

臺北高等行政法院判決

108年度訴字第1656號

109年12月10日辯論終結

原告 中菲行國際物流股份有限公司

代表人 錢堯懷

訴訟代理人 陳鴻儀 律師

被告 臺北市政府勞動局

代表人 陳信瑜

訴訟代理人 黃慧婷 律師

陳柏元 律師

邱馨嫻 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108年8月13日府訴三字第1086103150號訴願決定（下稱訴願決定），提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

訴願決定及原處分關於原告違反勞動基準法第24條第2項及第38條第4項規定，各處罰鍰新臺幣2萬元部分均撤銷。

確認原處分關於原告因違反勞動基準法第24條第2項及第38條第4項規定而公布原告名稱及負責人姓名部分為違法。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之三，餘由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項

（一）本件被告代表人原為賴香伶，於訴訟進行中變更為陳信瑜，茲據新任代表人具狀聲明承受訴訟（參見本院卷第227至229頁），核無不合，應予准許。

（二）按「（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2項）被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。」行政訴訟法第111條第1、2項分別定有明文。原告提起本件訴訟時，原係聲明：1.確認被告民國107年6月21日北市勞動字第10760024091號裁處書（下稱原處分）已失效或處於效力不確定之狀態。2.訴願決定不利於原告之部分應撤銷。3.原處分不利於原告之部分應撤銷」。嗣於本院言詞辯論期日，變更聲明為：1.訴願決定、原處分關於罰鍰部分均撤銷。2.確認原處分關於公布受裁處人名稱及負責人姓名之部分違法。且被告就原告變更之訴，無異議而為本案之言詞辯論，揆諸前揭規定，原告所為訴之變更，應予准許，合先敘明。

貳、實體部分

一、事實概要：原告經營航空貨運承攬業，為適用勞動基準法之行業。被告以其於107年2月26日、3月8日、3月19日、3月23日及4月30日對原告實施勞動檢查結果，發現原告有以下違反勞動基準法規定之行為：

（一）原告於105年2月至106年2月間，使勞工王珮螢及劉怡甄延長工作時間，惟未依法給予延長工時工資，違反勞動基準法第24條第1項規定。

（二）原告使勞工劉婷如於107年2月10日及同年月11日之休息日工作合計8小時，惟未給付休息日延長工時工資，違反勞動基準法第24條第2項規定。

（三）原告所僱勞工王珮螢之105年出勤月報表，有多日無出退勤時間之記載，且原告拒絕對王珮螢之家屬提供其出勤紀錄，違反勞動基準法第30條第6項規定。

（四）原告於105年度未經勞資會議同意，即使多名勞工延長工時

01 工作，違反勞動基準法第32條第1項規定。

02 (五)原告使勞工王珮瑩、劉怡甄於105年2月至106年1月間，多日
03 正常工時連同延長工時逾1日12小時，另使王珮瑩於105年12
04 月間延長工時合計達46小時，違反勞動基準法第32條第2項
05 規定。

06 (六)原告對勞工劉婷如所提於107年2月21日及22日使用特別休假
07 之申請予以拒絕，違反勞動基準法第38條第2項規定。

08 (七)原告與勞工劉婷如間之勞雇關係於107年3月3日終止，惟原
09 告未給付其應休未休之特別休假天數工資，違反勞動基準法
10 第38條第4項規定。

11 (八)原告使勞工王珮瑩於105年2月29日（2月28日國定假日補假
12 日）、5月2日（5月1日國定假日補假日）、9月28日（孔子
13 誕辰紀念日）、10月10日（國慶日）、10月25日（臺灣光復
14 節）、10月31日（先總統蔣公誕辰紀念日）、106年1月27日
15 （除夕）及2月1日（春節初二補假日）出勤，惟未依法給予
16 國定假日出勤工資，違反勞動基準法第39條規定。

17 (九)原告於105年度未經勞資會議同意，即使女性勞工王珮瑩、
18 劉怡甄於105年2月1日等多日出勤逾22時，違反勞動基準法
19 第49條第1項規定。（以下分別稱違規事實(一)至(九)）

20 被告經發函通知原告提出書面陳述意見後，審認原告違規屬
21 實，乃以原處分就違規事實(二)至(四)、(六)、(七)，各處新臺幣（
22 下同）2萬元罰鍰，另就違規事實(一)、(五)、(八)、(九)，各處20
23 萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服，提起
24 訴願，經臺北市政府先以107年10月11日府訴三字第1072091
25 558號訴願決定（下稱前訴願決定），認原告提起訴願已逾
26 法定不變期間，而決定不受理；原告繼提行政訴訟，經本院
27 107年度訴字第1616號判決（下稱本院前判決）撤銷前訴願

決定。嗣臺北市政府以訴願決定駁回原告所提訴願，原告猶有不服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告之主張及聲明

(一)主張要旨

1. 違規事實(一)、(二)部分：伊係採加班申請制，勞工王珮瑩與劉怡甄於105年2月至106年2月間，未依照工作規則第21條規定，事前填具加班申請單，呈報單位主管核准同意，事後又未申報加班時數，伊乃合理相信其2人並未加班，且伊既未與其2人達成延長工時之合意，自無須給付延長工時工資。又伊未限制員工一定要在公司加班始得申請，劉婷如雖有於休息日加班之電子郵件紀錄，然未於系統中申請加班時數，伊自不可能知悉其於休息日提供勞務並核撥加班費用。被告僅憑該2名勞工片面之詞，逕認伊未依法給付延長工時工資，所為處罰難謂合法。

2. 違規事實(三)部分：伊採員工出勤打卡制，且要求員工上下班應以個人識別證磁卡感應記載出退勤時間，且會保留員工出退勤紀錄之電子檔案，然有員工漏未打卡，公司人資發現後，因已無法確認員工當天出退勤時間為何，難於事後再補為記載，僅能對員工口頭告誡，此應為王珮瑩出退勤紀錄缺漏之緣由。又伊係因代表王珮瑩家屬出席勞資爭議調解委員會之律師，僅口頭表明身分，遲未提出委任狀供確認，故不敢逕予交付公司內部資料，惟伊嗣於王珮瑩家屬提起民事訴訟後，業於107年11月20日庭期提交王珮瑩105年1月至8月之出缺勤資料予王珮瑩家屬之委任律師，並無違反勞動基準法第30條第6項規定。

3. 違規事實(四)、(五)部分：伊以為「員工自行申報加班時數，公司並依時數給付加班費」之作法，即已合於勞資雙方同意實

01 施延長工時，不知如此仍違反勞動基準法第32條第1項規定
02 實，實乃無心之過。

03 4. 違規事實(六)、(七)部分：勞工劉婷如申請使用特別休假之107
04 年2月21日、22日，正值查帳繁忙時期，伊因而與其溝通，
05 希望其不要在該段時間休假，並無強迫之意；況劉婷如於該
06 2日均未出勤，顯見伊未拒絕其休假，被告以伊拒絕員工行
07 使特別休假日之權利，予以裁罰，實有誤會。又劉婷如既已
08 於上開2日休假，該2日即非「未休之特別休假天數」，依法
09 無庸折算未休特別休假天數工資，被告認伊違反勞動基準法
10 第38條第4項規定，自屬違誤。

11 5. 違規事實(八)部分：伊針對勞工國定假日出勤，採彈性之補休
12 方式，由王珮螢之例假休息日出勤與補休對照表，可知伊已
13 依規定給予其補休，並無未依法給予國定假日出勤工資情事
14 。

15 6. 違規事實(九)部分：勞工王珮螢與劉怡甄未曾向伊反應其等出
16 勤時間逾22時，亦未就此申請加班，故伊並不知悉渠等有出
17 勤至22時以後之狀況，惟於知悉疏失後，已立即進行改善。

18 7. 伊不諳法令，並非故意違反勞動基準法第24條第1項、第32
19 條第2項、第39條及第49條第1項規定，僅屬過失，可歸責性
20 與可非難性較低，情節尚非重大。且伊係第1次違反，於本
21 件裁處前即106年3月29日、4月6日經高雄市政府勞工局實施
22 勞動檢查後，即立刻全面改善，為符合勞動基準法及各該法
23 令之要求，亦不斷增修公司內部規章。被告一方面謂伊係第
24 1次違反，另一方面又以空洞之「情節重大」理由，逕予裁處
25 最高額罰鍰，未提出任何證據說明伊違反行政法上義務行為
26 之受責難程度何以較高，顯未依法審酌行政罰法第8條規定
27 及其自訂之行為時臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一

裁罰基準表（下稱裁罰基準），有裁量怠惰之違法，且屬專斷或差別待遇，違反平等原則及行政自我拘束原則。

8.原處分認定伊違反勞動基準法第24條、第32條第2項規定部分，與伊受高雄市政府實施勞動檢查並受裁處之種類相同，時間點亦有重疊，有違一事不二罰原則。

(二)聲明：1.訴願決定、原處分關於罰鍰部分均撤銷。2.確認原處分關於公布受裁處人名稱及負責人姓名之部分違法。

三、被告之答辯及聲明

(一)答辯要旨

1.違規事實(一)、(二)部分：原告所僱勞工王珮瑩、劉怡甄於工作場所超過工作時間自動提供勞務，原告未為反對之意思表示或防止之措施予以受領，雙方就延長工時之意思表示即已合致，原告負有給付加班費之義務，不因採取加班申請制而有所不同。又臺灣高等法院108年度勞上字第35號及臺灣士林地方法院107年度勞訴字第56號民事判決，僅認劉婷如於107年2月10日、11日無加班必要，而非其未提供勞務，惟依最高行政法院107年度判字第169號及本院108年度訴更二字第85號判決見解，勞工之加班費不以具「加班之必要」為要件，此與民事法院認須由勞工舉證「延長工時之合意」者不同。故原告援引上開民事判決，主張其未給付劉婷如休息日工作之工資，未違反勞動基準法第24條第2項規定，自屬無據。

2.違規事實(三)部分：勞工王珮瑩105年9月19至23日之出勤紀錄無任何補休紀錄，5天中更有4天加班，與原告自行製作之補休對照表不符，原告所稱已給予補休，並無未依法給予加班費之情事，顯不可採。又原告已知悉勞工王珮瑩家屬依法請求其提供出勤紀錄影本，惟遲至107年勞資爭議調解時，仍

未提供依法應保存之王珮螢105年1月份至107年2月11日之出勤紀錄影本，卻以超過法定保留時效為由拒絕提供，違反勞動基準法第30條第6項規定事證明確，即便事後改善，亦無法卸免責任之成立。

3. 違規事實(四)、(五)部分：依105年2月至106年2月出勤月報表及加班申請單，王珮螢及劉怡甄等人有多日出勤逾1日法定工時8小時之事實，惟原告自承於106年10月2日始召開勞資會議決議延長工時並送被告核備；另依王珮螢105年12月出勤月報表所載，其於該月有多日1日正常工時連同延長工時逾12小時，且延長工時總數逾46小時，是原告違反勞動基準法第32條第1、2項規定之事證明確。

4. 違規事實(六)、(七)部分：勞動基準法第38條所定勞工休息權，係為使勞工恢復工作後所產生之疲勞，以維護勞動力，係由勞工發動排定之。惟劉婷如先後於107年1月2日、2月14日及2月22日申請於同年月21日、22日行使特別休假權利，原告皆未敘明不予核准之理由係因雇主基於企業經營上之急迫需求，亦未與劉婷如進行協商調整特別休假行使區間，違反勞動基準法第38條第2項規定之事證明確。又劉婷如於105年4月11日到職，107年3月3日與原告終止勞動契約，依勞動基準法第38條第1項第1、2款規定，其應有10天之特別休假，扣除休假明細所載已休之8天，尚有2天未休，惟原告未核算發給工資，自己違反勞動基準法第38條第4項規定。

5. 違規事實(八)部分：依105年2月至106年2月間出勤月報表所載，王珮螢105年2月29日（2月28日國定假日補假日）、5月2日（5月1日國定假日補假日）、9月28日（孔子誕辰紀念日）、10月10日（國慶日）、10月25日（臺灣光復節）、10月31日（先總統蔣公誕辰紀念日），及106年1月27日（除夕）

、2月1日（春節初二補假日）有出勤之紀錄，惟未獲原告給付國定假日出勤工資，故原告違反勞動基準法第39條規定事證明確，所稱採用員工紅利、三節獎金等名目給予員工報酬，內容包含國定假日出勤工資，與談話紀錄及薪資明細等事證不符，不足採信。

6. 違規事實(九)部分：依105年2月至106年2月間出勤月報表所載，王珮螢及劉怡甄該段期間有多日出勤超過夜間22時後之紀錄，惟原告未先經勞資會議同意並報備，業已違反勞動基準法第49條第1項規定。

7. 原告長久以來，以專業經理人為名，限縮員工權益，未依法召開勞資會議，罔顧勞工權益，違規情形嚴重，雖係第1次違反上開相關規定，惟被告依行政罰法第18條第1項，審酌其違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響，就原告部分違規事項依裁罰基準規定第1次違規之罰鍰額度範圍內之最高額處罰，並未逾越母法所訂之裁罰範圍、亦未違反臺北市政府所訂裁罰基準，原處分並無違誤。

8. 被告與高雄市政府對原告所為裁罰，兩者受查員工、違規事實明顯不同，不具空間及時間上之密接性，非屬同一行為甚明，原告指稱有一行為不二罰之違法云云，顯屬無稽。

(二) 聲明：駁回原告之訴。

四、如事實概要欄所載之事實，有原處分書、前訴願決定書、本院前判決及訴願決定書，附本院卷第19至28、41至76頁可稽，且為兩造所不爭執，堪信為真實。

五、經核本件爭點為，被告認定原告有前述違規事實(一)至(九)，依勞動基準法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，以原處分裁處罰鍰及公布原告名稱與負責人姓名，有無違誤？本院判斷如下：

(一)原處分關於違規事實(一)、(三)至(六)、(八)、(九)部分，並無違誤：

1.違規事實(一)部分：

(1)按行為時（107年1月31日修正前）勞動基準法第24條第1項規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。三、依第32條第3項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。」

(2)經查，原告所僱用勞工王珮瑩於105年2月1至5、16至19、22、23、25、26日；3月1至4、7至11、14至18、23至25、28至31日；4月11至15、19至22、25、26、29日；5月3至6、9至13、19、20、23至27、30、31日；6月1至3、8、13、15至17、20、22至24、27至30日；7月1、4至7、11至13、15、18、20至22、25、27至29日；8月1、3至5、8至13、15、16、19、22至26、29至31日；9月1、2、5至9、12至14、19至23、26至30日；10月3至7、11至14、17、18、20、21、24、27、28、31日；11月1至4、7至9、11、14至18、21至25、28至30日；12月2、5至9、12至16、19至23、26至30日；106年1月3至6、9、11、12、16至20、24、26日；2月1至4、6至10日，提供勞務逾8小時；另名勞工劉怡甄則於105年2月1至5、15至19、22至26日；3月1至4、7至11、17至19、21至25、28至31日；4月11至15、21、22、25至29日；5月3至6、9至13、16至20、23至27、30、31日；6月1至3、6至8、13、17、20、22至24、27至30日；7月1、4至7、11至15、18至22、25至29日；8月1至5、8至13、15至19、22至26、29至31日；9月1、2、5至9、12至14、19至23、26、29、30日；10月4至7、12

至 14、21、24 至 28、31 日；11 月 1 至 4、7 至 11、14 至 18、21 至 25、28 至 30 日；12 月 1、2、5 至 9、12 至 16、19 至 23、26 至 30 日；106 年 1 月 3 至 6、9 至 13、16 至 20、23 至 26 日；2 月 2、3、6 至 10、13 至 17、20 至 24 日，提供勞務逾 8 小時；惟原告並未給付該 2 名勞工於上述日期延長工時之工資，有該 2 名勞工之出勤月報表（參見可閱覽原處分卷第 149 至 174 頁）及薪資明細表（參見可閱覽原處分卷第 213 至 253 頁）附卷可稽。是被告認定原告未給付該 2 名勞工上開日期延長工時之工資，違反行為時勞動基準法第 24 條第 1 項規定，並無違誤。

- (3) 原告雖主張：伊係採加班申請制，勞工王珮瑩與劉怡甄於 105 年 2 月至 106 年 2 月間，未依照工作規則第 21 條規定，事前填具加班申請單，呈報單位主管核准同意，事後又未申報加班時數，伊自未與其 2 人達成延長工時之合意，無須給付延長工時工資云云。惟按勞動契約為雙務契約，勞工係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；雇主倘有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，依勞動基準法第 32 條第 1 項規定，須經勞雇雙方同意，雇主並應依同法第 24 條第 1 項規定，給付延長工作時間之工資。是勞工在正常工作時間外，延長工作時間，基於雇主明示或可得推知之意思，為雇主提供勞務，及雇主明知或可得而知勞工係在由其指揮監督下之工作場所延長工作時間所提供之勞務，卻未制止或為反對之意思而予受領，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，雇主即負有依勞動契約及勞動基準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。又 104 年 6 月 3 日修正前、後之勞動基準法第 30 條第 5 項，因鑑於工作時間為關係工資、休息、休假之重要勞動條件，故課予雇主保持出勤紀

錄之義務，俾於勞資爭議時得為佐證，並落實同法第1條保障勞工勞動條件最低標準之立法目的；是以勞工出勤紀錄所載勞工到、離工作場所之時間，衡諸常情，可「推定」為勞工在雇主指揮監督下工作時間前、後或起、迄之時點，雇主必須提出充足之反證，始足以推翻該項推定。承前所述，原告所僱勞工王珮螢、劉怡甄於105年2月至106年2月之出勤紀錄，顯示其2人有一日工作時間超過8小時之情形，原告對於上開出勤紀錄所示該2名勞工延長工時之紀錄，復未能舉出反證推翻，則被告以該出勤紀錄為據，另參佐王珮螢、劉怡甄之薪資明細資料，認定原告有違反行為時勞動基準法第24條第1項規定，自與證據法則無違。原告援引對本件並無拘束力之本院104年度簡上字第5號、臺中高等行政法院91年度簡字第82號、高雄高等行政法院104年度簡上字第45號等判決，主張：勞工王珮螢與劉怡甄於105年2月至106年2月間，既未向伊申報加班時數，伊自未與其2人達成延長工時之合意，無須給付延長工時工資云云，並非可採。

2. 違規事實(三)部分：

- (1) 按104年6月3日修正前勞動基準法第30條第5項原規定：「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存1年。」嗣修正為：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。」同條並於104年6月3日增訂第6項：「前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止；勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」且自105年1月1日施行。
- (2) 依原告人事管理副理謝斐帆、許子軒、專員李佳及法務專員陳泰源於107年3月23日被告實施勞動檢查時陳稱：勞工王珮螢105年4月1、2日值班，另於同年4月6、7日及106年1月13

、23日均無請假紀錄（參見可閱覽原處分卷第96頁），惟觀諸王珮螢之出勤月報表，於105年4月1、2日之值班日，及未請假之同年4月6、7日與106年1月13、23日，均無到退勤時間之記載；另105年6月21日、8月2日、10月19日則無上班時間之紀錄（參見同上卷第151、153、155、157、160頁），故其上述日期之出勤紀錄，顯未依勞動基準法第30條第6項前段規定，記載出勤情形至分鐘為止。又王珮螢於92年8月5日至原告公司任職，有錄取通知書附可閱覽原處分卷第124頁可稽，其於106年2月11日死亡，則為兩造不爭之事實；另王珮螢之父母於其身亡後，先於106年12月23日委請律師對原告發函，另於107年1月30日勞資爭議調解會議時，偕同律師出席，要求原告提供王珮螢最近5年就職期間之出勤資料影本，惟原告表示當時法令只規定出勤紀錄保存1年，故無法提供王珮螢家屬5年出勤紀錄；且原告直至107年3月23日勞動檢查日止，並未提供王珮螢家屬105年2月至106年2月期間1年之出勤紀錄等情，為上述4名原告人事副理與專員於被告107年3月23日實施勞動檢查時所自承（參見可閱覽原處分卷第99頁），並有長江大方國際律師事務所106年12月23日（106）長江法字第191號函及勞資爭議調解紀錄，附本院卷第133、135、136頁可佐。然依105年1月1日修正施行前勞動基準法第30條第5項規定，原告仍負有保存勞工出勤紀錄1年之義務，是原告所述：其在王珮螢之父母於106年間委請律師請求提供出勤紀錄時，因該律師未提出委任狀，致其不敢輕易交付公司內部資料等情，縱屬實情，王珮螢之父母於107年1月30日既已親自出席勞資爭議協調會議，要求原告提供王珮螢最近5年就職期間之出勤資料影本（參見本院卷第135頁），則原告至少應提供其依法保存王珮螢自104年1月1日

起至其死亡時止之出勤紀錄，惟其迄至被告於107年3月23日實施勞動檢查時，仍未提供，自與勞動基準法第30條第6項後段規定有違。至其主張於王珮螢家屬提起民事訴訟後，已於107年11月20日庭期提交王珮螢105年1月至8月之出缺勤資料予王珮螢家屬之委任律師一節，即便屬實，亦係被告於107年6月21日作成原處分以後之事，且所交付之出勤紀錄僅為部分，並非王珮螢自104年1月1日起至106年2月11日止之完整出勤紀錄，自無從執為對原告有利之認定。

3. 違規事實(四)、(五)部分：

(1) 按行為時（107年1月31日修正前）勞動基準法第32條第1、2項規定：「（第1項）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。（第2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。」

(2) 依上述勞工王珮螢之出勤紀錄所示，其於105年2月1、26日；3月4、18、25日；4月15、22日；5月6、20日；6月17、24日；7月1、29日；8月5、12、19、26日；9月23、30日；10月7、14、21、28日；11月25日；12月2、5、9、20、22、23、26至30日；106年1月4至6、20日；2月2、6、7、10日，一日正常工時及延長工時超過12小時，且105年12月總延長工時時數已逾46小時。又原告所僱其他勞工劉美玲、沙采融、廖韻華於105年2月至106年2月間，均有多日一日工作時間超過正常工時8小時之情形，有其3人之出勤月報表附可閱覽原處分卷第175至212頁可稽。惟原告係於106年10月2日始召開勞資會議，同意延長工時等情，業據上述4名原告人事管理副理及專員於被告107年3月23日派員實施勞動檢查時陳明，

有談話紀錄附可閱覽原處分卷第94、95頁足憑。由此可知，原告使勞工王珮瑩、劉美玲、沙采融、廖韻華等人於105年2月至106年2月間之前述日期延長工時工作，並未經勞資會議同意，已違反行為時勞動基準法第32條第1項規定；另其延長王珮瑩上開日期之工作時間連同正常工作時間，1日已逾12小時，於105年12月延長之工作時間，1個月更超過46小時，復與同條第2項規定有違，則被告認定原告有違反該2項規定之行為，於法並無不合。

4. 違規事實(六)部分：

(1) 按行為時（105年12月21日修正公布）勞動基準法第38條第1項第1、2款、第2項、第4項前段及第7項分別規定：「（第1項）勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。……（第2項）前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。……（第4項）勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。……（第7項）中華民國105年12月6日修正之本條規定，自106年1月1日施行。」

(2) 經查，原告所僱勞工劉婷如先後於107年1月2日、2月14日，申請於同年2月21日、22日特別休假，經原告分別於107年2月13日、20日回覆：「The following leave application has been rejected.」，未附任何理由即予拒絕等情，有劉婷如之申請函（參見可閱覽原處分卷第450、454頁）及原告之回覆函（參見同上卷第453、457頁）附卷可稽。原告雖主張：因107年2月21、22日正值查帳繁忙時期，伊始會與劉婷如溝通希望不要在該段期間休假，並無強迫之意云云，惟遍

觀上開回覆函，並無任何有關原告向劉婷如表示因業務繁忙，不宜於上述2日休假，與劉婷如商議另休他日之記載，則原告所述上情，並無證據可佐，自非可採。原告既未敘明其係基於何種企業經營上之急迫需求，致無法同意劉婷如於107年2月21日、22日特別休假，復未與劉婷如進行協商調整特別休假日期，即逕對劉婷如申請特別休假不予同意，被告認其違反行為時勞動基準法第38條第2項規定，自無不合。

5. 違規事實(八)部分：

- (1) 按105年12月21日修正前勞動基準法第37條規定：「紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。」嗣於該日修正為：「（第1項）內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假。（第2項）中華民國105年12月6日修正之前項規定，自106年1月1日施行。」同法第39條規定：「……第37條所定之休假……，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」行為時（106年6月16日修正刪除前）同法施行細則第23條第1項規定：「本法第37條規定應放假之紀念日如左：……四、孔子誕辰紀念日（9月28日）。五、國慶日（10月10日）。六、先總統蔣公誕辰紀念日（10月31日）。」內政部訂定之紀念日及節日實施辦法第1條規定：「紀念日及節日之實施依本辦法之規定。」第2條規定：「紀念日如下：……二、和平紀念日：2月28日。……」第4條規定：「下列民俗節日，除春節放假3日外，其餘均放假1日：一、春節。五、農曆除夕。……」第5條之1規定：「紀念日及節日之放假日逢例假日應予補假。例假日為星期六者於前一個上班日補假，為星期日

者於次一個上班日補假。但農曆除夕及春節放假日逢例假日，均於次一個上班日補假。」

(2) 經查，王珮螢於受僱原告期間，在105年2月29日（2月28日國定假日補假日）、5月2日（5月1日國定假日補假日）、9月28日（孔子誕辰紀念日）、10月10日（國慶日）、10月25日（臺灣光復節）、10月31日（先總統蔣公誕辰紀念日），及106年1月27日（除夕）、2月1日（春節初二補假日）等國定假日有出勤之紀錄（參見可閱覽原處分卷第149、151、156、157、160、161頁之出勤月報表），惟其各該月份之薪資明細表，並無原告就其上開休假日工作加倍給付工資之紀錄（參見同上卷第213、218、225至227、230至233頁），則被告核認原告違反勞動基準法第39條規定，自非無據。

(3) 原告雖主張：員工如於國定假日出勤，其即會依員工意願給予出勤工資或補休，王珮螢於前揭休息日出勤，其均已給予補休云云。惟查，勞資雙方如協商將國定假日與工作日調移，使勞工於國定假日出勤，固非法所禁止，惟因事涉個別勞工勞動條件之變更，除應徵得勞工個人同意，雇主尚應予勞工於另一工作日得以休假，始屬適法。姑且不論原告對王珮螢於前述國定假日出勤，係出於其同意之事，並未提出任何證據以實其說；且原告所提王珮螢例假休息日補休對照表（參見本院卷第377、378頁），並未記載王珮螢於105年2月29日、5月2日、106年2月1日等國定假日出勤，究係於何日補休。又該表雖記載王珮螢於105年9月28日出勤，係於同年9月29、30日、10月3至7、11、12日補休；同年10月10日出勤，係於同年10月13、14、17、18、20、21、24日補休；同年10月25日出勤，係於同年11月2、3、7至9日補休；同年10月31日出勤，則於同年11月4、10、11、14、15日補休，惟依王

珮螢之出勤月報表所示，其於105年9月29、30日、10月3至7、11至14、17、18、20、21、24日，及11月2至4、7至9、11、14、15日，每日工作均超過法定工時8小時（參見可閱覽原處分卷第156至158頁），並無補休之事實。故原告所提上述例假休息日補休對照表，並無法證明其係徵得王珮螢同意於前述國定假日出勤，且已給予王珮螢其他工作日得以休假，所稱對王珮螢於休假日工作已依其意願給予補休，並無違反勞動基準法第39條規定云云，自難採信。

6. 違規事實(九)部分：

(1) 按雇主不得使女工於午後10時至翌晨6時之時間內工作，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，且提供必要之安全衛生設施，或無大眾運輸工具可資運用時提供交通工具或安排女工宿舍者，不在此限，為勞動基準法第49條第1項所明定。

(2) 經查，勞工王珮螢於105年2月1、19日；3月2、7、10、15、18、31日；4月22日；5月13、27日；6月3、8日；7月7、22、25、27日；8月19、31日；9月2、26、29日；10月21日；11月15、18、22、24、28、30日；12月6至8、12、13、15、19、21、22、26至30日；106年1月3、4、9至11、16至19、23、24日；2月7至9日；勞工劉怡甄則於105年2月1、16、18、19、24、25日；3月1、2、7、10、11、17、21、24、29至31日；4月13、14、20、21、27、28日；5月31日；6月3、27、29、30日；7月6、7、11、13、14、18、19、22、25、26、28日；8月3、4、9、18、31日；9月5、8、9、12至14、20、21、26日；10月6、12、13、21、26、27日；11月4、8、9、11、15、21至24、28至30日；12月1、5至8、19、20、22、26至29日；106年1月3至5、10至12、16、17、20、23、24日；

01 2月3、8、9、16、17、23日，工作至午後10時之後，有卷附
02 其2人之出勤月報表可稽；惟原告係於106年10月2日始召開
03 勞資會議，同意女性於夜間工作一節，為上述原告人事管理
04 副理及專員等4人於被告107年3月23日派員實施勞動檢查時
05 所陳明，有可閱覽原處分卷第94、95頁所附談話紀錄足憑。
06 故勞工王珮瑩與劉怡甄於105年2月至106年2月間之前述日期
07 於午後10時以後之夜間工作，既未經勞資會議同意，被告
08 認定原告違反勞動基準法第49條第1項規定，自屬有據。

- 09 7.按勞動基準法第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行
10 為之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反
11 ……第22條至第25條……第30條……第6項……第32條、第3
12 4條至第41條、第49條第1項……規定……。」行為時（109
13 年6月10日修正前）同法第80條之1規定：「（第1項）違反
14 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
15 事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善
16 者，應按次處罰。（第2項）主管機關裁處罰鍰，得審酌與
17 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
18 額，為量罰輕重之標準。」再按臺北市政府於106年8月30日
19 修正發布之裁罰基準第3點規定：「雇主或事業單位依其規
20 模大小及性質分類如下：（一）甲類，有下列情形之一者屬之：
21 1.股票上市公司或上櫃公司。2.資本額達新臺幣1千萬元以
22 上之公司。……」第4點規定：「臺北市政府處理違反勞動
23 基準法（以下簡稱勞基法）事件統一裁罰基準如下表：項次
24 13、24、26、27、38、42、48：違反者，除依雇主或事業單
25 位規模、性質及違規次數處罰如下外，應公布其事業單位或
26 事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善
27 者，應按次處罰：1.甲類：(1)第1次：2萬元至20萬元。」核

此係臺北市政府基於勞動基準法地方主管機關地位，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，臺北市政府以104年10月22日府勞秘字第10437403601號公告，將勞動基準法第78條至第81條裁處權限委任被告後，被告自得援為行使裁量權依法裁罰之依據。復按行政罰法第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。」原告係適用勞動基準法之行業，且為資本總額高達13億8,000萬元之公司，有其公司基本資料查詢附本院卷第9頁可稽，則其自應注意遵守相關勞工法令，避免損及勞工權益，惟其竟疏未注意先經勞資會議同意，即使多名勞工延長工作時間，且未逐日詳細記載勞工王珮螢之出勤情形至分鐘為止，另就勞工王珮螢之父母於其過世後要求提供出勤紀錄，及勞工劉婷如行使特別休假權利，復無正當理由即予拒絕，對於因而違反行為時勞動基準法第32條第1項、第30條第6項及第38條第2項等規定，自有過失，被告就原告上開3項違反行政法上義務行為，各裁處法定最低額罰鍰2萬元，另公布原告名稱及負責人姓名，核無違誤。又原告身為雇主，本於對員工指揮監督之權責，對所僱勞工於工作場所內從事之事務，應善盡管理責任；其為確認管控勞工之加班狀況，透過工作規則與勞工約定，勞工需要延長工時進行加班時，應向其提出申請，經其審核同意之所謂「加班申請制」，在與勞動基準法之工時規範（如工作時間、休息，休假等）不相衝突之範圍內，固無不可，惟原告備置勞工正確出勤紀錄之法定義務，並不因採加班申請制即得免除，即若出勤紀錄顯示勞工有延長工時情形，然勞工無申

請加班之紀錄，原告應與勞工核對確認，隨時更正勞工出勤紀錄，俾為勞雇及主管機關確認工時之準據。原告對勞工王珮螢、劉怡甄105年2月至106年2月間之出勤紀錄所示延長工時之情形，既未因其2人未提出加班申請而予更正，即已容認其2人延長工時提供勞務，卻未依出勤紀錄加給延長工時工資，對於違反行為時勞動基準法第24條第1項規定，顯有重大過失；另原告對該2名勞工於上述期間有多日延長工作時間連同正常工時超過12小時，其中王珮螢於105年12月延長工時時數合計超過46小時，暨其2人多日於午後10時之夜間工作，及對王珮螢在多個國定假日出勤工作卻未加倍給付工資，致違反行為時勞動基準法第32條第2項、第49條第1項及第39條等規定，均自承有過失；且衡諸勞工王珮螢、劉怡甄於105年2月至106年1月工作超過8小時之日數，每月均達10日以上，王珮螢於該段期間更有近40日，一日逾12小時提供勞務，另於數個國定假日出勤工作，加班幾已成為常態，所延長工時與犧牲假日提供勞務，卻未獲原告依法給付薪資；又該2名女性員工於105年2月至106年2月工作至午後10時以後之日數，分別達50餘日及約100日，夜間工作之情形堪稱頻繁，原告卻遲至106年10月間始召開勞資會議，同意女性勞工於夜間工作，顯未落實對女性員工工作權益之保障，是綜上諸情，足見其違反行為時勞動基準法第24條第1項、第32條第2項、第49條第1項及第39條等規定之情節並非輕微，具有相當之可責難性，是被告認原告雖係第1次違反上開規定，惟依行政罰法第18條第1項規定，審酌其違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響等因素後，就原告該4項違規行為，各裁處裁罰基準就第1次違規情形所定最高額罰鍰20萬元，及公布原告名稱與負責人姓名，就罰鍰數額之

01 裁量並未逾越法定額度，亦未違背臺北市政府就初次違規者
02 自訂之裁量標準，並無裁量逾越、濫用或怠惰之違法，且無
03 悖於行政自我拘束原則，原告主張：伊僅係過失違反行為時
04 勞動基準法第24條第1項、第32條第2項、第39條及第49條第
05 1項規定，可歸責性與可非難性較低，情節尚非重大；被告
06 一方面謂伊係第1次違反，另一方面又以空洞之「情節重大」
07 理由，逕予裁處最高額罰鍰，顯未依法審酌行政罰法第8條
08 及裁罰基準，有裁量怠惰之違法，且違反平等原則及行政自
09 我拘束原則云云，並無可採。

- 10 8.原告另主張：原處分認定伊違反行為時勞動基準法第24條、
11 第32條第2項規定部分，與伊受高雄市政府實施勞動檢查並
12 受裁處之種類相同，時間點亦有重疊，有違一事不二罰原則
13 云云。惟按行政罰法第24條第1項前段規定：「一行為違反
14 數個行政法上義務規定而應處罰鍰者，依法定罰鍰額最高之
15 規定裁處。」此即所謂一行為不二罰原則，其適用之前提，
16 須行為人違反法規範義務之行為數為「一行為」，所謂一行
17 為，包括「自然一行為」與「法律上一行為」；所謂數行為
18 ，則指同一行為人多次違反同一行政法上義務規定，或違反
19 數個不同行政法上義務規定，其行為不構成「自然一行為」
20 或「法律上一行為」者而言。是以，違反行政法上義務之行
21 為是否為「一行為」，並非單以自然行為之外觀觀察，應視
22 個案具體情節，就各該行政法規之立法意旨、違規行為侵害
23 之法益、社會通念或專業倫理等因素綜合考量後作成判斷。
24 勞動基準法第24條對於延長工作時間工資之加給予以明文規
25 定，旨在保護個別勞工之權益，同法第32條第2項之規範目
26 的，則在保障勞工健康權益，責令雇主指揮勞工工作時應遵
27 守最低勞動條件標準，是雇主如對多數勞工延長工時卻未給

付延長工時工資，或使多數勞工延長工時連同原本工時1日超過12小時及1個月超過46小時，乃對各個勞工之財產及身體健康等法益分別造成侵害，自應評價為數個違反行政法上義務行為。觀諸原告所提高雄市政府106年8月2日高市勞條字第10634067000號裁處書，係以原告對所僱勞工陳與珊、李雅如、黃淑敏、段盛維等4人於106年1、2月間每日8小時、單週工時46小時後之延長工時，未給付工資，違反勞動基準法第24條；且使後2名勞工之工作時間連同正常工作時間，1日超過12小時及延長工作時1個月超過46小時，另違反同法第32條第2項規定為由，予以裁罰（參見本院卷第115頁），與原處分依前揭2條文對原告裁罰，係就原告侵害其他勞工即王珮瑩、劉怡甄財產及身體健康法益之行為所為者，所依據之違章事實各不相同，依上說明，自無原告所指違反一行為不二罰原則之問題。

(二)原處分關於違規事實(二)、(七)部分，係屬違法：

1. 違規事實(二)部分：

(1) 按行為時勞動基準法第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36條規定：「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。」是以，勞工在休息日工作，須係出於雇主之要求，始得請求雇主依前揭規定發給工資，如因勞工個人之工作效率不佳、時間安排欠妥等因素，致無法於正常上班時間完成工作，須自行於休息日加班完成者，即難認符合行為時勞動基準法第24條第2項所定雇主使勞工於休息日工作之要件，雇主自無依該條文給付工資之義務。

01 (2) 被告認定原告違反行為時勞動基準法第24條第2項規定，係
02 以原告所僱勞工劉婷如因主管由LINE通訊軟體交辦業務事項
03 ，致於107年2月10日（星期六）至2月11日（星期日）休息
04 日提供勞務製作財務報表，惟原告未給付劉婷如休息日延長
05 工時工資，為其論據。惟查，觀諸劉婷如與其直屬主管陳庭
06 欣於107年2月10日以LINE通訊軟體對話之紀錄（參見可閱覽
07 卷第49頁），初由劉婷如向陳庭欣表示：「我試圖連到
08 central但卻連不進去」、「可以幫我下載AR summary傳給
09 我嗎？」其後陳庭欣稱：「Actual performance可以先傳一
10 版給我嗎？」劉婷如則回覆：「Actual performance我想檢
11 查一下再傳」等語，可知係劉婷如主動聯繫陳庭欣要求提供
12 相關報表，而非陳庭欣交辦工作予劉婷如；另所謂「Actual
13 performance」為劉婷如在其2人對話當時已完成之工作，並
14 非陳庭欣要求劉婷如於休息日加班完成之工作項目。又參諸
15 陳庭欣於該對話紀錄中，另稱：「重點是星期一MNC AR
16 report你能交的出來嗎？」「星期一還有monthly
17 management review ppt，你確定做的完」等語，均在詢問
18 劉婷如先前業經交辦之工作項目，可否於星期一繳交，並無
19 臨時交辦新工作，要求劉婷如必須於休息日以加班方式完成
20 ；且對照劉婷如回覆稱：「恩恩，MNC星期一可以」、「正
21 要email給您，但DIMAU THNL的還沒收到，CRP的資料星期一
22 會補進去」等語，劉婷如於與陳庭欣對話時，業已完成陳庭
23 欣先前交辦之部分工作，且準備以傳送電子郵件之方式交件
24 ，其餘項目則待星期一補齊資料後即可完成，足見陳庭欣對
25 於交辦劉婷如之上述工作項目，已給予其一定之作業期間。
26 再者，原告對原處分提起訴願時所述：劉婷如係早知107年2
27 月12日（星期一）必須繳交相關報告，惟因平日工作未按進

度完成，私自將之帶回家執行，由於在家無法連線到原告公司系統，故透過LINE通訊軟體向其直屬主管尋求協助等情（參見原告訴願書之記載，可閱覽原處分卷第8至9頁），未為被告所爭執，由此益徵劉婷如於107年2月10日至11日之休息日工作，係為完成早經主管交辦、應於107年2月12日之上班日繳交，然因其個人工作進度落後，致無法於正常上班時間完成之事項，非如被告所指，係為完成主管臨時以LINE通訊軟體交辦之業務。是原告既無令劉婷如應於107年2月10日至11日之休息日工作之情事，依上說明，自無依行為時勞動基準法第24條第2項規定給付工資之義務。至被告以陳庭欣於上述通話紀錄中所述：星期五下班時就應該download用email送回家，你才有檔案可以做等語，及原告已於107年5月4日，將劉婷如自107年2月10日18時起工作8小時之延長工時工資2,381元，簽發支票寄送劉婷如之事為據，主張：原告既已知悉劉婷如於107年2月10日及11日之休息日在家提供勞務，則不問其加班有無必要，原告均應給付加班費云云，所持見解與行為時勞動基準法第24條第2項所定雇主給付勞工休息日加班費之要件，必須勞工於休息日工作係出於雇主要求或指示者，並不相符，難以採取，其據以認定原告違反行為時勞動基準法第24條第2項規定，予以裁處，自屬違誤。

2. 違規事實(七)部分：

(1) 依前引行為時勞動基準法第38條第4項規定，勞工之特別休假，倘因契約終止而未休，雇主始應就未休日數發給工資，則勞工如於勞動契約終止前已休畢所有特別休假日數，雇主自無依該規定給付工資之義務。

(2) 經查，劉婷如於107年2月21日、22日並未出勤，有未出勤通知書附可閱覽原處分卷第460、461頁足憑；又劉婷如係於10

5年4月11日至原告公司任職，原告嗣以其於107年2月21日至3月2日，連續7個工作日未出勤，亦未依原告規定完成請假手續，應以曠職論為由，於107年3月8日對其寄發存證信函，依勞動基準法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，惟劉婷如則以遭原告違法開除為由，於107年3月31日向原告通知依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，雙方所涉給付資遣費等民事爭議，經臺灣高等法院作成108年度勞上字第35號民事判決，認定原告對劉婷如終止勞動契約，並無正當理由，劉婷如對原告終止勞動契約則於法有據等情，有原告對劉婷如寄發之內湖郵局第250號存證信函、掛號郵件收件回執（參見可閱覽原處分卷第408至410頁）及上開臺灣高等法院民事判決（參見本院卷第427至438頁）在卷足憑。另依行為時勞動基準法第38條第1項第1、2款規定，劉婷如於106年1月1日至106年4月10日應有3天之特別休假，106年4月11日至107年4月10日原應有7天之特別休假，其已於106年1月26日至2月6日（3日）、106年5月31日至6月3日（4日）、106年6月7日（半日）及106年11月27日（半日）請特別休假共計8天等情，則有劉婷如之特別休假申請紀錄（參見本院卷第213、214頁）存卷可參；是以，劉婷如於107年2月21日、22日既未出勤，參以同條第2項本文規定，應認其已自行行使特別休假權利，亦即，其與原告間之勞動契約於107年3月間終止時，其依法可休之10日特別休假已全部休畢，則被告以劉婷如之特別休假因契約終止而有2天應休而未休，原告卻未核算發給工資，違反行為時勞動基準法第38條第4項規定為由，予以裁處，即有違誤。

六、綜上所述，原處分關於違規事實(二)、(七)部分係屬違誤，訴願決定未予糾正，同有違法，原告訴請撤銷有關該2違規事實

所處罰鍰，及確認依該2違規事實公布原告名稱及負責人姓名部分為違法，為有理由，應予准許。至原處分關於違規事實(一)、(三)至(六)、(八)、(九)部分，並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合，原告訴請撤銷各該違規事實所處罰鍰及確認依該等違規事實公布其名稱與負責人姓名部分為違法，為無理由，應予駁回。

七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依行政訴訟法第104條，民事訴訟法第79條，判決如主文。

中華民國 109 年 12 月 31 日

臺北高等行政法院第四庭

審判長法官 程 怡 怡

法官 郭 淑 珍

法官 鍾 啟 煒

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
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師	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

01 02 03 04 05 06 07	為訴訟代理人	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。
08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18	(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。
19 20 21 22	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 109 年 12 月 31 日
書 記 官 李 建 德