

臺中高等行政法院判決

) FKT64W1Z1X5L0;@110年度簡上字

上訴人 惠川學苑國際有限公司

代表人 詹文誌

被上訴人 臺中市政府

代表人 盧秀燕

上列當事人間因勞動基準法事件，上訴人不服中華民國109年12月3日臺灣臺中地方法院109年度簡字第88號行政訴訟判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

一、上訴駁回。

二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

事 實

一、本件上訴人係從事人力派遣業，為適用勞動基準法之行業。

上訴人經臺中市政府勞工局於民國109年3月6日派員實施勞動檢查結果，發現上訴人所僱用勞工即訴外人林慰慈於109年1月25日至同年1月31日連續出勤工作7日，上訴人未給予林慰慈每7日中至少1日之休息，作為例假，違反勞動基準法（下稱勞基法）第36條第1項規定。經被上訴人審查屬實依同法第79條第1項第1款規定，於109年4月24日以府授勞動字第1090095173號行政裁處書（下稱原處分），處上訴人罰鍰新臺幣（下同）2萬元。上訴人不服，提起訴願遭駁回，上訴人乃提起行政訴訟，經臺灣臺中地方法院109年度簡字第88號行政訴訟判決駁回，遂提起本件上訴。

二、上訴人起訴主張及訴之聲明、原審判決認定之事實及理由，均引用原審判決書所載。

三、上訴意旨略以：

01 (一)原審法院漏未審酌最高法院87年度台上字第2578號判決意旨
02 ，按勞基法第36條所稱勞工每7日中至少應有1日之休息作為
03 例假之規定，應係為提高勞工之工作效能，於其持續工作6
04 日後能有1日之休息，以恢復其疲倦身心並提高日後之工作
05 效能，應於勞工連續工作在7日以上者，始有適用，林慰慈
06 係109年1月農曆年節前始至921地震教育園區工作，採按日
07 計酬，應無勞基法第36條第1項適用，原審法院就此部分對
08 上訴人之主張，未載理由，遽對上訴人為不利之判決，顯構
09 成行政訴訟法第243條2項第6款「判決不備理由」之判決當
10 然違背法令。

11 (二)上訴人成立不久便承攬109年度國立自然科學博物館轄屬921
12 地震教育園區(下稱921地震園區)館員助理工作，因林慰慈
13 係專業有導遊、領隊證照，原在「惠名國際旅行社有限公司
14 」的學校校外教學活動或機關辦理自強活動之特約華語導遊
15 ，上訴人係考量林慰慈因現階段疫情因素，普遍特約華語導
16 遊已無團可帶，收入普遍減少，上訴人為增益林慰慈收入，
17 始同意109年1月農曆年節安排林慰慈派駐921地震園區當館
18 員助理工作，並無違反勞基法第36條動機意圖，雖上訴人於
19 原審有主張此事實，並表示願提供林慰慈「華語導遊執業證
20 」供原審法院審酌，惟經上訴人以Line通知林慰慈，其迄今
21 並未給上訴人，係林慰慈因沒有再去上課致原執業證已逾期
22 ，此部分事實既屬對上訴人有利之事實，原審法院就此部分
23 未臻明確調查，且此部分事實有調查必要，應發回原審法院
24 調查審判。

25 (三)違反行政法上義務之行為，乃行政罰之客觀構成要件，故意
26 或過失則為行政罰之主觀構成要件，兩者分別存在而個別判
27 斷，尚不能以行為人有違反行政法上義務之行為，即推論出

該行為係出於故意或過失。又依行政訴訟法第189條第1項前段、第3項規定，凡當事人提出之攻擊或防禦方法，行政法院應斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，依論理及經驗法則判斷其真偽，將得心證之理由記明判決；如對於當事人提出之攻擊或防禦方法未加以調查，並將其判斷之理由記明於判決者，即構成行政訴訟法第243條第2項第6款之判決不備理由。本件上訴人是否具有故意或過失之行政罰主觀構成要件，亦即上訴人即主觀上有無可非難性及可歸責性，未據原審論斷，即據為援引被上訴人裁罰規定之論斷，混淆原應分別判斷之行政罰主、客觀構成要件，而有適用行政罰法第7條第1項不當之違法。為此上訴聲明：原判決廢棄，發回臺灣臺中地方法院行政訴訟庭。

四、本院經核原判決尚無違誤外，茲就上訴意旨再論斷如下：

(一)按憲法第153條第1項規定：「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。」為實現憲法第153條規定之基本國策，勞基法於73年7月30日制定公布，自公布日施行（即73年8月1日起施行），該法第1條即明示：「（第1項）為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。（第2項）雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」蓋勞基法係國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制定之法律，其所定勞動條件為最低標準，故於勞基法公布施行後，各事業單位固得依其事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，惟所約定之勞動條件仍不得低於勞基法所定之最低標準，該法未規定者，始適用其他法律之規定。

01 (二)次按勞基法第30條之1第1項第1款規定：「中央主管機關指
02 定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資
03 會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、4週內正
04 常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過2小時
05 ，不受前條第2項至第4項規定之限制。」第36條第1項規定
06 ：「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休
07 息日。」第36條第2項第3款規定：「雇主有下列情形之一，
08 不受前項規定之限制：……三、依第30條之1規定變更正常
09 工作時間者，勞工每2週內至少應有2日之例假，每4週內之
10 例假及休息日至少應有8日。」第79條第1項第1款規定「有
11 下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下
12 罰鍰：一、違反……第34條至第41條……規定。」審究勞基
13 法第36條第1項之立法目的，係為落實週休2日，並考量例假
14 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
15 範，經衡平審酌勞資雙方權益，爰修正第1項規定，定明勞
16 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
17 ，即勞工每7日應有一例一休之休息。故綜此，如勞工所從
18 事者非屬中央主管機關指定之行業，亦未符勞基法第36條第
19 2項第1款或第2款之例外規定，即有同條第1項規定之違反。

20 (三)經查，上訴人承攬國立自然科學博物館「921地震教育園區
21 展場服務人力採購」案之工時與休假制度係未實施變形工時
22 ，採一例一休，週一為例假日，休息日未固定，例假日及國
23 定假日派駐管區開館日仍應配合工作，部分工時人員採排班
24 制，實際休假日以排班表及攷勤表記載為準，惟勞工林慰慈
25 109年1月份出勤紀錄卻顯示其109年1月25日（星期六）至同
26 年月31日（星期五）有連續出勤工作7日之情形，復為兩造
27 所是認，並經原判決查證明確，足認上訴人確有令勞工林慰

慈連續工作逾6日，而未予例假之事實，即有勞動基準法第36條第1項規定之違反。縱上訴人與勞工林慰慈間約定以「按日計酬」為薪酬之計算方式，惟勞工林慰慈工作之繼續性並無中斷，則勞基法關於勞工工作權益保障及身心健康之保護規定（例如強制勞動之禁止、抽取不法利益之禁止、工資、例假、休假、請假、產假、資遣、退休、職災、工作規則適用等事項），應均有適用，而不應有差別待遇。

(四)上訴人上訴理由雖略謂：原審漏未審酌最高法院87年度台上字第2578號判決意旨，即每7日中至少應有1日之休息作為例假之規定，應於勞工連續工作在7日以上者，始有適用，勞工林慰慈採按日計酬，應無勞基法第36條第1項適用，就此部分對上訴人之主張，未載理由，遽對上訴人為不利之判決，有判決不備理由之違法云云。惟按所謂判決不備理由，係指判決全然未記載理由，或雖有判決理由，但其所載理由不明瞭或不完備，不足使人知其主文所由成立之依據。本件參諸原審斟酌全辯論意旨及調查證據結果所為之論斷，業已載明：「林慰慈自109年1月25日起至同年月31日間，連續工作7日，有林慰慈109年1月攷勤表、原告承攬國立自然科學博物館『921地震教育園區展場服務人力採購』案109年1月排班表（見本院卷第71頁）在卷可稽，依105年12月23日修正施行之勞基法第36條第1項規定，係規定勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日，即所謂『一例一休』，因此，勞工連續出勤之日數最多即為6日，則林慰慈連續工作7日之情，明顯與勞動基準法第36條第1項之規定不符，原告所認應於勞工連續工作在7日以上者方有適用，顯係誤解，無法採用。」等情，故原判決此部分之理由說明，已記載勞工林慰慈連續工作7日之事實，及違反勞基法第36

條第1項一例一休之規定，尚非判決不備理由之瑕疵。況上訴意旨援引之最高法院87年度台上字第2578號判決並非判例，其法律見解不具法規效力，且與本件案情不同，所爭執之違規條文文義亦非相同，對本件個案並無拘束力，自難比附援引，是上訴人上揭主張，尚難採據。

(五)復按人民違反法律上之義務而應受行政罰之行為，法律無特別規定時，雖不以出於故意為必要，仍須以過失為其責任條件，司法院釋字第275號解釋著有明文。又「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。」行政罰法第7條第1項定有明文，亦即違反行政法上義務之行為，除法律別有規定外，不問行為人係出於故意或過失，均應處罰。基此，違反勞基法第36條規定所課予雇主負有給予勞工法定例假及休息日之行政法上義務，而依勞基法第79條第1項第1款規定應予處罰未給予勞工法定例假及休息日之行為，自不限於故意之行為，其因過失而未給予勞工法定例假及休息日之行為，亦屬該規定處罰之列。查上訴人係適用勞基法之行業，並設有法務之公司，此有被上訴人勞工局勞動檢查結果通知書可憑（原審卷第111頁），自應瞭解並注意其身為僱用人應遵守相關法令上之各項義務，更應遵守與其行業相關之法令規範（包括勞基法所課予保障勞工權益之義務）；又況上訴人對其所提供之派駐勞工，有督導業務執行、管理派駐勞工、負責每月人力排班表、工作調度等契約義務，有國立自然科學博物館109年「921地震教育園區展場服務人力」勞務委外承攬招標規範可稽（原審卷第157頁），益證上訴人對於其勞工於該場所所為之勞務行為，本有監督管理之權；其所屬勞工林慰慈確有於工作場所超過正常工作時間提供勞務，而上訴人亦未為反對之意思表示或為任何防止措施，有應注

意，而無不能注意情事，竟疏未注意遵守，自應負過失責任，而不得免予處罰，原判決就此部分之理由說明略嫌簡略，但尚非不備理由；因之原判決依上訴人921地震園區場服務人力採購案109年1月排班，認定勞工林慰慈連續工作7日明顯與勞基法第36條第1項之規定不符，尚無違誤，難認有上訴人所指稱判決不備理由之違背法令情形。

(六)綜上所述，原判決維持被上訴人對上訴人以原處分依勞基法第36條第1項及第79條第1項第1款等規定，裁處上訴人罰鍰2萬元，而駁回上訴人於原審之訴，並無判決不適用法規、適用不當或不備理由之違背法令情事，其所適用之法規與本件應適用之現行法規並無違背。本件上訴人上訴論旨仍執前詞，指摘原判決違背法令求為廢棄，並准許上訴人於原審之請求，為無理由，應予駁回。

五、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第236條之2第3項、第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中華民國 110 年 2 月 25 日

臺中高等行政法院第二庭

審判長法官 劉 錫 賢

法官 莊 金 昌

法官 楊 嶠 琇

以上正本證明與原本無異。

本判決不得上訴。

中華民國 110 年 2 月 25 日

書記官 黃 靜 華