臺北高等行政法院判決

108年度訴字第1889號

109年5月27日辯論終結

原　　告　光華巴士股份有限公司

代　表　人　呂奇龍（董事長）

訴訟代理人　朱麗真律師

被　　告　臺北市政府勞動局

代　表　人　陳信瑜（局長）住同上

訴訟代理人　曾宛婷

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10月25日府訴三字第1086103622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。

訴訴費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

㈠、本件被告代表人原為賴香伶，訴訟中變更為陳信瑜，業據被告新任代表人提出承受訴訟狀聲明承受訴訟（本院卷第91頁），核無不合，應予准許。

㈡、按「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。」「有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：…二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變者。…四、應提起確認訴訟，誤為提起撤銷訴訟。…」「撤銷訴訟進行中，原處分已執行而無回復原狀可能或已消滅者，於原告有即受確認判決之法律上利益時，行政法院得依聲請，確認該行政處分為違

法。」行政訴訟法第111條第1項、第3項第2、4款、第196條第2項分別定有明文。原告民國108年12月4日起訴時之聲明為：「1.原處分及訴願決定均撤銷。2.訴訟費用由被告負擔。」（本院卷第11頁），因被告先前已於108年9月5日公告原告名稱及負責人姓名（乙證卷第54頁），原告因此於109年4月23日準備程序變更聲明為：「1.原處分關於罰鍰新臺幣（下同）80萬元部分及訴願決定關於該部分均撤銷。2.確認原處分關於公布受裁處人名稱及負責人姓名部分為違法。3.訴訟費用由被告負擔。」（本院卷第131-133頁），又於109年5月27日言詞辯論期日將訴之聲明第二項更正為：「確認原處分關於勞動基準法第32條第2項經罰鍰80萬元部分公布受裁處人名稱及負責人姓名部分為違法。」，被告對於原告訴之變更追加並無意見（本院卷第133、159頁），本院亦認為適當，應予准許。

㈢、按「原告於判決確定前得撤回訴之全部或一部。但於公益之維護有礙者，不在此限。」「訴之撤回，應以書狀為之。但於期日得以言詞為之。」行政訴訟法第113條第1、3項定有明文。本件原處分認定的違規事實包括第一、勞動基準法第24條第2項，依第79條第1項第1款處罰鍰2萬元、依第80條之1第1項公布事業單位名稱及負責人姓名；第二、勞動基準法第32條第2項，依第79條第1項第1款處罰鍰80萬元、依第80條之1第1項公布事業單位名稱及負責人姓名。原告於起訴狀主張原處分全部都違法（本院卷第13頁），嗣於109年4月23日準備程序時以言詞表示：「原聲明關於罰鍰2萬元部分，當庭撤回。」（本院卷第133頁），再於109年5月27日言詞辯論期日將訴之聲明第二項更正為：「確認原處分關於勞動基準法第32條第2項經罰鍰80萬元部分公布受裁處人名稱及

負責人姓名部分為違法。」，即表示原告先後將原處分關於違反勞動基準法第24條第2項罰鍰2萬元部分及關於該部分公布受裁處人名稱及負責人姓名部分均予以撤回，不再列為請求審理之範圍。本院亦認為其撤回於公益之維護無礙。

二、事實概要：

㈠、原告經營公共汽車客運業，為適用勞動基準法之行業。經被告及其所屬臺北市勞動檢查處分別於108年3月12日、3月18日、3月21日及3月28日派員實施勞動檢查，查得原告以行車紀錄（駕駛駕車時間查核紀錄）作為勞工出勤紀錄，以每日第1個發車時間作為上班時間，每日最後1個返站時間作為下班時間，未採變形工時。工作時間採排班制，依行政院人事行政總處公布之行事曆，將當月應休假天數排入當月休假，未能排入休假天數，以休息日出勤工資加計發給。另延長工時工資計算基礎為底薪、伙食津貼、行車安全獎金、安服獎金、運價專案補貼之合計。經被告查認108年1月份出勤紀錄及工資清冊中：勞工張紅武108年1月2日、1月9日、1月16日、1月23日及1月30日排休（例假日），其餘天數皆出勤工作，按其每日駕駛時間（即發車返站期間加總），108年1月份正常工作時間其中計有20日皆有延長工時，另108年1月1日、8日、15日、22日及29日等5天為休息日，亦皆有延長工時，張紅武108年1月份延長工時逾121小時，超過法定1個月延長工時46小時之上限，違反勞動基準法第32條第2項規定。

㈡、被告乃以108年5月8日北市勞動字第10860485371號函檢附勞動檢查結果通知書予原告，命立即改善，並通知原告陳述意見。嗣原告分別於108年5月27日、7月1日提出陳述意見書及陳述意見補充說明書，被告仍審認原告第5次違反勞動基準法第32條第2項規定（第1次至第4次裁處分別為104年3月4日

府勞動字第10338326700號、105年4月1日北市勞動字第1053
3232200號、106年11月14日北市勞動字第10639663700號、1
07年8月27日北市勞動字第10760395121號裁處書，以下分別
稱為第1、2、3、4次處分）），且為甲類事業單位，乃依同
法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及臺北市政府處理違
反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）第3點、
第4點項次26等規定，以108年7月8日北市勞動字第10860514
841號裁處書（下稱原處分）處原告80萬元罰鍰，並公布原
告名稱及負責人姓名。原告不服，提起訴願，經訴願決定駁
回，遂提起本件行政訴訟。

三、本件原告主張：

本件之爭點僅一，即原處分以本件屬第5次違反勞動基準法
第32條第2項規定處以80萬元罰鍰並公布原告名稱及負責人
姓名，原告主張係屬違法，理由如下：

1、勞動基準法第36條第3項規定休息日之工作時間屬延長工時
，自105年12月23日起施行。細繹第1、2次處分，當時因休
息日的工作時間並非延長工時，故裁處書僅載明處罰理由為
超過每月延長工時上限46小時，違反勞動基準法第32條第2
項規定。而第3次處分當時雖已將休息日工作時間當作延長
工時，但第3次處分的處罰理由是延長工時超過每日延長工
時上限12小時，並不是以超過每月延長工時上限46小時為處
罰理由，也不是以計算休息日之工作時間已超過每月延長工
時為處罰理由。綜上，縱使第4次處分是以加計休息日的工
作時間已超過每月延長工時上限，即便本件亦同，則本件也
只是第2次違反，依裁罰基準第4點第26項規定，應處以罰鍰
10萬元，而非80萬元。

2、原處分僅以勞動基準法第32條第2項之法條形式上觀之，而

認定原告屬第5次違反，處以高額80萬元之罰鍰，對原告而言並無期待可能性，亦無足夠之非難性，由於勞動基準法第32條第2項延長工時上限的規定，因保護勞工之目的而不斷修正，從之前休息日不計入延長工時，到後來計入延長工時，所以對雇主違反此條持續修正之規定的違規行為，應以實質內容觀之，故原處分逕行認定原告屬第5次違反，明顯違反比例原則。

3、勞基法第36條於105年12月23日修正後（將休息日的工作時間計算為延長工時）之態樣已經不同，被告應修正裁罰基準卻未為之，係屬裁量怠惰。因為第32條第2項的規範從之前的每個月的規定到以每日計算延長工時，再到現在將休息日計入延長工時，就已經有3種不同的規範方式，應該要做區別。

4、並聲明：⑴原處分關於罰鍰80萬元部分及訴願決定關於該部分均撤銷。⑵確認原處分關於勞動基準法第32條第2項經罰鍰80萬元部分公布受裁處人名稱及負責人姓名部分為違法。⑶訴訟費用由被告負擔。

四、被告則以：

㈠、法令依據：

1、按勞動基準法第1條規定：「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。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所訂之最低標準。」、同法第32條第2項規定：「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，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，一個月不得超過54小

時，每3個月不得超過138小時。」、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、……、第32條、……。」及第80條之1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。」。

2、依裁罰基準第3點：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：甲類，有下列情形之一者屬之：股票上市公司或上櫃公司。資本額達新臺幣8千萬元以上之公司。僱用人數達100人以上之事業單位（含分支機構）。…」，第4點第26項規定：「雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間或雇主使勞工在正常工作時間以外延長工作之時間，違反勞基法第32條第2項規定之時數。法條依據：第32條第2項。」，違反上開規定，依據勞動基準法第79條第1項第1款，得處法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰：「處2萬元以上100萬元以下罰鍰。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。統一裁罰基準（新臺幣：元）甲類：(1)第1次：2萬元至20萬元。(2)第2次：10萬元至40萬元。(3)第3次：30萬元至60萬元。(4)第4次：60萬元至80萬元。(5)第5次以上：80萬元至100萬元。…」及第80條之1第1項。

㈡、原告經營公共汽車客運業，為適用勞動基準法之行業。經臺北市勞動檢查處108年3月18日及被告於108年3月12日、3月21日及3月28日實施檢查發現：

1、原告以行車紀錄（駕駛駕車時間查核紀錄）作為勞工出勤紀錄，以每日第一個發車時間作為上班時間，每日最後一個返

站時間作為下班時間，未採變形工時。工作時間採排班制，依行政院人事行政總處公布之行事曆，將當月應休假天數排入當月休假，未能排入休假天數，以休息日出勤工資加計發給。另原告表示延長工時工資計算基礎為底薪+伙食津貼+行車安全獎金+安服獎金+運價專案補貼。

2、經查張員108年1月2日、9日、16日、23日及30日排休（例假日），其餘天數皆出勤工作，按其每日駕駛時間（即發車返站期間加總），其中108年1月3日、4日、5日、6日、7日、10日、11日、12日、13日、17日、18日、19日、20日、21日、24日、25日、26日、27日、28日、31日皆有延長工時，另108年1月1日、8日、15日、22日及29日等5天為休息日，亦皆有延長工時，全月延長工時共計7,280分鐘（即121小時20分鐘），逾法定1個月延長之工作時間46小時之上限，違反勞動基準法第32條第2項規定。前開事實尚有原告違反勞動基準法第32條第2項規定由股長王淑娟於108年3月21日及108年3月28日簽認之被告勞動條件檢查會談紀錄暨抽查勞工名單、出勤紀錄、薪資給付清冊及股長張偉倫108年3月18日簽認之臺北市勞動檢查處勞動條件檢查會談紀錄可稽，違規事實洵堪認定，被告爰依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，以原處分處罰鍰80萬元，並公布原告名稱及負責人姓名。

㈡、有關違反勞動基準法第32條第2項規定部分：

1、據原告股長王淑娟於108年3月28日接受勞動檢查時陳稱略以：「（問）請問貴公司是否經勞資會議決議通過延長工作時間，一個月不得超過54小時，每三個月不得超過138小時之合意？（答）本公司已於107年3月舉辦勞資會議，決議通過自107年3月起開始實施延長工時一個月不超過54小時，每三

個月不超過138小時，並自107年3月1日至107年5月31日為第一個三個月週期，依序類推，……。（問）請問貴公司勞工張紅武108年1月份出勤及薪資發放情形如何？（答）張員108年1月計有2日、9日、16日、23日、30日等5天排休（例假日），其餘天數出勤工作，其中3日延長工時235分、4日延長工時234分、5日延長工時226分、6日延長工時195分、7日延長工時218分、10日延長工時232分、11日延長工時235分、12日延長工時97分、13日延長工時210分、17日延長工時122分、18日延長工時147分、19日延長工時84分、20日延長工時233分、21日延長工時126分、24日延長工時236分、25日延長工時232分、26日延長工時86分、27日延長工時142分、28日延長工時239分、31日延長工時236分。另1日、8日、15日、22日及29日等5天休息日各延長工時696分、710分、717分、715分及675分，該月張員延長工時共計7278分（即121小時18分）……。」，此有原告股長王淑娟簽認之受檢資料影本附卷可稽。

2、出勤記錄卷證資料顯示原告使張紅武於108年1月份僅休例假5日，當月5日休息日出勤及正常工時之延長工作時間加總一個月竟達121小時又18分鐘，縱使原告經工會同意於107年1月份開始實施延長工時，一個月不得超過54小時，每三個月不得超過138小時，原告亦違反此法令規定；又按勞動基準法第32條第2項明定雇主使勞工延長之工作時間不得超過法定時數上限，係基於兼顧雇主營運需求及使勞工有適當之休息時間，俾利勞工健康之維護，該規定屬強制規定，原告尚難以因經營大環境之改變造成駕駛員普遍缺乏為由，免除其法定義務。且原告係經營公共汽車客運業，明知駕駛員行駛大眾交通工具，超過法定時數上限疲勞駕駛易造成危險，恐

影響大眾運輸安全，更應維護勞工權益並恪遵勞動基準法第32條第2項之規定。惟原告卻於5年內違反達5次之多，足見有常態違規之情事，且鮮有忽視法令規定及大眾運輸安全，故原告主張顯屬卸責之詞，不足採據，違反勞動基準法第32條第2項規定，已臻明確。

㈣、原告屬裁罰基準第3點資本額達8千萬元以上之公司及僱用人數達100人以上之甲類事業單位，第5次違反同法第32條第2項規定，勞動基準法第32條第2項就是規定超出法定工時的上限，勞動基準法上對於如何定義超出法定工時的上限框列了這些型態，這3種都是超出法定工時的違規態樣，所以被告的裁量並無違誤。爰此，依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項、裁罰基準第4點第26項規定，處罰鍰80萬，並公布原告名稱及負責人姓名，於法尚無不合，原處分應予維持。

㈤、並聲明：1.原告之訴駁回。2.訴訟費用由原告負擔。

五、兩造不爭之事實：

如事實概要欄所述之事實，業據提出原處分（本院卷第17-19頁）、訴願決定書（本院卷第21-39頁）、被告依法公布原告名稱及負責人姓名日期資料影本（乙證卷第54頁）、原告108年5月23日(108)光華良總字第00725號函陳述意見書（乙證卷第131-142頁）、原告108年6月28日(108)光華良總字第00863號函陳述意見補充說明書（乙證卷第123-130頁）、光華巴士之請假明細表（乙證卷第273-282頁）、光華巴士員工107年12月至108年2月薪資表（乙證卷第283-285頁）、光華巴士薪資媒體報表（乙證卷第286-291頁）、勞工張紅武107年12月份至2月份出勤紀錄影本（乙證卷第162-172頁）、被告108年3月12日、3月18日、3月21日、3月28日勞動條件

檢查會談紀錄（乙證卷第296-297頁、第303-309頁、第157-161頁、第150-156頁）、臺北市政府勞動局104年3月4日府勞動字第10338326700號裁處書（即第1次處分，本院卷第109頁）、臺北市政府勞動局105年4月1日北市勞動字第10533232200號裁處書（即第2次處分，本院卷第113頁）、臺北市政府勞動局106年11月14日北市勞動字第10639663700號裁處書（即第3次處分，本院卷第117頁）、臺北市政府勞動局107年8月27日北市勞動字第10760395121號裁處書（即第4次處分，本院卷第121頁）為證，其形式真正為兩造所不爭執，堪信為真。再者，由臺北市政府勞動局108年3月28日被詢人王淑娟談話紀錄（乙證卷第151-152頁），與張紅武的108年1月份駕駛駕車時間查核記錄表互相核對，兩者相符，所以張紅武在該月份的延長工作時數超過121小時，也就超過法律規定1個月延長工作時間的上限46小時的規定，因此，原告違反勞動基準法第32條第2項規定的事實已可確認。

六、本院之判斷：

㈠、兩造之爭點：原告這次被查獲違反勞動基準法第32條第2項的事實，是否屬於第5次違規？原處分關於罰鍰80萬元部分及訴願決定關於該部分、原處分關於勞動基準法第32條第2項經罰鍰80萬元部分公布受裁處人名稱及負責人姓名部分是否適法？

㈡、本件應適用之法條與法理：

1、勞動基準法

依行為時勞動基準法第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」第32條第1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。」同條第2項規定：「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，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，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。」第36條第3項規定：「雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。」第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反…第三十二條…規定。」第80條之1第1項規定：「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。」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、每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」

2、裁罰基準第3點規定：「三、雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：（一）甲類，有下列情形之一者屬之：1.股票上市公司或上櫃公司。2.資本額達新臺幣8千萬元以上之公司。3.僱用人數達100人以上之事業單位（含分支機構）。…」第4點項次26規定：「四、臺北市政府處理違反勞動基準法（以下簡稱勞基法）事件統一裁罰基準如下表：…【項次】26【違規事件】雇主延長勞工之工作時間連同正常

工作時間或雇主使勞工在正常工作時間以外延長工作之時間，違反勞基法第32條第2項規定之時數。【法條依據（勞動基準法）】第32條第2項、第79條第1項第1款、第4項及第80條之1第1項。【法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰】1.處2萬元以上100萬元以下罰鍰，並得依事業規模、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。2.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。【統一裁罰基準（新臺幣：元）】」違反者，除依雇主或事業單位規模、性質及違規次數處罰如下外，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：1.甲類：（1）第1次：2萬元至20萬元。（違規事業單位為股票上市或上櫃公司，第1次違反裁罰金額為5萬至20萬元。）（2）第2次：10萬元至40萬元。（3）第3次：30萬元至60萬元。（4）第4次：60萬元至80萬元。（5）第5次以上：80萬元至100萬元。…」第5點規定：「五、前點違規次數之計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯五年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。」

3、查，上開裁罰基準的規定，是被告依其授權範圍內而制定，以事業單位的規模、5年內的違規次數作為裁量處罰輕重的區分依據，使事業單位違規的成本與違規增加的次數之間成正比，以增加事業單位違規成本的方式，希望達到減少事業單位違規的效果，預期在制度設計上有助於達成法律保障勞工的公益目的，每次增加的最低罰鍰金額，除第1次至第2次是增加5萬元以外，其餘按次增加20萬元，最高罰鍰金額則自第1次的20萬元按次增加20萬元至第5次的100萬元，有其正當性也符合比例性，並無過度處罰等情形，經核與憲法授

權明確性、保障人民財產權、比例原則等基本權保障原則並無違背，本院應予適用。

㈢、查，原告在本次違規之前，已經有4次違反勞動基準法第32條第2項規定的違規，經被告做成第1次至第4次處分確定等情，已如前述。依行政程序法第110條第3項規定：行政處分未經撤銷、廢止，或未因其他事由而失效者，其效力繼續存在。因此，「行政處分於生效後，即產生規制作用，形成一定之法律關係，或創設權利或課予義務。易言之，合法有效之行政處分之效力，通說認為具有拘束原處分機關、相對人、利害關係人之效力（有稱之為「實質存續力」）。故其在未經有權機關依法撤銷或廢止之前，應為所有之國家機關所尊重，並以之為既存之構成要件，作為另一行政處分本身決定之基礎，殆無疑義。」（參照最高行政法院108年裁字第1435號行政裁定意旨）上開4次處分並未被撤銷、廢止，也未因其他事由而失效，其效力繼續存在，前1次的處分並且作為後1次處分的構成要件與基礎。原告作為上開4次處分的相對人，應受其拘束，所以，原告此次違反勞動基準法第32條第2項規定，違規時間是108年1月份，往前回溯5年內，違反同項次並經裁處之次數累計之，而第1次處分所處罰的原告違規時間是在103年7月份，時間在本次違規回溯5年內，所以本次屬於第5次違規，並無疑義。從而，被告對於違規次數的認定並無違誤，原處分並無違法，原告的主張並無理由。

㈣、原告雖主張：第一、第1、2次處分當時，勞基法並未將休息日工作時間當作延長工時，故僅僅載明延長工時超過每月延長工時上限46小時，而第3次處分當時雖然休息日工作時間已屬延長工時，然第3次處分的處罰理由是延長工時超過每

日延長工時上限12小時，並不是以超過每月延長工時上限46小時為處罰理由，也不是以計算休息日之工作時間已超過每月延長工時為處罰理由。縱使第4次處分是以加計休息日的工作時間已超過每月延長工時上限，即便本件亦同，則本件也只是第2次違反，應處以罰鍰10萬元而非80萬元。第二、原處分對原告而言並無期待可能性或足夠非難性，因勞動基準法第32條第2項規範之延長工時上限，從之前休假日不算入延長工時，到後來將休息日當作延長工時，所以應實質認定雇主的違規內容而計算違規次數，原處分逕行認定原告屬第5次違反，明顯違反比例原則等語部分。惟查：

1、第1次處分的裁處書記載：「…主旨：受裁處人違反勞動基準法第32條第2項…。事實：…二、…㈠受裁處人使247路駕駛勞工藍錫銘於103年7月份之延長工時累計達117.48小時，勞工蔡漢宗於103年7月份之延長工時累計達97.23小時，違反勞動基準法第32條第2項規定…」（本院卷第109頁）、第2次處分的裁處書記載：「…主旨：受裁處人違反勞動基準法第32條第2項…。事實：…二、…㈠受裁處人與所僱勞工約定每日工時8小時，一日工時逾8小時或單週總工時逾40小時部分及計給延長工時工資。105年1月份出勤紀錄中，勞工余見益、周銀泉及李明松分別延長工時57小時、51小時及54小時，均有逾法定一個月延長工時46小時限制，違反勞動基準法第32條第2項規定。…」（本院卷第113頁）、第3次處分的裁處書記載：「…主旨：受裁處人違反勞動基準法第32條第2項…。事實：…二、…㈠受裁處人與所僱勞工約定每日出勤時間由駕駛駕車時間查核紀錄表為記錄，首班發車與末班返站間之時間扣除每趟次間之休息時間即為受指揮監督之時間。惟受裁處人自承於每日首發車前須有10分鐘至15分

鐘進行車輛檢查、酒測、車輛清潔等例行性工作。故106年7月份至9月份駕駛駕車時間查核紀錄表中，勞工李鎮丞（下稱李員）於8月25日6時20分發車至19時24分返站，工時達737分鐘，另加上當日首發車前之例行性工作，已逾法定一日總工時12小時之限制；李員於8月24日6時10分發車至19時8分返站，工時達715分鐘，另加上當日首發車前之例行性工作，亦已逾法定一日總工時12小時之限制。受裁處人使勞工出勤逾一日總工時12小時上限，違反勞動基準法第32條第2項規定。…」（本院卷第117頁）、第4次處分的裁處書記載：「…主旨：受裁處人違反勞動基準法第32條第2項…。事實：…一、…㈠違反勞動基準法第32條第2項規定部分，如下：1、…受裁處人使勞工一日出勤逾法定12小時上限。2、…(1)…已逾法定一個月延長工時46小時之限制。(2)…受裁處人皆有使所僱勞工出勤逾一日正常工時連同延長工時達12小時限制之事實。…」（本院卷第121頁）等情，有上開裁決書在卷可參。

2、上開4次處分所適用的違規法條都是勞動基準法第32條第2項，第1次、第2次處分的違規事實都是勞工在單一月份（103年7月份、105年1月份）的延長工作時數超過法令規定（本院卷第109、113頁）。第3次處分的違規事實是單一日（106年8月24日及25日）的延長工作時數超過法令規定（本院卷第117頁）。第4次處分的違規事實則包括勞工在單一月份（107年3月份，張鈞棠的非休息日延長工時84.4小時加上休息日延長工時32.5小時共計117小時，陳玉樹的非休息日延長工時58小時加上休息日延長工時30.5小時共計88.5小時）、單一日（例如，劉曙程106年11月17日、簡弘竹106年11月28日、張鈞棠107年5月31日、王鵬峰107年3月2日、蔡晙泓107

年3月6日、葉建輝107年5月3日等）的延長工作時數都超過法令規定（本院卷第121、123頁）。第4次處分的違規事實在107年3月份單一月份的違規，如果只計算張鈞棠的非休息日延長工時84.4小時、以及陳玉樹的非休息日延長工時58小時，都已經單獨構成違規，所以，即便不計入休息日的延長工時，仍不影響原告違反勞動基準法第32條第2項規定的事實，因此，原告第4次處分的違規事實，並不是因為105年12月6日修正，同年月21日公布施行的勞動基準法第36條第3項本文規定：「雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。」而使得原告違規受到處罰，縱使不計算勞工在休息日的延長工時，仍然是違反規定。原告在本件原處分認定的違規事實也是如此，如果單獨計算張紅武的非休息日延長工時3,767分鐘即62個小時又47分鐘，就已經超過了法定延長工時的上限，再加計休息日延長工時的3,513分鐘，合計7,280分鐘即121小時20分鐘（本院卷第17、19頁）。也就是說，無論是否加計休息日的延長工時，都不影響原告構成第4次以及本件第5次的違規事實。

3、再從第1次至第4次違規事實觀之，都是違反勞動基準法第32條第2項規定，而該條項規定的立法意旨並沒有改變，都是以限制勞工的延長工時上限，來達到保護勞工身心健康的目的。原告作為雇主，自應隨時遵守此項規定。況且，第4次處分的違規事實最早是在106年11月間，當時已是勞動基準法第36條第3項於105年12月21日公布施行後將近11個月之久，原告早應依新修正的規定處理延長工時的上限，所以並無原告所稱並無期待可能性或足夠非難性可言。被告的裁罰基準第5點規定：「五、前點違規次數之計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯五年內，違反同項次並經裁

處之次數累計之。」以違反同項次並經裁處之次數累計，就勞動基準法第32條第2項而言，能夠斟酌同一法條項次維護的相同公益與立法目的，有其適當性、必要性，所採取的手段適合於達成所欲保護的目的而有其適當性，也是所欲達成的目的所必要，且手段與目的之間符合比例性，並無過度處罰或過度損害受規範者其他利益的情形。從各方面來看，都沒有原告所稱違反比例原則的情形。

4、105年12月21日公布施行的勞動基準法第36條第3項本文規定，其修法理由為：「為落實休息日應使勞工休息為原則，工作為例外，另考量休息日出勤之時數性質上屬延長工作時間，爰增訂第三項，定明除受到一日不得超過十二小時之限制外，於核計是否超過一個月延長工作時間上限之四十六小時之時，亦併予列計，以避免勞工過勞（例如：勞工於休息日若僅工作二小時，依修正條文第二十四條第三項規定，應列計延長工作時數為四小時，並併入一個月延長工作時間上限之四十六小時計算）。」有其正當性，是國家保障勞工權利的進一步落實，原告作為雇主，自應予以遵守。而勞動基準法第32條第2項延長工時的上限規定，無論是否納入休息日，或是以單1日、單1月份分別規定延長工時上限，都是立法者從不同層面考量斟酌而予以規範，作為勞動條件的最低標準，如果有所違反，不論是何種類型的違規事實，都是侵害相同公益，裁罰基準以違反勞動基準法第32條第2項之次數予以累計，應屬合法正當，被告認定原告本次違規屬於第5次違規，並無違誤。故原告前開主張，均無理由，並無可採。

七、從而，原處分關於罰鍰80萬元部分及該部分之公布受裁處人名稱及負責人姓名部分並無違法，訴願決定予以維持，核無

不合。原告訴請撤銷及確認原處分關於勞動基準法第32條第2項經罰鍰80萬元部分公布受裁處人名稱及負責人姓名部分為違法，為無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊及防禦方法，經本院審酌後，核與本件判決結果不生影響，故不逐一論究說明，附敘明之。

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　　109　　年　　6　　月　　10　　日

臺北高等行政法院第七庭

審判長法　官　陳心弘

法　官　魏式瑜

法　官　郭銘禮

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	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

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。
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　　6　　月　　10　　日

書記官　林淑盈