則，對於違反行政法上義務之處罰，應以行為人主觀上有可非難性及可歸責性為前提，如行為人主觀上並非出於故意或過失情形，應無可非難性及可歸責性，故第1項明定不予處罰。二、現行法律規定或實務上常有以法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關或其他組織作為處罰對象者，為明其故意、過失責任，爰於第2項規定以其代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，視為該等組織之故意、過失。三、現代民主法治國家對於行為人違反行政法上義務欲加以處罰時，應由國家負證明行為人有故意或過失之舉證責任，方為保障人權之進步立法。」，明揭行政機關裁罰時應以行為人主觀上有可非難性及可歸責性為前提，且須由行政機關負舉證責任。

3.最高行政法院104年度判字第53號及104年度判字第54號判決亦指出：「行政罰要件事實之客觀舉證責任歸於行政機關，上訴人既以被上訴人違反獨占事業不正行為之禁止規定而罰鍰，則被上訴人行為是否符合公平交易法第10條之構成要件，如法院職權調查後事實仍陷於真偽不明，其不利益即應歸於上訴人（指行政機關）。」及行政機關認定事實須憑證據而不得出於臆測，且客觀舉證責任歸於行政機關之意旨。另法務部99年7月9日法律決字第0999022837號函釋亦指出：「按行政罰法（以下簡稱本法）第7條第1項規定:『違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。』，所稱『故意』係指對於違反行政法上義

務之構成要件事實，明知並有意使其發生，或預見其發生而其發生並不違背其本意而言；又所謂『過失』，係指對於違反行政法上義務之構成要件事實之發生，雖非故意，但按其情節應注意、能注意而不注意，或雖預見其能發生而確信其不發生而言，二者原則上均以『違反行政法上義務之構成要件事實』為其判斷標準，迭經本部多次函釋在案。」等意旨，可資參照。

4.臺灣桃園地方法院106年度簡字第9號判決意旨：「惟按，適用行為罰規定處罰違反行政法上義務之人民時，除法律有特別規定外，應按行政罰法及其相關法理所建構之構成要件該當性、違法性（含有無阻卻違法事由）、有責性或可非難性（含有無限卻責任事由）三個階段分別檢驗，確認已具備無誤後，方得處罰。如同刑法之適用，於行政罰領域內，行為人如欠缺期待可能性，亦可構成『阻卻責任事由』（Entschuldigungsgrunde）。亦即雖認定行為人有故意或過失，亦具備責任能力，但仍容許有某種『阻卻責任事由』之存在，無期待可能性即屬之，縱行政罰法或其他法律未明文，亦當容許此種『超法定之阻卻責任事由』之存在。至何種情形始可認行為人欠缺期待可能性，原則上宜視個案情節及相關處罰規定認定之，但於行政罰法制與法理之建構過程，亦宜設法逐步釐清其判斷標準，最高行政法院102年度判字第611號判決意旨可資參照。」等語。

5.原告辦理「499吃到飽專案」期間主動採取以下積極措施，顯見主觀上無可責性：

⑴成立499緊急應變中心：由原告董事長及總經理擔任總指揮與副總指揮，並指派門市部門高階主管擔任緊急應

變中心負責人，負責調度後勤及其他業務單位同仁支援前線。活動期間，董事長並率領高階主管分區巡視及慰勞門市。

⑵支援同仁分工：開櫃受理（曾任職門市0000000 00000市○○○○○號碼維持秩序、引導人員排隊、協助更換找零金、協助採買門市餐飲、發放杯水予客戶同仁、招呼安撫客戶情緒、協助解說方案。

⑶動員後勤投入支援：門市部門後勤人員暫停原有工作，全力支援門市現場；另兩大業務單位其一以「一隊一店」為單位，當日下班後至門市支援；另一則以團隊形式支援，7日共派出1,869人次支援門市。5月12日週六啟動門市分流與收件機制，加速門市客戶快速流動，使門市作業流程更為順暢。

⑷為協助紓解門市大量人潮，並採取以下兩大措施協助結果，增加客服行動專線應答量87萬通，較常態話務增加約230%：①現場啟動緊急應變機制，採行暫停伴銷、輪停業宣、調整大小休、主管/訓練/後線支援及全面啟動話務加班。②提報自助分流建議（IVR、APP、簡訊）、客戶問題蒐集、提供話術說帖（門市快速分流機制、媒體誤導申辦資格、客戶進線詢問合約生效日、多人申辦吃到飽方案客擔心影響網速、換約帳單該詢等），建立客戶個案問題蒐集與即時回覆處理方式的平台，減少同類型案件重複派送，縮短回應客戶時間，並提升作業效能。

6.本件499專案人潮難為事先預估，原告更以加派人手處理（七日內加派支援人次1869），同時也優於法令給予員工加班費，更徵得企業工會諒解，誠無可歸責性也。

㈣原告無違反勞基法第34條規定，且主觀上也無故意或過失：

1.勞動基準法第34條修法目的在於避免花花班表、據此要求班次更換時而班跟班之間必須間隔11小時，為此只要班別時間、兩班別時間有間隔11小時即無違法可言。

2.以吳姓員工為例，其於107年5月10日之班表時間為「13時至21時30分」，次日班表時間為「10時30分至19時」，兩班表間隔時間確實達11小時以上；至若被告以吳員5月12日有加班，並以其實際工作時間計算11小時，此適用勞動基準法第34條規定應有違誤，蓋勞動基準法第34條立法修正目的在於限制不當班表、限制花花班，如依被告解釋係以實際上下班時間計算，則何以其他勞工的今日下班至明日上班時間並未要求間隔11小時？足見立法真意應係指原排定「兩個班次之間隔」而無涉實際下班時間。

3.臺灣桃園地方法院106年度簡字第9號判決指出：「又司法院釋字第685號解釋林錫堯大法官提出、許宗力大法官加入之協同意見書指出：『……然就對違反行政法上義務之行為人施予行政罰方面而言，如行政法規規定不明確而於法規之解釋與適用上容許有不同見解（如學說上有不同見解、法院判決有採不同見解等），且行政實務或司法實務尚未形成通說，亦尚無行政釋示、判例、大法官解釋或以其他方式表達（如決議、行政慣例等）可作為標準而據以遵行之見解，甚至雖已形成相關見解，但於某種情形，法規之解釋與適用上仍有其不明確之處，而就此不明確處亦容許有不同見解，於此等情形下，行為人於行為時採取某一見解而為其行為時，如其所持見解在法理說明上具有相當合理之理由，縱該見解偏向行為人之利益，行為人選擇該見解，乃屬合乎人性之舉，故雖嗣後行政釋示、判例、

大法官解釋或以其他方式形成之見解，認為應採另一不同見解，而認行為人行為時所採之見解有誤，進而認定其行為係屬違法而予以糾正，此固屬依法行政原則之貫徹。但因行為人行為時有上述『法律見解錯誤』之情形，對行為人而言，避免此種『法律見解錯誤』而採取合法之見解係屬無期待可能，亦即對行為人之合法行為無期待可能，自應認有『超法定之阻卻責任事由』之存在。是行為人雖依行政罰法第8條前段：『不得因不知法規而免除行政處罰責任』之規定，不能因此種『法律見解錯誤』而認定其無故意或過失，但仍因其具有阻卻責任事由，而不受行政罰』。申言之，行政法之期待不可能原則係阻卻責任事由，為人民對公眾事務負擔義務之界限。」等意旨，而勞動基準法第34條於107年3月1日甫施行，由新北市政府勞工局曾函詢：「……上述所規範更換班次時，須給予勞工至少11小時之休息時間，係指原排定『兩個班次之間隔』，亦或是『勞工實際下班時間至下一個上班時間』之間隔」之疑義，可見即使地方主管機關對於如何適用法令亦有疑慮，又如何期待原告？足見原告無可歸責。

4.被告稱林姓員工107年4月25日班表時間為11時30分至20時，但當日延長工時至22時34分，林員次日受訓、受訓課程開始時間為9時30分，但此際被告卻以表定課程報到時間為9時（9時開始報到、9時30分課程開始），據此認定原告僅給予林姓員工10.5小時休息而有違反勞動基準法第34條。然前述被告認定明顯矛盾，業如前述，原告主張應以「兩個班次之間隔」、即4月25日20時與26日9時間隔超過11小時，而無違法之情，即便被告機關認為應以實際工作時間認定，則實際上課時間為9時30分，則原告亦確實給

予11小時休息而無違法可言。

㈤原處分作成違反一事不二罰原則：

1.若被告就原告使吳姓員工在499專案期間工作過長，既依違反勞動基準法第32條第2項規定予以裁罰、又以違反同法第34條規定為裁罰，明顯重複處罰，有一事二罰情形。

2.依據最高行政法院105年10月份第1次庭長法官聯席會議指出：「按所謂『一行為不二罰原則』，又稱『禁止雙重處罰原則』，乃現代民主法治國家之基本原則，其本意即禁止國家對人民之同一行為，予以相同或類似之措施多次處罰，致承受過度不利之後果。詳言之，一行為已受處罰後，國家不得再行處罰；且一行為亦不得同時受到國家之多次處罰。而所謂『一行為』，其概念包含『自然一行為』與『法律上一行為』」、「該多次違規行為在法律上應評價為一行為，於主管機關裁處後，始切斷違規行為之單一性。」、「依題意，甲係出於同一招徠銷售『遠紅外線治療儀』之目的，在民國103年2月11日至3月23日共41日期間，擅自刊播該藥物廣告達76次，核其時間密集、行為緊接，如無其他相反事證，應可認為是出於違反藥事法第65條行政法上義務之單一意思，該當於一個違反藥事法第65條行政法上義務之行為，為一行為而非數行為。」另再參諸學者蔡震榮先生亦彙整學說、實務見解而主張營業性一行為屬集合性概念。是觀諸本件之499專案，應係為法律上一行為。就此原告竟因同一專案、同一行為而遭各地主管機關高額裁罰（臺北、新北、基隆、臺中與苗栗等），原處分明顯有違反一事不二罰原則。

㈥被告對原告裁罰100萬元，顯然違反比例原則及勞動部訂頒之「違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則」：

1.原告於被告作成原處分前3年，從無違反勞基法第32條規定被裁罰情事，依行政程序法第7條及勞動部訂頒之「違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則」第3條規定，則原告公司僅係初次違反勞基法第32條第2項及第34條規定，且並無員工反應原告有短付加班費之情形。可見原告的可責難程度應屬輕微。被告卻裁罰合計高達100萬元，顯然違反比例原則及「違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則」。

2.原告於107年5月9日至14日間因承攬中華電信業務，縱使有違反勞基法第32條第2項及34條第2項之規定，應認係屬單一行為而非數行為，被告就單一行為分別裁罰，違反一事不二罰及比例原則。

3.依據經濟日報108年1月11日報導：「中華電信去年全年營收2,154.6億元，年減5.3%，歸屬於母公司業主淨利355.2億元，年減8.6%，每股純益4.58元，低於全年財測預估每股純益4.8元至5.2元。這是中華電信史上第一次未達成財測目標。」及自由時報107年5月25日報導：「中華電信499申辦人潮，有高達八成是從原有客戶自1399、799、699等較高資費換約而來，僅兩成是新申辦或NP攜碼。換言之，499之亂雖然申辦人數『爆量』，但實際的主要申辦者仍是原有的老客戶付違約金換約或提前續約而來，並未有明顯的『搶客』效應。NCC副主委兼發言人翁柏宗則表示，未來電信三雄的ARPU（每戶平均帳單金額）是否會下降，則仍需等待約一季後才能進一步觀察。」。又所謂ARPU即（ARPU-Average Revenue Per User）表示每個用戶平均貢獻的電信業務收入之指標意義，不但反映了一個國家的電信消費水準，也是電信運營業業績的重要表徵之一。而由NCC所公布之2018年第4季行動通訊市場統計資訊可

知，2018年Q3、Q4之ARPU值均為下降，是以原告、中華電信公司並未因本件499吃到飽專案獲得龐大收益。

4.依據中華電信公司107年度年報中所揭示之107年度獲利（中華電信公司106、107年度財報比較表），107年度之每股盈餘、純益率等均較106年度衰退，其中每股盈餘更從5.01衰退至4.58元；復依前述經濟日報報導，中華電信公司去年受499資費戰影響，107年全年營收年減5.3%、第一次未達財測目標。至於原告107年累計損益，106年度之稅後淨利為228百萬元，107年度稅後淨利為221百萬元，衰退亦達3%。由此可見原告107年營業收入增加，但營業成本也大幅增加（其中包括本件499專案產生之成本51百萬元），因此營業收入扣除營業成本、費用等，原告整體稅後淨利為仍為衰退。

5.參酌本件原告僅係初次違反勞基法第32條第2項、34條規定，且本件並無員工反應原告有短付加班費之情形，再佐以原告亦未因499吃到飽專案而有重大獲利等情節，參照勞動部所公告「違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則」第3條規定，本件原處分合計裁罰原告100萬元，確屬過高且違反比例原則。又被告引據之臺北高等行政法院108年度訴字第261號判決雖駁回原告之訴，但其事實認定及法律適用俱有違誤，於本件訴訟並無參考價值等情。並聲明：⑴確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名違法。⑵原處分關於罰鍰100萬元部分及訴願決定均撤銷。

四、被告答辯及聲明略謂：

㈠原告推出499專案而延長所僱陳姓勞工等33人工作時間不符合勞動基準法第32條第4項所稱「因事變或突發事件」：

1.勞動基準法第32條第2項係為維護勞工身心健康以保障勞

工權益之強制規定，雇主自有恪遵之義務，惟雇主如因天災、事變或突發事件有延長勞工工作時間之必要者，該條除明定事業單位應於延長開始後24小時內通知工會或報當地據主管機關備查，並應於事後補給勞工以適當之休息，以確保勞工身心健康，避免過勞之情況，有臺北高等行政法院107年度訴字第585號、臺灣桃園地方法院106年度簡字第72號行政訴訟判決及改制前行政院勞工委員會87年4月15日臺87勞動2字第013133號書函意旨可資參照。

2.電信業務門號代辦業於推出限時優惠促銷門號方案，目的在於短期內吸引及創造其營運客戶之增加，而提高市占率，自屬促銷活動之必然結果，而造成民眾搶辦理，乃屬原告常態情事並非不可預知，自不能任由原告片面主張為不可抗力之「突發事件」或「事變」。再者，原告所稱經大眾媒體報導造成群體效應而使民眾大量地擠爆搶辦499專案等情，始導致短期間來客數量大增使原本所僱用勞工須延長工作時間消化來客辦理數量，然上開民眾搶辦理優惠方案等原因，並非屬於造成社會或經濟運作動盪之「重大事件」，與戰爭、內亂、金融風暴相比，更無法等同視之，顯不符合前開改制前行政院勞工委員會87年4月15日函釋意旨所稱之「事變」及「突發事件」，而此種情形亦顯非原告長期經營電信門號代辦業範圍內無法預知之情形。

3.原告推出系爭專案優惠促銷活動，即是為提升營業額及國內電信業務之市占率，係以營利為主要目的，非因人為外力造成社會或經濟運作動盪，並應能預見優惠方案將吸引來客人潮湧入，應於事前做好配套措施及緊急處理機制，例如補足短期人力、提升辦理效能、簡化辦理程序或限制優惠方案辦理對象、限制每日辦理人數、控管號碼牌數量

、先登記再辦理等，縱來客人潮大於預期，原告應立即採取應變措施，例如限制優惠名額或延長優惠期間等，非有原告無法掌控等不可抗力及無法預期之情形，應非屬內政部74年3月13日臺內勞字第285665號函釋及前開改制前行政院勞工委員會87年4月15日勞動二字第013133號書函所稱「突發事件」及「事變」之情形。

4.原告從事電信門號代辦業務，其所稱「經大眾媒體報導造成群體效應而使民眾大量地擠爆搶辦499專案」等狀況，非屬天災、事變或突發事故，原告所推出短期優惠方案搶市占率，亦為原告經營風險之一，應規劃好風險控管，原告以優惠低價促銷之手段本質系為牟利增加市占率為目的，自應就該等優惠方案吸引來客量狀況可能所產生預期影響勞工之工作時間，事先衡量並預作規劃安排，況據原告提出臺中轄內全部門市「499吃到飽專案期間」受理總件數統計報告所載，優惠促銷方案推出確實造成民眾辦理眾多，達到優惠方案吸引來客數及提高電信業務市占率，而原告本應預先推估辦理方案之人潮並採取合理、必要之管制措施或調派人力因應，惟原告未為積極適切處理，被動以增加工作人員加班時數的方式處理，致使原告之臺中市多家分店勞工工作時間超過12小時及使勞工處於高度精神壓力之狀況，對勞工之心理及生理造成嚴重威脅，顯見原告未對勞工之出勤負監督管理之責，致無法安排勞工休息，原告亦歸責於媒體大幅度報導及顧客不理性，而認為原告是無過失的受害者，惟原告才是實質對勞工行使指揮監督管理之人，自應負擔使勞工工作超時之責任。縱認原告符合勞動基準法第32條所稱「事變或突發事件」等情，原告未於延長開始後24小時內通知工會，亦與法未合。另如

認原告藉此主張符合勞動基準法第32條第4項規定延長勞工工作時間，無異於鼓勵雇主得恣意造成事變或突發事件後，合法要求勞工延長工作時間，將原應由雇主負擔之營業成本轉嫁給勞工，嚴重影響勞工權益。

㈡關於原告否認有違反勞動基準法第34條第2項「更換班次時，至少應有連續11小時之休息時間」之情事，答辯如下：

1.勞動部107年3月5日勞動條3字第1070046578號函略以：「……事業單位如採輪班制，且非屬本部公告知例外情形者，於勞工工作班次更換時，其各班次間至少應有連續11小時之休息時間。該休息時間，係指自勞工實際下班時間起算至下個班次出勤前，至少應有連續11小時之休息時間。至勞工請假之時段，不得納入輪班換班間距11小時休息時間計算。……。」

2.勞動基準法第34條就休息時間間隔為採取輪班制之勞工，並且限於工作班次更換時之銜接點，應給予勞工至少連續11小時之休息時間。原告受委託人劉君於被告勞工局107年5月24日勞動條件檢查訪談時，陳稱略以：「（問：請問貴單位與所屬勞工（門市人員）約定之工時及休假制度為何？）答：門市人員均為輪排班制人員，各門市營業時間不同，是以排班之時間以本公出勤紀錄之出勤狀況所載為準。」等語，該訪談紀錄內容已據其閱讀確認無誤後簽章在案，足認原告於勞動檢查時稱述門市人員均為輪排班制人員，實際出勤狀況依刷卡紀錄所載為準，分為5班如排班表所載。依原告之排班表及受檢紀錄，可見原告所僱輪班制吳姓勞工於107年5月10日（排定班次出勤時間為13時至21時30分）工作時間自10時20分至翌日3時，另該員107年5月11日（排定班次出勤時間為10時30分至19時）工

作時間自10時12分至翌日3時，更換班次僅給予連續7.5小時之休息時間；原告所僱輪班制林姓勞工於107年4月25日（排定班次出勤時間為11時30分至20時）工作時間自11時26分至22時34分，另該勞工於107年4月26日（排定班次出勤時間為9時至18時）工作時間自9時至18時，更換班次僅給予連讀10.5小時之休息時間，其他吳姓、李姓及洪姓勞工等人均有相同情形（如出勤紀錄及門市簽到退表），於更換班次時未給勞工連續11小時之休息時間，並無原告所稱主管機關不明確及矛盾之事實。又原告於更換班次時，未給予勞工連續11小時之休息時間，係成立另一個違反勞動基準法之行為，應分別被評價，而無一事兩罰之情形。

㈢有關原告主張：其主觀上欠缺故意或過失及原處分有違反比例原則之裁罰濫用違法等節，答辯如下：

1.勞動基準法之制定，係顧及勞資關係中，勞工處於弱勢地位，是為平衡雙方之斡旋能力及保障勞工勞動條件之最低標準，勞雇雙方均有遵守之義務。再者，國家為達其政策目的而以法律對於違反行政法上義務設有裁罰規定並決定其裁罰內容時，通常會以立法裁量或行政裁量擇一之方式為之，而所謂行政裁量係指法律規定多種處罰方法或裁罰金額有彈性，賦予行政機關考量具體個案為裁量，故裁量之目的在實現個案正義，裁量之行使，自以主管機關就個案作成為原則。

2.比例原則之審查係依照：國家措施（立法所採取之手段）之目的正當性、手段符合適合性、必要性與狹義比例性四個步驟按序審查。行政程序法第7條：「行政行為，應依下列原則為之：一、採取之方法應有助於目的之達成。二、有多種同樣能達成目的之方法時，應選擇對人民權益損

害最少者。三、採取之方法所造成之損害不得與欲達成目的之利益顯失均衡。」亦係本於上開學理而就適合性、必要性與狹義比例性之判斷標準為具體規定。（司法院釋字第699號林錫堯大法官協同意見書參照）

3.審酌原告所僱用勞工人數約6仟多人，全臺分店門市服務中心數量眾多而並非僅屬轄內少數個案，資本總額約180,000,000元，又勞工相對於雇主而言，無論是在財力、物力及各項資源都是處於弱勢的局面，而原告亦設有人力資源及法務專責人員，不僅對於勞動法規應有相當熟稔程度，更須設法盡其所能地履行法定義務，按罰鍰具有制裁、預防及剝奪所得之功能，以維護行政法秩序之管制目的，故罰鍰額度應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力，使行為人違反行政法上義務之程度與裁罰目的間符合比例原則，並發揮制裁及預防之功能。

4.勞動基準法第32條第2項及第34條第2項所訂工作時間上限及給予勞工連續11小時休息時間限制規定，係為保障勞工之身心健康，避免其因工作而過勞，增加發生職業災害或職業病之機率，且其勞工健康係屬不可逆之規定，意即並無像積欠工資一般可於事後給付即可彌補，故原告違反勞動基準法第32條第2項及第34條第2項規定，影響人數眾多及勞工身心健康權益甚鉅，受責難程度較高，得各處2萬元以上100萬元以下罰鍰之裁量範圍內，衡酌行政罰法第18條第1項及勞動基準法第80條之1第2項之規定，分別處50萬元及50萬元整罰鍰，共計處100萬元整罰鍰，未逾越法定裁量範圍，亦無裁量濫用或裁量怠惰之情事，實為已考量原告違法程度所為之適切裁罰。

5.縱使原告非故意違反行政法上之義務，惟其對於所推出短期性優惠專案，應盡一切可能考量到可能發生之情況，而積極的提供因應所僱勞工可能面臨問題的手段或管制措施，不得任由被動式的使勞工延長工作時間及未給予連續11小時之休息時間，而於事後主張因「事變」或「突發事件」來阻卻其違法事由，顯不可採等語。並聲明判決駁回原告之訴。

五、本件兩造爭點為：被告審認原告有違反勞動基準法第32條第2項使勞工1日正常工作時間連同延長工作時間超過12小時，與違反同法第34條第2項勞工於更換班次時未給與勞工連續11小時之休息時間之規定，成立二個違規行為，而分論併罰，各裁處罰鍰50萬元，並公布原告名稱及其負責人姓名，認事用法有無違誤？

六、本院判斷如下：

㈠前提事實：

原告係由中華電信公司為單一股東轉投資設立之子公司，為中華電信公司代辦行動電話門號業務為營業項目之一，為適用勞動基準法之行業。其在107年5月中、下旬執行中華電信公司所推499專案短期促銷活動之門號代辦業務，經被告勞工局於107年5月11日及24日派員實施勞動檢查發現其有：1.於該期間內，有使所僱陳姓勞工自107年5月10日當日10時8分出勤至翌日3時3分，扣除中間休息時間，工作時間至少15小時；使另一陳姓勞工自當日10時23分出勤至翌日零時30分，扣除中間休息時間，當日出勤工作時間至少共13小時，此外尚有其餘31位勞工均有1日正常工作時間連同延長工作時間超過12小時之情事。2.原告與勞工約定每日正常工作時間為8小時，門市人員均為輪排班制人員，共分5個班別，排班

之時間以出勤紀錄之出勤狀況所載為準。而其所僱吳姓勞工於107年5月10日排定出勤班次時間為13時至21時30分，實際工作時間提早自當日10時20分至翌日凌晨即107年5月11日3時，而於107年5月11日排定之出勤班次時間為10時30分至19時，實際工作時間提早自10時12分至翌日即107年5月12日凌晨3時，更換前後班次連續休息時間僅7.5小時；林姓勞工107年4月25日排定之班次出勤時間為11時30分至20時，實際工作時間自11時26分至22時34分，而107年4月26日排定之班次出勤時間為9時至18時，實際工作時間自9時至18時，更換班次時僅給予連續10.5小時之休息時間，此外，尚有勞工計3人皆有更換班次時未給與勞工連續11小時休息時間之情形。案經被告認定原告上開使所僱勞工1日加班工作時間超過12小時，與未給與勞工更換前後班次時，連續11小時休息時間之2個行為分別違反勞動基準法第32條第2項與第34條第2項之規定，而作成原處分適用勞動基準法第79條第1項第1款、第80條之1第2項及行政罰法第18條第1項等規定，分別裁處原告上開2個違規行為各罰鍰50萬元，及公布原告名稱及負責人姓名，並經訴願決定予以維持等情，有卷附原告基本資料（見本院卷第33至34頁）、中華電信499專案公告（見本院卷第55頁）、原告排班表、案內勞工107年3月至5月份出勤紀錄及107年5月份母親節特選方案門市簽到簽退表（見本院卷第165至413頁）、美村門市/黎明門市出勤&加班申請紀錄（分見訴願卷第23至247頁）、母親節特選方案門市簽到簽退表（見訴願卷第249至339頁）、被告勞工局107年5月18日中市勞動字第1070027407號函檢送勞動檢查結果通知書（見訴願卷第7至10頁）、被告勞工局勞動條件檢查談話紀錄（見訴願卷第17至22頁）、被告勞工局107年6月11日中市勞

動字第1070031906號陳述意見通知函（見訴願卷第11至13頁）、原處分（見本院卷第35至36頁）及勞動部108年1月4日勞動法訴字第1070019886號訴願決定書（見本院卷第39至50頁）等件可稽，堪予認定。

㈡原告雖以上開情詞指摘原處分構成違法應予撤銷云云。惟：

1.揆諸勞動基準法第32條及第34項有關延長工作時數上限，與更換班次間隔連續休息時間下限之規定，旨在保障勞工健康權益所設最低標準之勞動條件，係屬強制規定，非有法定事由，雇主不得藉故違反，否則，構成勞動基準法第79條第1項第1款規定之違規行為。再者，勞動基準法第32條第3項固許雇主遇有天災、事變或突發事件，且具必要性時，得有使勞工在正常工作時間以外延長工作時間，不受同條第2項規定之時數限制。惟其立法理由在於天災、事變情況危急，為保護生命、財產安全，延長工作具有迫切需要；而突發事件則因該緊急事故具有不能控制及不可預見之非循環性，若按常態工作，不延長工作，足以影響勞雇雙方重大利益，法律特別明定其延長工作時間，得不受法定時數上限之限制。

2.觀諸上開中華電信公司所推上開499吃到飽專案，係採取月繳費499元，合約期間不限上網傳輸流量，網內通話免費及網外及市話180分鐘免費之特別優惠，而活動期間自107年5月9日至15日為限，顯見係採取限制性行銷（俗稱飢餓行銷）策略，以時間限制性，藉由稀少訴求，操縱人性弱點，以激發消費者緊張感，誘使爭先恐後之搶辦意願，以達到短期有效提升銷售量，拓展市場占有率之營利目的。而中華電信公司為原告之單一股東，為其完全控制之子公司，形式上雖屬2個權利主體，實質上係為遂行營業收

入額分散，將原屬同一經濟活動實體之決策部門與執行部門之內部分工機制予以轉變，從其經濟利益最終歸屬為評價，二者具有一體性，原告若執行中華電信公司決策之行銷方案，發生有違反勞動基準法強制規定之虞時，自應及時向母公司反應，並中止違規行為，不得藉詞該方案非其參與決策，無從預見為事由，而卸免應履行之公法上強制義務。惟原告只圖遂行中華電信公司之經營策略，為圓滿執行中華電信公司所推出之上開499吃到飽專案，執意違反上開強制規定，讓由弱勢勞工承受其違規行為所生之不利益，殊難謂其非出於故意行為，則原告藉詞：中華電信公司推出上開行銷專案，來客數量暴增，非其可預見，符合勞動基準法第32條第3項規定之事變及突發事件情形，且事先不知情，事後無從防範，不具故意過失，且無期待可能性云云，冀以卸免違反公法上義務之行政罰責，核諸上開說明，委無足取。

3.關於原告否認無違反勞動基準法第34條第2項規定部分：觀諸上開規法之立法目的，在使勞工獲得足以恢復原有體力所需之時間，以具體保障勞工之工作權及健康權益，以符合憲法保障基本人權之意旨。故該項關於勞工工作採輪班制者，更換班次時，至少應有連續11小時之休息時間之規定，如遇勞工實際工作時間與排定班表時間不一致時，應以實際工作起迄點為準據，否則，強制規定即成為具文，明顯無法保障勞方之法定權益。再者，從勞動契約具有勞雇關係從屬性而論，凡勞工已依約處於受資方隨時指揮監督命令之狀態，即屬於「工作時間」，並非僅以勞工實際提供勞務之時間為限。故勞工既已依雇主指示之特定時間完成報到，接受課程訓練，除有反證憑認勞工之具體報

到時間外，自應依該指示開始報到時起，認定勞工已處於資方指揮監督指揮命令狀態，並應以此時點起算勞工開始工作之時間。是以，原告主張判定勞工之連續休息時間應以班表形式上排定之工作時間起迄時點為據，容欠允洽。且原告復主張林姓員工107年4月26日受訓報到時間雖自當日9時起，但課程開始時間為9時30分，故應自當日9時30分起算回溯至107年4月25日工作結束時間，以判定林姓員工之連續休息時間是否滿11小時云云，亦屬不可採。

4.原告雖復主張謂其違反勞動基準法第32條第2項規定與同法第第34條第2項規定係屬同一違規行為，被告分論併罰違反一事二罰原則。且原告執行同一專案所為之違規行為，應屬法律上之同一行為，原告已遭臺北市、新北市、基隆市與苗栗縣等地主管機關裁罰，則被告復作成原處分對原告為裁罰，明顯有違反一事不二罰原則云云。然：

⑴勞動基準法第32條第2項關於延長工作之時數限制之規定，係禁止雇主於勞工正常工作時間結束後，不得使勞工繼續工作，則雇主之違規行為自勞工延長正常工作時間（通稱加班）時即已成立，並繼續進行至勞工加班終止時始結束。而勞動基準法第34條第2項關於更換班次間隔連續休息時間下限之規定，係限制雇工不得在勞工休息時數未足11小時之前，使其開始上班，其違規行為則在使勞工開始次班之工作時成立。前者之違規行為態樣係不應使勞工延長工作而積極作為，後者之違規行為態樣則為應使勞工繼續休息而消極不作為。準此以論，雇主只要有使勞工違規延長工作即屬成立勞動基準法第32條第2項之違規行為，其在勞工休息不足法定最低時數前，復使勞工開始工作則另外成立勞動基準法第34條

第2項規定之違規行為，二者雖均侵害勞工之健康權益，但違規行為態樣互殊，法定構成要件有別，各具獨立性及構成要件完整性，明顯非屬同一行為，若只論以一個違規行為或僅擇一裁罰，明顯有評價不足之情形，自應分論併罰。

⑵此外，勞動基準法第32條第2項與第34條第2項之規範目的係為保障勞工健康權益，而責求雇主指揮命令具體勞工工作時應遵守之最低勞動條件標準，其規範對象並不限定營利事業，其違規行為態樣為雇主之具體指揮命令，本質上並非就雇主之營業行為或反覆多數行為為統合評價，自不得援引集合犯或營業犯之理論，將雇主多次違規指揮命令對不同勞工違規工作或不給予休息之數個行為，視為同一違規行為論斷。

⑶衡諸原告係在各縣市轄區內分設不同門市單位，各就其轄區之人力獨立指揮調度，則工作於原告臺中市區範圍業務單位之勞工，本不受他縣市之業務單位負責人指揮調度，不同門市單位各自違反勞動基準法第32條第2項或第34條第2項規定之行為，自應分別成立其行政罰責任，各縣市政府所為之裁罰處分並不發生擴張客觀範圍之效果。是原告設於臺中市轄區內門市單位之違規行為，核與其他縣市門市單位之相類似違規行為亦不成立法律上一行為之關係，仍應分論併罰。

⑷是以，被告就轄區內原告所設門市單位違反勞動基準法第32條第2項規定之行為，與違反勞動基準法第34條第2項規定之行為，分論併罰，核無認定事實未依證據，或悖離論理及經驗法則之違法情事，亦未違反行政罰法第24條關於一行為不二罰原則之規定。

5.關於原告指摘原處分違反比例原則及「違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則」部分：

⑴按行政機關為行使法定裁量權，應遵循法律授權目的及範圍，實踐具體個案正義，方符合法律適用一致性及實質平等原則。故法律既明定罰鍰額度，授權行政機關依違規之事實情節為專業上判斷，此乃法律授權主管機關行使裁量權時，得視個案違規情節之異同，分別為適切裁罰，尤須依行政罰法第18條規定，考量個案違規行為應受責難之程度、所生影響及因違規行為所得之利益，並考量受處罰者之資力等全般情狀，使罰當其情，方符合比例原則。

⑵復按行政罰法為行政罰之基本法，除勞動基準法別有特別規定外，無論勞動部本於勞動基準法之中央主管機關地位訂定通案裁量基準，或裁罰機關就具體個案行使裁量權，均不得悖離行政罰法第18條規定之立法意旨。再者，對於雇主違反勞動基準法規定之義務予以處罰，旨在保障弱勢勞工，貫徹社會公平正義原則，營造符合人性尊嚴之國家整體工作環境，甚具維護公共利益目的。而「違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則」係勞動部就違反勞動基準法規定之違章行為，訂定一致性及共通性原則，俾辦理裁罰主管機關有具體客觀之裁量標準可循，避免造成恣意輕重之情形。觀其第3條第1項明定：「主管機關應依本法第80條之1第2項及行政罰法第18條第1項規定，於裁處罰鍰時，審酌下列各款情事，為量罰輕重之標準：（一）違反行為有關之勞工人數。（二）累計違法次數。（三）未依法給付之金額。（四）違反本法義務行為應受責難程度、所生影響。（五）因違反

本法義務所得之利益。（六）受處罰者之資力。」為一般性原則，而於第2項規定：「事業單位有本法第79條第1項至第3項規定行為之一者，主管機關裁處罰鍰時，除審酌前項各款情事外，並得依本法第79條第4項規定，衡酌加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。」作為處遇特殊違章情節之例外標準。故主管機關對於非屬違章情節較輕者，本於平等原則，要無恣意減輕其罰鍰之餘地。又依行政罰法第18條第1項規定，裁處罰鍰應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及所得之利益及考量受處罰者之資力，但行政罰之目的，除督促行為人注意行政法上義務外，尚有警戒貪婪之作用，此對於具相當規模之營利事業違章行為，尤具意義及必要性，不得僅著眼受處罰者因違章所得利益，而置其他應綜合考量之一般情狀於不顧。又事物本質不同者，本應為差別待遇，方符合實質平等原則，若只圖機械式之齊頭平等，反而違反平等原則。是以，行政機關就相同危害程度之違規行為，經審酌個案違規者資力之特殊性，本於平等原則，自得為相異罰鍰金額之裁罰處分。

⑶觀諸卷附原告之歷年來投保人數及勞退保新制提撥人數資料及勞保資料、原告登記資料及原告設於臺中市轄內門市服務據點明細資料（分見本院卷第415頁及417至419頁、第129頁及第421頁及第423至450頁），足認原告所僱勞工人數約6千多人，為中華電信公司單一股東轉投資之子公司，資本總額180,000,000元，專為延伸中華電信公司經濟活動而設，其位於臺中市轄區內之分店門市服務中心數量甚多，人力、物力甚豐，經營規模甚為廣大，不能與少數資本額之雇主相擬。再者，原告乃

中華電信公司之企業延伸，設有法務專責人員具足正確適用勞動基準法第32條及第34條規定之專業能力，並無因不知法律而觸法之情事，且依其主、客觀條件，履行法令規定義務，無絲毫困難可言。又審酌本件原告有使所僱多位勞工逾時延長工作至凌晨3時，且未給足連續休息11小時即命開始工作之情形，已嚴重損及員工健康權益。綜觀上開情況，顯見原告資力雄厚，履行勞動基準法第32條及第34條規定之義務，輕而易舉，忽視企業應盡之社會責任，自主管控能力不足，非賴公權力嚴格取締整頓，殊難責其改善。則被告考量本件個案違規情節之特殊性，就原告上開2個違規行為，依法定中度罰鍰額度各裁處50萬元罰鍰，殊難認有裁量濫用或裁量怠惰，致使裁罰違反比例原則之違法情事可言，要屬允平適切。

6.是故，本件原告與其所僱用員工間具有勞動基準法第2條第1款及第2款規定之勞工與雇主關係，自應適用同法第32條及第34條規定之最低勞動條件之標準，因其於107年5月11日及同月14日經被告勞工局派員實施勞動檢查發現有違反上開規定，使勞工延長工作時數上限，與更換班次間隔應給付勞工連續休息時間之下限之情形，即分別成立勞動基準法第79條第1項第1款規定之違規行為，則被告作成原處分對原告上開2個違規行為，各裁處50萬元罰鍰，並適用同法第80條之1第1項規定公布原告名稱及其負責人姓名，自屬適法有據。

七、綜上所述，本件原告上開主張各節，均非可取。本件原處分認事用法俱無違誤，訴願決定均予以維持，亦無不合。原告起訴求為判決如前揭聲明所示，均為無理由，應予駁回。

八、本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造其餘陳述及舉證，均核與判決結論不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

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

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　20　　日

臺中高等行政法院第二庭

審判長法　官　王　德　麟

法　官　林　靜　雯

法　官　蔡　紹　良

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）；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（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

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.上訴人或其法定代理人具備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。	

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　20　　日

書記官　凌　雲　霄

附錄本判決引用的相關法令：

【勞動基準法】

第4條

本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

第32條

雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主

經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。

前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日不得超過12小時；延長之工作時間，1個月不得超過46小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，1個月不得超過54小時，每3個月不得超過138小時。雇主僱用勞工人數在30人以上，依前項但書規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。

因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後24小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。

第34條

勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。

依前項更換班次時，至少應有連續11小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續8小時。

雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。

雇主僱用勞工人數在30人以上者，應報當地主管機關備查。

第79條第1項第1款及第4項

有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下罰鍰：

一、違反第21條第1項、第22條至第25條、第30條第1項至第3項、第6項、第7項、第32條、第34條至第41條、第49條第1項或第59條規定。

有前3項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、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。

第80條之1

違反本法經主管機關處以罰鍰者，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。

主管機關裁處罰鍰，得審酌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金額，為量罰輕重之標準。

【行政罰法】

第7條

違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。

法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關或其他組織違反行政法上義務者，其代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，推定為該等組織之故意、過失。

第18條

裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考

量受處罰者之資力。

前項所得之利益超過法定罰鍰最高額者，得於所得利益之範圍內酌量加重，不受法定罰鍰最高額之限制。

依本法規定減輕處罰時，裁處之罰鍰不得逾法定罰鍰最高額之二分之一，亦不得低於法定罰鍰最低額之二分之一；同時有免除處罰之規定者，不得逾法定罰鍰最高額之三分之一，亦不得低於法定罰鍰最低額之三分之一。但法律或自治條例另有規定者，不在此限。

其他種類行政罰，其處罰定有期間者，準用前項之規定。