臺北高等行政法院判決

108年度訴字第2033號

）FKT64W1Z1X5L0;@109年5月28日辯

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）
訴訟代理人　張享琦
　　陳均銘
　　黃鴻倫

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10月25日勞動法訴二字第1080017123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：原告淡水企業股份有限公司係經營高爾夫球場，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經被告新北市政府所屬勞動檢查處於民國108年4月25日實施勞動條件檢查，發現原告所僱勞工排班，以每周休1 日為原則（週期不固定），致其所僱勞工高金發、楊景琪、馬貴花及詹秋燕等4 人（下稱勞工高金發等4人）於108年1月至3月期間，每月僅排休4日至5日（其中每週休1 日為例假），故高君等人有於休息日出勤工作，惟原告未依規定給予延長工時工資，違反勞基法第24條規定，經被告考量原告僱用勞工人數100 人以下

，並曾於105年9月21日及107年10月3日違反同一規定，本次係第三次違規，乃依勞基法第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（下稱裁罰基準）附表第16項規定，處原告罰鍰新臺幣（下同）8 萬元，公布原告名稱及負責人姓名，並要求原告立即改善。原處分於108年5月29日送達，原告不服，於同年6 月28日提起訴願，經勞動部以108 年10月25日勞動法訴二字第1080017123號訴願決定書駁回其訴願。訴願決定書於108 年11月7 日送達，原告不服，於同年12月31日提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

原告經營高爾夫球場具有行業特殊性及時間性，有別於一般勞動事業，亦即經營高爾夫球場皆在假日時有其工作必要性，且白天方可工作，晚上無法工作等之特殊情形存在，原告皆有將此特殊性及時間性之訊息告知各員工，讓員工自行分配休假日。原告員工每日僅工作6小時（雖打卡為7小時，但其中1小時為員工休息及用餐時間等），一周上班6日、工作時間僅36小時，並無違反勞基法第24條之規定；且係由原告員工自行決定排班，或有平日休假而於休息日出勤之情形，亦為原告員工間互相配合及自行選定時間所致，並非休息日皆有出勤或未給予延長工時工資。又原告確實有召開勞資會議並經勞資雙方同意實施彈性工時，此有勞資會議記錄可證，原告與勞方協調採彈性工時，就是希望員工體恤原告經營上之困難性及特殊性，而同意由原告自行分配休假日，且每日僅工作6 小時、每周工作36小時，因此原告應無違反勞基法第24條之事實及故意存在，原處分及訴願決定之認定，實有違誤。

退步言，各行各業皆有其經營上之特殊性，經營高爾夫球場更與一般行業不同，假日及平日上下班時間更與其他行業有所不同，原告才與勞工代表達成彈性工時之共識，足證有改善之決心，但因不諳法律要件及細節，且勞動檢查處亦未妥善建議改善方向，僅一昧檢查並處以高額罰鍰，實非勞基法之立法本旨。原告並非故意違反勞基法，倘若有違反時情節亦屬輕微，本於公平原則及比例原則，原處分所裁處8萬元罰鍰數額實屬過高而應予酌減，且無公布原告名稱及負責人之必要性存在。

聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

勞基法第24條規定：「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：[延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。) 再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。(依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」同法施行細則第20條之1 規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：[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。) 勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」違者，依同法第79條第1項第1款及第80條之1 規定，處2萬元以上100萬元以下罰鍰，並公布名稱及負責

人姓名。

次按勞基法第36條規定略以，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，依第30條第2項規定變更正常工作時間者，每2週內之例假及休息日至少應有4日，依第30條第3項規定變更正常工作時間者，每8週內之例假及休息日至少應有16日，以及依第30條之1 規定變更正常工作時間者，每4週內之例假及休息日至少應有8日。原告雖有經勞資會議同意採行勞基法第30條及第30條之1 變形工時制度，惟依前揭規定，實施變形工時制度之勞工，不論勞工每週工時為何，於每2週、8週、4週內之例假及休息日至少仍應有4日、16日、8 日，惟原告僅於每月給予勞工4至5日排休，顯見有使勞工於休息日出勤之事實，卻未依規定給予勞工延長工時工資，已違反勞基法第24條之規定。至原告陳稱勞工每日工作6 小時，每週上班時數僅36小時，縱令屬實，亦僅得證明原告未違反勞基法第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休息日出勤工資的義務。另稱有於休息日出勤係因勞工互相配合排班自行選定時間所致，所述皆無礙被告認定原告有使勞工於休息日出勤而未給予勞工延長工時工資之事實，違法事實至臻明確，原告所述難據為免責之論據。

聲明：駁回原告之訴。

四、本院之判斷：

按「雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」（第24條）、「（第1項）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2項）前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。（第3 項）第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。」（第30條）「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：[四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。」（第30條之1）、「（第1項）勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。（第2 項）雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：[依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。) 依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。(依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。（第3 項）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。…。」（第36條）「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：[違反…、第二十二條至第二十五條、…。」（第79條），勞基法第24條第2 項、第30條第1項至第3項、第30條之1第1項第1款、第36條第1項、第2項、第3項前段及第

79條第1項第1款分別定有明文。

如事實概要欄所載之事實，為兩造所不爭執，並有勞動檢查紀錄（原處分卷第30、31頁）、勞工高金發等4人108年1月至3月攷勤表（原處分卷第35頁至第110頁）、職員薪津單（原處分卷第111頁至第130頁）、原處分及其送達證書（訴願卷第30頁至第34頁）、訴願決定書及其送達證書（訴願卷第1頁至第9頁）附卷可查，此部分之事實應可認定。原告雖以上開情詞，主張應予免罰或減輕裁罰等語。然：

按「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」勞基法第1條第2項定有明文。稽其規定意旨，乃因勞基法係國家為保護勞工權益，而規範各項勞動條件最低標準之法律，事業單位固得依事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定關於工資、工作時間、延長工作時間之加給、休息、休假、退休、職業災害補償等勞動條件，但仍不得低於勞基法所定之最低標準，是除該法有特別規定外，自不容勞雇雙方以契約自由為由規避之，以貫徹憲法第15條、第153條保障勞工生存權及維護勞工權益之意旨，並落實勞基法第1條第1項所揭櫫保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展之立法目的（司法院釋字第494號、第578號、第726號等解釋意旨參照）。準此，基於契約自由原則，勞雇雙方固可就勞動條件予以合意議定，惟除勞基法另有規定外，所為之約定仍不得低於勞基法所定之標準，勞雇雙方僅能在至少合乎勞基法所定最低勞動條件之前提下議約，以周全保障勞工權益。

次按為落實週休二日制度，配合法定正常工作時間自105年1月1日起縮減為每週不得超過40小時，並考量例假僅限因天災、事變或突發事件等特殊原因始得出勤之嚴格規範

，105年12月23日修正施行之勞基法第36條第1項規定「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」（即所謂「一例一休」）。又考量部分行業之業務有繁忙、空閒時期之分（淡、旺季），為便於雇主進行業務人力調配（排班），並透過工時集中運用，減少勞工出勤次數，使勞工得以集中運用假日，乃有變形工時制度之設，前引勞基法第30條第2項、第3項及第30條之1第1項第1款規定，即分屬2週、8週及4週變形工時制。而配合一例一休制度的採行，勞基法於前述修正時，於第36條增列第2 項規定，明定2週、8週變形工時制之例假仍維持每七日至少一日「所謂7休1」（修正前第36條規定即規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假」），僅休息日可彈性調整，而4 週變形工時制雖不受「7休1」之限制（但每二週內仍至少應有2日之例假），然仍如同2週、8 週變形工時制一般，必須在例假與休息日總數不減損之前提下，始得為彈性調整；換言之，在一例一休制度下，每週必須有2 日之休息，如果因適用變形工時制而彈性挪移休息日或例假，於2 週變形工時制下，其例假及休息日仍至少應有4日（2【週】x 2【日】）；於4週變形工時制下，其例假及休息日仍至少應有8 日（4【週】x 2【日】）；於8 週變形工時制下，其例假及休息日仍至少應有16日（8【週】x 2【日】）。

原告固主張其有召開勞資會議，並經勞資雙方同意實施彈性工時，故由原告員工自行決定排班一節，然經核其所提106年10月17日「淡水企業股份有限公司106年第三次勞資會議紀錄」（本院卷第33頁）僅記載「…。 實施彈性工時（勞基法第30條及第30條之1 ），請同意通過」等語，

其究竟係採2週、4週，抑或8週變形工時制，已難謂明確；且如前所述，本件勞工高金發等4人於108年1月至3月期間，每月均僅排休4日至5日，無論係採何種變形工時制度，均未符合前開例假與休息日總數不減損之法定要求。又原告主張其員工每日僅工作6小時，一周上班6日、工作時間僅36小時，並無違反勞基法第24條之規定等語，然勞基法第30條第1項所定「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」，乃係基於保障勞工身心健康等權益而設每日、每周法定工時上限，其所側重之制度目的，與變形工時制度本有不同，縱然原告未違反勞基法第30條規定，然其既有使勞工高金發等4人於休息日出勤工作，而未依規定給予延長工時工資，自無礙於其違反同法第24條規定之認定，是原告上開主張，亦無足採。至原告主張原處分裁處8萬元罰鍰數額實屬過高，應予酌減，且無公布原告名稱及負責人之必要性存在等語。然按事業單位為僱用勞工人數100人以下，而雇主未依勞基法第24條第2項規定給付勞工於第36條所定休息日工作之工資，且為第三次違反者，處8萬元罰鍰，並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，為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項所明訂，核此裁罰基準，乃被告為處理違反勞基法事件，建立執法之公平性，減少爭議及提昇行政效率與公信力（參見該裁罰基準第1點），在勞基法第79條第1項、第80條之1第1項所定裁罰種類及範圍內，按其事業單位之規模、違規次數等，所為細節性、技術性之裁罰標準，使行政裁罰之裁量有一客觀之標準，以免專斷或有差別待遇，被告援以為裁罰之依據，本院予以尊重。查本件原告前因

違反勞基法第24條規定，而分別為被告於105年9月21日、107年10月3日所裁罰一節，有各該勞動基準法罰鍰裁處書在卷可查（訴願卷第35頁至第42頁），依上開裁罰基準第2條第2項規定：「前項附表所定之違規次數，指本次違規裁罰時回溯前五年內，違反同條項且未經撤銷之裁罰累積次數」，本件違規確屬於5 年內之第三次違反勞基法第24條規定，是原處分合於上開裁罰基準之規定，並無原告所指裁罰過重，違反公平原則及比例原則之情，是原告上開主張，自委無足採。

綜上所述，原告主張均無足採。從而，被告以原告違反勞基法第24條規定，且係第3次違規，乃依勞基法第79條第1項第1 款、第80條之1第1項及裁罰基準附表第16項規定，處原告罰鍰8 萬元，公布原告名稱及負責人姓名，並要求原告立即改善，認事用法均無違誤，訴願決定予以維持，核無不合。原告訴請本院為如其聲明所示之判決，為無理由，應予駁回。又本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

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　　7　　月　　2　　日

臺北高等行政法院第三庭

審判長法　官　蕭　忠　仁

法　官　林　秀　圓

法　官　李　明　益

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
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。
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　、　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　所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　2　　日

書記官　劉　育　伶