臺北高等行政法院判決

108年度簡上字第21號

上　訴　人　桃園汽車客運股份有限公司

代　表　人　黃伯弘（董事長）

訴訟代理人　宋嬅玲律師

被上訴人　桃園市政府

代　表　人　鄭文燦（市長）

訴訟代理人　林三加律師

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國107年12月28日臺灣桃園地方法院107年度簡字第22號行政訴訟判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、程序事項：按「適用簡易訴訟程序之事件，以地方法院行政訴訟庭為第一審管轄法院。下列各款行政訴訟事件，除本法別有規定外，適用本章所定之簡易程序：一、關於稅捐課徵事件涉訟，所核課之稅額在新臺幣40萬元以下者。二、因不服行政機關所為新臺幣40萬元以下罰鍰處分而涉訟者。三、其他關於公法上財產關係之訴訟，其標的之金額或價額在新臺幣40萬元以下者。四、因不服行政機關所為告誡、警告、記點、記次或其他相類之輕微處分而涉訟者。……」「應適用通常訴訟程序之事件，第一審誤用簡易訴訟程序審理並為判決者，受理其上訴之高等行政法院應廢棄原判決，逕依通常訴訟程序為第一審判決。但當事人於第一審對於該程序誤用已表示無異議或無異議而就該訴訟有所聲明或陳述者，不

在此限。前項但書之情形，高等行政法院應適用簡易訴訟上訴審程序之規定為裁判。」行政訴訟法第229條第1項、第2項、第236條之2第1項及第2項分別定有明文。本件上訴人提起行政訴訟所請求撤銷原處分關於「罰鍰」部分，固屬「因不服行政機關所為40萬元以下罰鍰處分而涉訟」，原應適用簡易訴訟程序，惟請求撤銷原處分關於「公布事業單位名稱及負責人姓名」部分，則非屬「與告誡、警告、記點、記次、講習、輔導教育相類之輕微處分」，亦非行政訴訟法第229條第2項第4款所定應適用簡易訴訟程序之事件（參民國102年度高等行政法院及地方法院行政訴訟庭法律座談會提案五研討結果），應適用通常訴訟程序，為保障上訴人之訴訟權，並避免訴訟事件割裂審理，自應全部適用通常訴訟程序，原審適用簡易程序，雖有違誤，惟上訴人及被上訴人於原審對於該程序之誤用，未提出異議，並已就該訴訟有所聲明及陳述，依前揭規定，應認該訴訟程序瑕疵即已補正。是上訴人不服原判決，提起本件上訴，本院即應適用簡易訴訟上訴審程序之規定為裁判。

二、事實概要：上訴人係從事公路汽車客運業，為適用勞動基準法之行業。經被上訴人於106年7月3日派員實施勞動檢查結果，發現勞工袁明禎於106年6月27日為夜值，而上訴人使其於106年6月27日自上午7時51分出勤工作至翌日（28日）凌晨0時16分，扣除休息時間1小時30分鐘，1日延長勞工之工作時間連同正常工作時間共計14小時又55分，超過1日正常工時連同延長工時12小時上限，違反勞動基準法第32條第2項規定。案經被上訴人審查屬實，審酌上訴人係第7次違反同一規定，乃以106年7月26日府勞檢字第1060173020號裁處書（下稱原處分），依同法第79條第1項第1款、第80條之1

第1項及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）第29項規定，處罰鍰新臺幣（下同）30萬元整，並公布上訴人名稱及負責人姓名。上訴人不服提起訴願，遭決定駁回，復提起行政訴訟，經臺灣桃園地方法院107年度簡字第22號行政訴訟判決（下稱原判決）駁回其訴。上訴人仍不服，而提起本件上訴。

三、上訴人起訴主張及訴之聲明，被上訴人於原審之答辯及聲明，原判決認定之事實及理由，均引用原判決所載。

四、上訴意旨略以：

(一)上訴人員工於值夜時之工作內容明定於工作規則及員工值勤規則，工作規則及值勤規則為兩造僱傭契約內容之一部，亦為勞雇雙方按同工同酬原則所議定者，有拘束上訴人及員工之效力，且員工多年來均依約值勤，並據以向上訴人請領值勤津貼，未曾異議，足證上訴人因必要而要求員工值勤，已徵得員工之同意，應認兩造間已就員工值勤並非正常工作時間之延長一事達成合意，業據臺灣高等法院95年度勞上易字第80號判決認定上訴人公司員工值勤非正常工作時間之延長，且前開規則迄至今亦未經修改另訂，則原審於判斷值夜是否屬於正常工作時間之延長乙節，於無相異證據之情況下，應無相反之認定。詎原審於無確切反證之情況下，率予否認民事判決之認定，遽認值夜時間屬正常工作時間之延長，顯係違反證據法則，而有判決違背法令之情。

(二)上訴人確依勞動基準法第70條規定制定工作規則，且於訂立、修訂、增修工作規則後亦均有依前開法律規定送請主管機關核備，陸續經被上訴人於77年10月18日以（77）府勞動字第16766號函核備訂立，嗣又分別於93年11月16日以（93）府勞動字第0930298423號函核准修訂、99年9月16日以（99

）府勞動字第0990356861號函核准增修。而勞工與雇主間之勞動條件依雇主所訂之工作規則所規定工作內容而定，已成為勞工與雇主間合意之一種事實上習慣，除非勞工有反對之意思表示，否則工作規則之內容即轉化成為勞動契約內容之一部分，有拘束勞工與雇主雙方之效力。是工作規則，性質上應可認為係雇主提出之勞動條件，可因勞工明示或默示而成為勞動契約內容之一部分，除有違反法律強制或禁止或團體協約規定外，應有拘束勞雇雙方之效力。上訴人訂定之工作規則第22條規定，本公司於休假日及每日工作時間間外徵得勞工之同意得派員工值勤處理左列事項：「1.火災、竊案及其他非常事故之防範。2.外來接洽公務之應付處理。3.偶發事件之處理。4.指揮並督導留守警衛人員及工友。5.稽查保密防諜及環境衛生。6.其他交辦事項。」第23條規定：「值勤分日值、夜值、午值三種，由公司視實際需要編製輪流值勤表，通知輪值員工分別出勤。……2.夜值：從本公司規定下午下班起，至翌日上午上班止（惟駕駛人員配合實際勤務時間規定之）……」復依勞動部於73年即訂定之「工作規則審核要點」第4點規定，工作規則內容依本法及相關法令規定應徵得勞方同意、先行報備或核准之事項，事業單位應檢附相關文件送核，或應先依規定辦理完成，始得列入工作規則內容，其餘部分事業單位亦得會商勞方檢附相關文件送核。再依勞動部於審核事業單位送審工作規則時應備文件所列之申請表件「附件3」所示，如須勞資會議或工會會議紀錄者，於送審時，亦應一併檢附。而上訴人係分別於77年、93年、99年訂立、修訂、增修工作規則，且亦有依前開工作規則審核要點之規定併送經被上訴人核准備查，故上訴人於歷次申請核准備查時，依前開規定，有依法檢附勞資會議同

意之相關文件，被上訴人方會依法核備、核准。此外，內政部於74年12月5日以（74）台內勞字第357972號函頒布「事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項」，規定：「1.本注意事項所稱值日（夜），係指勞工應事業單位要求，於工作時間以外，從事非勞動契約約定之工作，如收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知、聯繫或處理等工作而言。2.事業單位為因應其業務需要，經徵求勞工之同意，得要求勞工值日（夜）。3.前項之要求，得經由團體協約、或勞資會議決定或規定於工作規則。規定於工作規則者，應檢附該事業單位工會或勞工半數以上之同意書。……」。然上訴人之工作規則確實有經勞資會議或工會之同意，詎原審法院未察上訴人確已將值勤規定於工作規則中，且該工作規則為上訴人與員工間僱傭契約內容之一部，有拘束上訴人及員工之效力，且員工多年來均依約值勤，並據以向上訴人請領值勤津貼，未曾異議，上訴人確已徵得勞工之同意而安排值夜，符合勞動部73年即訂定之「工作規則審核要點」、內政部（74）台內勞字第357972號函頒布之事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項第2點、第3點之規定，原判決未依勞動基準法第70條之規定、勞動部73年之工作規則審核要點及內政部74年之前開要點認定上訴人與員工間於工作規則中有關於值夜之規定，且未依之認定勞雇雙方應受工作規則之拘束，逕認值夜屬正常工作時間之延長，顯有判決不適用法規之違法。

(三)按所謂延長工時，乃勞工超過正常工作時間必須確有留在職場且供勞動契約所約定之勞務，亦即勞工必須於超過正常工時後有繼續提供原勞動契約約定之勞務內容始符合延長工時之要件，如勞工實際上於值夜時段從事之工作內容，僅為消

極等待緊急及臨時狀況之處理，乃勞動契約約定以外之工作，而非正常工作延伸，性質上係屬於「待命戒備留意」、「非必要持續密集提出勞務」，因此非屬加班，此有最高法院103年度台上字第1064號民事判決及臺灣高等法院104年度勞上字第15號民事判決、99年度勞上易字第13號民事判決、97年度勞上易字第90號民事判決、94年度重勞上字第26號民事判決可參。上訴人值夜人員之工作內容除明定於工作規則第22條外，具體言之，有如客車交通事故之處理、駕駛臨時請假之調度、駕駛及乘客間之糾紛排除、監視影帶之更換、回站車錢箱之保管及早班司機之酒精測試等項，因其執行之工作內容具有偶發、不確定之因素，應僅具監視、斷續之性質，不致使員工之精神或體力持續地處於緊張狀態，或縱有耗費精神、勞力，實際上亦遠低於一般持續工作之人，勘認員工值勤之工作內容，與其正常工作時間所職司之內容相距甚遠，符合前開實務見解而屬值日（夜）性質當無疑義，非正常工作之延伸。上訴人公司人員於值夜時所提供之勞務狀況及內容並不會因其正常工作時間之職位為會計人員或副站長而有不同。準此，上訴人公司人員於值夜時所提供之內容為密度甚低之勞務，故於值夜時段，實難認屬工作時間或應列入工作時間之待命時間，應非屬正常工作時間之延長。詎原審未察值夜時間大多可自由利用，勞務付出密度甚低，該期間非屬正常工作時間之延長，上訴人員工袁明禎於106年6月27日下午5時30分後僅係值夜，非屬正常工作時間之延長，卻認值夜屬正常工作時間之延長，致夜值連同正常工作時間，有超過一日正常工時連同延長工時12小時上限之情事，有判決適用法規不當之違法。

(四)退萬步言，縱鈞院認「夜值」屬員工袁明禎正常工作時間之

延長，致上訴人有違勞動基準法第32條第2項規定之情事，上訴人主觀上亦屬欠缺期待可能性而得阻卻行政裁罰責任之成立，被上訴人自不應依勞動基準法第79條第1項第1款、第80條之1規定，對上訴人加以裁罰。就「值夜是否屬正常工作時間之延長」之爭議，於不同法院間對此爭議採有不同見解者，因此，在此等法律見解尚未經終審法律審法院或司法院大法官統一解釋之前，上訴人信賴採相同立場之最高法院103年度台上字第1064號民事判決及臺灣高等法院104年度勞上字第15號民事判決、99年度勞上易字第13號民事判決、97年度勞上易字第90號民事判決、94年度重勞上字第26號民事判決暨上訴人公司涉訟之臺灣高等法院95年度勞上易字第80號民事判決之法院見解，進而在涉及勞動基準法正常工作時間之認定上未將「值夜」納入正常工作時間，上訴人有相同立場之法院見解為其依據，且員工多年來均依約值勤，並據以向上訴人請領值勤津貼，未曾異議，則上訴人採此見解處理員工值夜事宜，實屬合於經濟理性且法理說明上具有相當合理之理由之舉，應認要求上訴人採合於勞動基準法意旨之見解乃屬無期待可能，上訴人應有行政罰法第8條後段之阻卻責任事由的存在，此不知最終合法法律見解之錯誤，乃不可避免，應依行政罰法第8條後段規定，免除其處罰。詎原審先敘明就「值夜是否屬正常工作時間之延長」之爭議，於民事法院、行政法院間及行政法院間確實有不同見解，嗣卻於說明判斷上訴人有無行政罰法第8條後段之阻卻責任事由存在時，改認定行政主管機關相關函釋、行政法院案例，均已提供明確之解釋，故無適用法律上之困難及疑義，而認上訴人不符「無期待可能性」原則之要件，故原判決於認定上訴人有無欠缺無期待可能性乙節，有判決理由矛盾之違法。

(五)原判決就其認定上訴人7次遭裁罰之情是否確係因值夜而生，抑或係其他駕駛員服勤超時所致乙節，應依職權調查證據及行使闡明權，使上訴人得為事實上及法律上適當完全之辯論，惟原審法院卻未依職權調查證據，復未行使闡明權，使當事人得為事實上及法律上適當完全之辯論，亦未向當事人發問或告知，令其陳述事實、聲明證據，或為其他必要之聲明及陳述，率認上訴人已有7次因值夜而使員工超時工作之情，故謂上訴人不得主張「無期待可能性」原則，原判決顯有違反行政訴訟法第125條、第133條等法院應依職權調查證據認定事實、應行使闡明權等相關規定，判決有不適用法規或適用不當之違法。

五、本院經核原判決理由並無不合，上訴人本件上訴並無理由，茲再補充理由如下：

(一)按勞動基準法是依憲法維護人民生存權、工作權及改善勞工生活意旨，以保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展為目的，而規定關於工資、工作時間、休息、休假、退休、職業災害補償等勞工勞動條件的最低標準，此見勞動基準法第1條規定意旨甚明。而關於工作時間，行為時勞動基準法第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。」第32條第1項、第2項規定：「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，一日不得超過12小時。延長之工作時間，一個月不得超過46小時。」是以，工作時間是很重要的勞動條件之一，也是勞資關係中主要的核心問題，勞動基準法對於工作時間雖有諸多規範，為保護勞工免受雇主剝削，於

勞動基準法第30條第1項規定勞工正常工作的最高時間，並於同法第32條規範雇主延長勞工工作時間的事由、時數及程序，以限制雇主任意延長勞工工作時間，達到貫徹保護勞工本意。申言之，如雇主要使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，必須經工會或勞資會議同意後始得為之，又即使雇主已經工會或勞資會議同意後得延長勞工工作時間，一日亦不得超過12小時之上限。至工作時間的意義為何，勞動基準法雖無詳細的規定，然參照最高行政法院105年度判字第135號判決意旨，內政部74年函令（即74年12月5日74台內勞字第357972號函）頒布之「事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項」，於附註欄載明：「……二、勞工值日（值夜）工作，本部認為乃非正常工之延伸，基此，就法理而言，勞工並無擔任值日（夜）之義務。事業單位如確有必要要求勞工值日（夜），須徵得勞工同意……」，足見雇主要求勞工在夜間或例休假日值班，縱勞工於值班時受其本身專業能力及雇主其他人力、設備不及配合之限制，而無法從事較繁複之維修工作，亦難謂未於正常工作時間外延長勞工之工作時間，是「值班即屬於加班」等語，及參照最高行政法院89年度判字第2659號判決意旨，勞動基準法所謂之休息時間，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等語。是以，勞工並無於正常每日8小時工作以外，有值日（夜）義務，且所謂工作時間應係指實際上使勞工工作的時間，然此定義非僅意味勞工實際上從事身體的勞動或作業的時間，即使沒有具體的作業，勞工在雇主指揮監督下，處於特定之隨時提供勞務狀態的待命時間，亦應是屬工作時間，因此時勞工已喪失本於工作與非工作休息時間區分前提下，所擁有的時間自主權，性質上當然是工作時間之一。故勞

工在雇主指揮監督下，於正常工作時間外延長工作時間之值日（夜）班，縱然與正常工作時間之內容不同，亦屬加班。

(二)次按勞動基準法第84條之1規定：「（第1項）經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。（第2項）前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。」又經第85條之授權訂定之勞動基準法施行細則第20條之1及第50條之2規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間，係指每日工作時間超過8小時或每2週工作總時數超過84小時之部分。但依本法第30條第2項、第3項或第30條之1第1項第1款變更工作時間者，係指超過變更後工作時間之部分。」「雇主依本法第84條之1規定將其與勞工之書面約定報請當地主管機關核備時，其內容應包括職稱、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、例假、休假、女性夜間工作等有關事項。」以觀，勞動基準法第84條之1規定，係考量某些勞工之工作性質特殊，若與其他一般勞工同樣適用工作時間之法制規範，可能對企業之人力管理運用造成窒礙難行，然因工作時間之法規範係立足於勞工身心健康之保障，自應受中央主管機關之監督管理。因此，前揭規定之適用，以經中央主管機關核定公告者為限。又特殊工作者即使經主管機關核定公告得適用勞動基準法第84條之1之規定，然仍應由勞雇雙方另行以書面約定工作時間、例假、休假等相關事項，並報請主管機關核備後，勞工始有依另行約定之勞動條件服勞務之義務。換言之，勞動基準法係就勞工

權益所為最低標準勞動條件之強制規定，縱為主管機關核定公告之特殊工作者，關於工作時間、例假、休假、女性夜間工作等事項，原則上仍應受勞動基準法第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制，僅於「勞雇雙方另行書面約定」並「報請當地主管機關核備」2項要件均具備之情形下，始得排除同法第30條及第32條等規定之適用。易言之，落實工時制度，乃為保障勞工權益之重要手段，即使係經公告非適用制式工時之行業，雇主與勞工自行約定工時時，該約定仍須經行政機關實質審查核可。勞雇間苟自行約定工時超過法定最高工時，未經核備即行實施者，私法上契約即使有效，但雇主仍屬違背公法上關於最高工時規定，主管機關應予裁處，此係為避免經濟上強勢之雇主挾契約自由之名令經濟上弱勢之勞工屈從，而有必要設置之強制手段。準此，雇主若有違反上揭行政法上義務之行為，主管機關自得依相關規定予以處罰，以達有效保障勞工健康與福祉之行政管制目的。

(三)再按勞動基準法第70條固規定：「雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。二、工資之標準、計算方法及發放日期。三、延長工作時間。……」而勞動部為便於處理該規定之工作規則核備事項所訂定之「工作規則審核要點」第4點規定：「工作規則內容依本法及相關法令規定應徵得勞方同意、先行報備或核准之事項，事業單位應檢附相關文件送核，或應先依規定辦理完成，始得列入工作規則內容，其餘部分事業單位亦得會商勞方檢附相關文件送核。」勞動部於審核事業單位送審工作規則時應

備文件所列之申請表件「附件3」所示，如須勞資會議或工會會議紀錄者，於送審時，亦應一併檢附等情，且內政部於74年頒布「事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項」規定：「……2.事業單位為因應其業務需要，經徵求勞工之同意，得要求勞工值日（夜）。3.前項之要求，得經由團體協約、或勞資會議決定或規定於工作規則。規定於工作規則者，應檢附該事業單位工會或勞工半數以上之同意書。……」惟雇主就勞工之正常工作時間及以外之延長工作時間等事項固可訂定相關工作規則，然因前揭勞動基準法第30條第1項及第32條第2項規定係屬強制規定，如雇主要「使勞工在正常工作時間以外工作」，既須經工會或勞資會議同意後始得為之，則要將之訂成工作規則之內容，自應符合勞動基準法第32條第1項之規定，經工會或勞資會議同意始得為之，固前揭勞工值日（夜）應行注意事項及前揭工作規則審核要點第4點規定應徵得勞方同意，且於送審工作規則時，申請應備文件要求須勞資會議或工會會議紀錄者，應一併檢附，自屬當然。復依勞動基準法第32條第2項之強制規定及前揭說明可知，除符合同法第84條之1規定嚴格要件之例外情形，即使雇主已經工會或勞資會議同意後延長勞工在正常工作時間以外之工作時間，一日亦不得超過12小時，此工會或勞資會議所同意延長勞工工作時間，仍有12小時之上限，非謂工會或勞資會議同意後即發生雇主可任意無限延長勞工正常工作時間以外之工作時間。是以，同法第71條即規定：「工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。」詳言之，如非屬第84條之1規定例外情形而可不受第32條規定之限制者，雇主所訂定之延長工作時間相關工作規則，如有違反同法第32條第2項等強制

規定者，仍屬無效，亦非謂工作規則一經主管機關核備即屬有效。上訴意旨謂上訴人訂定之工作規則既已經核備，可推論有經勞資會議或工會之同意，該工作規則即有拘束員工之效力云云，不但未視工作規則之內容是否符合強制規定，亦未視延長工作時間之內容是否屬正常工作時間之延長或僅係單純值班而定，復將取得勞工在正常工作時間以外工作之同意（勞動基準法第32條第1項參照），即等同已例外取得可一日工作時間超過12小時上限之要件（如上述，依同法第84條之1規定，不但要為主管機關所核定之特殊工作者外，尚應符合「勞雇雙方另行書面約定」及「報請當地主管機關核備」2項要件），自屬錯誤，洵無可採。

(四)查原審認定上訴人勞工袁明禎於106年6月27日之17:30至翌日0:16之值夜時間所為勤務係屬於工作時間之工作，乃依上訴人所訂之員工值勤規則第6條規定：「值勤人員之職責如左：一、火災、竊案及其他非常事故之防範。二、外來接洽公務之應付處理。三、偶發事件之處理。四、指揮並督導留守警衛人員及工友。五、稽查保密防諜及環境衛生。六、其他交辦事項。」，以及上訴人經理梁家明於檢查受訪時表示：「（問：請問貴公司值夜時間為何？有無紀錄工時？主要值夜勤務為何？）17:30開始，自16:30先用餐，至司機回站約23時不等，待車回站皆可睡覺，至翌日第一班車始，大約05:30左右，無特別紀錄，主要勤務為接電話、遺失物管理、接收司機回報訊息等工作，為監視性、斷續性之工作，非需持續提供之作業。」等語，並依上訴人自陳勞工袁君於值夜之工作內容須為各式交通事故之處理、駕駛人臨時請假之調度、駕駛與乘客糾紛之排除等事項，亦係袁君基於副站長職務於日間正常工作所應處理之事項，包括駕駛人員行車車

次的排定以及依照駕駛員每日的行車記錄單及行車記錄圖，據以計算每日駕駛員當日提供勞務的時數等情，復依上訴人之工作規則第24條規定：「員工值班時間內不得任意外出，違者以失職論。」及上訴人之員工值勤規則第4條規定：「值勤人員應於規定值勤時間開始到達值勤處所，於值勤時間完畢後離開，不得遲到早退，除行車人員外均應打卡。」認定上訴人所僱用勞工袁君之值夜時間，均需於上訴人所指定值勤處所，執勤特定之勤務，包括接電話、遺失物管理、接收司機回報訊息、事故防範、外來接洽公務之應付處理、隨時處理偶發事件、指揮並督導留守警衛人員及工友、稽查保密防諜、環境衛生及辦理其他交辦事項等工作，其值夜工作之內容相當繁雜，與正常工作之工作內容密度或強度無明顯差異，且勞工袁君於值夜班時，不得任意離開上訴人指定之場所，未脫離上訴人之指揮監督，並需隨時待命，執行特定勤務，依前揭說明，經核並無違誤，其證據之調查程序並無違法，其認定亦無違反證據法則。

(五)雖上訴人主張已經徵得勞工袁君同意，而其值夜班工作內容，僅為消極等待緊急及臨時狀況之處理，性質上係屬於「待命戒備留意」、「非必要持續密集提出勞務」，非屬加班云云。然查，上訴人並未提出任何證據證明本件勞工袁君之值夜工作符合勞動基準法第84條之1規定，即屬經中央主管機關核定公告者，且有與袁君約定不受勞動基準法第32條限制之書面，並由上訴人申報主管機關核備之情形，且承上，袁君於值夜時間所為勤務既屬於工作時間之工作，上訴人延長袁君之工作時間依法即不得超過一日12小時之限制，則縱使袁君之工作屬「待命戒備留意」、「非必要持續密集提出勞務」，也不符合勞動基準法第84條之1規定可例外不受同法

第32條限制之情形。從而，勞工袁君縱有同意延長工作時間超過12小時以上，參照上開本院法律見解，已屬違反法律強制規定而非法所許，上訴人主張，洵無理由。是原判決認原處分就上訴人有使勞工超過1日正常工時連同延長工時12小時上限，違反勞動基準法第32條第2項規定，依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，予以裁罰並公布事業單位名稱及負責人姓名，係屬適法，經核亦無違法。

(六)上訴人又主張原審認定上訴人先前遭7次裁罰究係值夜或係服勤超時所致，未依職權調查及行使闡明權，使上訴人為完全之辯論云云。惟按勞動基準法第80條之1第2項規定：「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。」被上訴人為處理違反勞動基準法事件，據以訂定之裁罰基準，係被上訴人基於主管機關地位，為建立執法之公平性，減少爭議及提升行政效率與公信力，對於違反勞動基準法事件，斟酌違規事件之種類、違規次數等不同情節所訂定行使裁量權之裁罰標準，並未牴觸勞動基準法或行政罰法第18條第1項之規定，亦未逾越法律授權裁量之目的及範圍，被上訴人自得援為行使裁量權依法裁罰之依據。依該行為時裁罰基準第2條第1款規定：「本法事件統一裁罰基準違規次數基準如下：（一）附表次數之累計，以同一事業單位最近5年內違反本法同一規定事件次數論計。」其附表項次29即違反勞動基準法第32條第2項規定，依同法第79條第1項第1款裁罰之基準為：（一）第1次違規處2萬元罰鍰。（二）第2次違規處5萬元罰鍰。（三）第3次違規處10萬元罰鍰。（四）第4次違規處15萬元罰鍰。（五）第5次違規處20萬元罰鍰。（六）第6次違規處25萬元罰鍰。（七）第7次以上（含本次）違規

處30萬元罰鍰。查上訴人前於5年內已有超過7次違反同一規定之事件，為原審依被上訴人所提出之上訴人違反勞動基準法查詢資料及於行言詞辯論時向兩造發問所陳而認定之事實，其認定核與卷證相符，並無未依職權調查、未行使闡明權及未使兩造為完全辯論之情事，上訴人前開主張，應屬無據。

(七)至上訴人其餘主張，無非係重述其在原審業經主張而為原判決摒棄不採之陳詞，對原審適用法律、取捨證據之職權行使，指摘其為不當，並就原審所為論斷或指駁其主張之理由，泛言其有判決違反法令事由，應無可採。

六、綜上所述，上訴人之主張均無可採。原判決駁回上訴人在原審之訴，核無違誤。上訴論旨，仍係重述其在原審業已主張而為原判決不採之詞，指摘其違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

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　　108　　年　　10　　月　　4　　日

臺北高等行政法院第三庭

審判長法　官　蕭　忠　仁

法　官　吳　坤　芳

法　官　羅　月　君

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　4　　日

書記官　陳　又　慈