臺北高等行政法院判決

108年度訴字第1411號

108年12月19日辯論終結

原　　告　淡水企業股份有限公司

代　表　人　劉東光（董事長）

訴訟代理人　蘇千祿　律師

被　　告　新北市政府

代　表　人　侯友宜（市長）住同上

訴訟代理人　張享琦

　　曾畹鈞

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國108年5月13日勞動法訴字第1070028593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、事實概要：原告係經營高爾夫球場，為適用勞動基準法之行業。經被告勞動檢查處於民國107年9月3日及10日實施勞動條件檢查，發現原告採4週彈性工時制度，依勞動基準法第36條第2項規定，應給予勞工每4週內之例假及休息日至少應有8日，惟原告所僱勞工周貴（場務）、王慧卿（出納）、謝武陽（服務生）及陳榮華（場務）於107年1月至8月期間，每月僅排休4日至5日，其等有於休息日出勤工作，原告未依規定加給休息日出勤工資，違反勞動基準法第24條規定情事。案經被告查認屬實，並考量原告僱用勞工人數在100人以下，且105年9月21日曾違反同一規定，本次係第2次違規

等情，爰依勞動基準法第79條第1項第1款、第80條之1第1項、行政罰法第18條第1項及新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準附表第16項規定，以107年10月3日新北府勞檢字第10735833831號勞動基準法罰鍰裁處書（下稱原處分），處原告罰鍰新臺幣（下同）5萬元，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服，提起訴願，遭決定駁回後，遂向臺灣新北地方法院行政訴訟庭提起本件行政訴訟，經該院於108年7月23日以108年度簡字第90號裁定移送本院。

三、原告起訴主張：原告經營高爾夫球場，具有行業特殊性與時間性，有別於一般勞動事業，亦即皆在假日工作，晚上無法工作，經召開勞資會議，雙方同意實施彈性工時，且每日僅工作6小時，1週僅工作36小時，由各員工自行決定並互相排班，或有平日休假而於休息日出勤之情形，亦為員工間互相配合及自行選定時間所致，非休息日皆有出勤或未給予延長工時工資，實無違反勞動基準法第24條之故意及情事存在。況縱有違反，情節亦屬輕微，原處分裁處5萬元罰鍰，金額過高，且本件亦無公布原告名稱及負責人姓名之必要性，原處分裁罰有失公允，違反比例原則等語。並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

四、被告答辯略以：原告雖採行4週彈性工時制度，然勞工每4週內之例假及休息日仍應至少有8日，原告於受檢時自承勞工排班以每6日排休1日例假為原則，且經對照勞工出勤紀錄，原告所僱勞工王慧卿等人每月確實僅排休4至5日，顯見原告有使勞工於休息日出勤之事實。又依勞動基準法第36條第2項及第3項規定，不論勞工每週工時為何，仍應給予每4週內之例假及休息日至少8日，原告每月僅使勞工王慧卿等人排休4至5日，且未加給休息日出勤工作之工資，違法事實明確

，原告稱勞工每週上班時數僅36小時乙節，尚難執為免責之論據。並聲明：原告之訴駁回。

四、本院的判斷：

㈠按勞動基準法第24條第2項規定：「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。」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30條之1第1項第1款規定：「中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、4週內正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，不受前條第2項至第4項規定之限制。」第36條第1項規定：「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。」第36條第2項第3款規定：「雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：……三、依第30條之1規定變更正常工作時間者，勞工每2週內至少應有2日之例假，每4週內之例假及休息日至少應有8日。」第79條第1項第1款規定「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……第22條至第25條……規定。」第80條之1規定：「（第1項）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。（第2項）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。」勞動基準法施行細則第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

時或每週工作總時數超過40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，為超過變更後工作時間之部分。二、勞工於本法第36條所定休息日工作之時間。」

㈡查如事實概要欄所載之事實，以及原告經勞資會議同意，依勞動基準法第30條之1規定，實施彈性工時即4週彈性工時制度，暨原告於105年間曾因違反勞動基準法第24條規定，經被告以105年9月21日新北府勞檢字第1053461495號裁處書裁罰等情，為兩造所不爭執，並有原告106年10月17日第3次勞資會議紀錄、107年9月3日及10日被告勞動檢查處勞動檢查紀錄、原告員工名冊、員工出勤紀錄、薪資單、被告105年9月21日新北府勞檢字第1053461495號裁處書、原處分、訴願決定等各在卷可稽，自堪認屬真實。又原告採4週彈性工時制度，固可變更勞工之正常工作時間，不受每日不得超過8小時，每週不得超過40小時之限制，惟依勞動基準法第36條第2項第3款規定，勞工於4週內之例假及休息日仍應至少有8日，然稽之原告所僱勞工周貴、王慧卿、謝武陽、陳榮華107年1月至8月期間之出勤紀錄（原處分卷第44至122頁參看），其等每月僅排休4至5日，不足8日，以107年1月份為例，王慧卿僅排休1月4日、11日、25日及28日（原處分卷第44頁參看）、周貴僅排休1月1日、7日、14日、21日及31日（原處分卷第46頁參看），明顯有於休息日出勤工作之情事。再觀諸卷附之員工薪資單，原告給付王慧卿等人該月份之薪資項目卻僅有薪給、業務津貼及服務津貼等，並無加給休息日出勤工資之項目（原處分卷第161至206頁參看），且原告代表人劉東光於107年9月10日接受勞動檢查時，亦自陳員工月休4至5日，無加班制度、無特休，並於訪查員詢問「貴公

司職員皆做6天休1天，休息日皆出勤，何故未發給加班費」時，表示「查證後會再改善」（原處分卷第27至32頁參看），是原告未依規定加給王慧卿等人於休息日出勤之工資，違反勞動基準法第24條第2項規定，足堪認定。至於原告所稱其所僱勞工每日僅工作6小時，1週僅工作36小時乙節，縱令屬實，亦僅得證明原告未違反勞動基準法第30條第1項所定每日8小時工作制度之最低勞動條件，並不因此而使原告得以免除其應加給勞工於休息日工作之工資的義務，此尚不足採據為有利於原告之認定。另原告既於105年間曾違反同一規定而受裁罰，對於勞動基準法第24條等相關規範，自應知之甚詳，其應注意、能注意而未注意，再次構成本件違反勞動基準法第24條第2項規定之違章行為，被告核認其有過失，要無違誤。原告主張無違反勞動基準法第24條之故意及情事存在云云，殊非可採。從而，被告審酌原告僱用勞工人數在100人以下，且105年間曾違反同一規定而受裁罰，本次係第2次違規等情，參據新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準附表第16項規定，依勞動基準法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定，以原處分裁處原告罰鍰5萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，於法無違。原告主張其違法情節輕微，被告裁處5萬元罰鍰，金額過高，且無公布原告名稱及負責人姓名之必要，原處分違反比例原則云云，核屬其主觀見解，難認可採。

㈢綜上所述，被告審認原告有使所僱勞工於休息日出勤工作，惟未加給休息日出勤工資之情事，違反勞動基準法第24條規定，核有過失，依勞動基準法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準附表第16項，以原處分裁處原告罰鍰5萬元，並公布原告名

稱及負責人姓名，於法並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。又本件事證已臻明確，兩造其餘主張及陳述，經核於判決結果不生影響，爰不逐一論列，附此敘明。

五、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　　109　　年　　1　　月　　16　　日

臺北高等行政法院第一庭

審判長法　官　許瑞助

法　官　楊得君

法　官　程怡怡

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，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示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（須按他造人數附繕本）。

三、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241條之1第1項前段）

四、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1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所　需　要　件
㈠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。
㈡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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　109　　年　　1　　月　　16　　日

書記官　許婉茹