

臺北高等行政法院判決

) FKT64W1Z1X5L0;@109年度訴字第

) FKT64W1Z1X5L0;@109年7月30日辯

原告 樂活醫務管理股份有限公司

代表人 楊適旭 (董事長)

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 賴君曆

吳怡寧

上列當事人間因勞動基準法事件，原告不服臺北市政府中華民國109年1月22日府訴二字第1096100189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、程序事項：

(一)原告樂活醫務管理股份有限公司經合法通知，無正當理由而未於言詞辯論期日到場，核無行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第386條各款所列情形，爰併準用民事訴訟法第385條第1項前段規定，依被告臺北市政府勞動局之聲請（本院卷第147頁），由其一造辯論而為判決。

(二)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。」行政訴訟法第111條第1項定有明文。本件原告起訴時訴之聲明為：「一、訴願決定及原處分均撤銷。二、訴訟費用由被告負擔。」（本院卷第11頁），嗣原告於民國109年6月3日準備程序時變更訴

之聲明為：「一、訴願決定及原處分關於原告違反勞動基準法【按：下稱勞基法】第24條第1項、第2項所處罰鍰合計新臺幣（下同）4萬元部分撤銷。二、確認原處分關於原告違反勞基法第24條第1項、第2項所處公布受裁處人名稱、負責人姓名之處分為違法。三、訴訟費用由被告負擔。」核其變更訴之聲明之內容，乃係因公布原告名稱及負責人姓名之裁罰（違反勞基法第24條第1項、第2項）部分，業經被告執行完畢，是原告所為聲明之變更，並不影響本件審理範圍，自無延滯訴訟或有礙被告訴訟攻擊防禦之問題，本院認原告所為訴之變更，洵屬適當，應予准許。

二、事實概要：原告經營管理顧問業，為適用勞基法之行業，經被告於108年2月25日、3月5日實施勞動檢查發現，原告未實施變形工時，故1日超過8小時之工時即應發給加班費，惟查得：1.原告之勞工江雅惠107年12月平日延長工時合計為7小時，然原告短少給付江雅惠平日延長工時之工資740元，違反勞基法第24條第1項規定；2.勞工江雅惠於107年12月22日休息日出勤4小時，原告未給付江雅惠休息日延長工時之工資750元，違反勞基法第24條第2項規定等情。被告乃以108年5月7日北市勞動字第1086048759號函檢送勞動檢查結果通知書給原告，命其立即改善，並請原告陳述意見。經原告函述意見後，被告仍審認原告違反裁處時勞基法第24條第1項、第2項規定，且為甲類事業單位，乃依勞基第79條第1項第1款、（裁處時）第80條之1第1項及裁處時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13、14等規定，以108年10月8日北市勞動字第10860974651號裁處書（下稱原處分）各處原告2萬元罰鍰，合計處4萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名（原處分

另以原告使勞工陳冷霖延長工時連同正常工時逾1日法定工時12小時上限，以及未給予勞工陳冷霖每7日中2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日，而認原告違反勞基法第32條第2項、第36條第1項規定，而分別裁罰2萬元並公布原告名稱及負責人姓名部分，不在本件起訴範圍內）。原告不服，提起訴願，復經臺北市政府以109年1月22日府訴二字第1096100189號訴願決定書駁回其訴願。原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

三、原告起訴主張及聲明：

(一)原告員工合計6人，勞雇雙方均明瞭工作性質為門市業務，且均同意採用一般門市所行之雙週變形工時勞動條件，雙方並據此排定上下班、輪班，並計算薪資，實行多年，雙方均無異議，然由於勞動政令時常改變加上宣導不足，原告因沒有勞資會議紀錄，無法證明勞資雙方同意雙週變形工時，而遭裁罰。本件上、下班班表原係勞工江雅惠自己排定正常班表交給人事，但因勞工江雅惠隔日臨時有事，而自行與同事更換值班時間，將星期三晚上的班和另一同事星期四早上的班對調，在雙週變形工時的勞動條件下，此事應係正常，但被告執行勞動檢查時，卻因原告沒有勞資會議紀錄可以證明雙方同意雙週變形工時，而直接認定當日應有3.5小時的上班時間算是加班，原告不應僅支付薪資，更應計算加班薪資，被告並以原告違反勞基法第24條第1項、第2項規定，各裁罰2萬元，合計裁罰4萬元。後經原告代表人與勞工江雅惠確認當時情形，勞工江雅惠也認為此換班係因第二天她臨時安排活動，才臨時換班，如被告裁處，勞工江雅惠願自行承擔損失4萬元等語。被告進行勞動檢查，保護廣大勞工權益，原本立意甚佳，但過度執法，自行認定裁處，不僅將適得其

反，且有擾民之實。

(二)依原處分所示，被告計算原告之短付金額，僅為740元和750元，卻裁罰4萬元，並不符合比例原則；且依據違反職業安全衛生法及勞動檢查法案件處理要點（下稱職安法處理要點），原告並非股票上市櫃公司且未達300人，非「甲類」事業單位，被告竟然直接判定原告違法，需接受裁罰、公布姓名等，被告與原告雙方對法規適用認知不相同，請撤銷原處分。

(三)聲明：

1.訴願決定及原處分關於原告違反勞基法第24條第1項、第2項所處罰鍰合計4萬元部分撤銷。

2.確認原處分關於原告違反勞基法第24條第1項、第2項所處公布受裁處人名稱、負責人姓名之處分為違法。

四、被告答辯及聲明：

(一)原告訴稱政令宣導不足以致其未作成勞資會議紀錄、未付平日延長工時工資等語，然原告既經營公司並僱用勞工執行業務，應事前熟悉勞動相關法令，避免觸法，對於勞工權益之處理有疑義時，應具有查詢法令之義務；另宣導不足之部分，相關法令均得於被告相關網站或臉書「勞動臺北」之粉絲專頁查得，尚無宣導不足之問題。

(二)被告依行政罰法第8條、第18條規定，審酌原告本件之情節及其應受責難程度，並依裁罰基準於裁量權範圍內，視原告所僱勞工之人數、經營資本規模及違反法令次數等考量，處法定罰鍰最低額。衡諸原告所受損害及違法情節，尚屬相當，並無違反比例原則。原告所訴各節核無足採，原處分尚無違誤或不當，應予維持。

(三)聲明：駁回原告之訴。

01 五、本院之判斷：

02 (一)按「(第1項)雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間
03 之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者
04 ，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時
05 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
06 。…。(第2項)雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作
07 ，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另
08 再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按
09 平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」「勞工每
10 七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。
11 」勞基法第24條第1項第1款、第2款、第2項及第36條第1項
12 分別定有明文；而違反前開第24條規定者，依同法第79條第
13 1項第1款規定，「處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰」
14 ，主管機關並應依裁處時勞基法第80條之1第1項規定，「公
15 布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改
16 善；屆期未改善者，應按次處罰。」(基於保障勞工權益之
17 公益上必要，109年6月12日修正施行之勞基法第80條之1第1
18 項新增違反本法者，主管機關除應公布其事業單位或事業主
19 之名稱、負責人姓名外，並應同時公布「處分期日、違反條
20 文及罰鍰金額」，俾讓多數勞工得以適時適當獲得與勞動條
21 件相關之重要資訊。此部分修正，核與本件法規適用不生影
22 響)。又按資本額達8千萬元以上之公司(甲類)，有延長
23 勞工工作時間，雇主未依法給付其延長工作時間之工資，且
24 為第1次違反者，處2萬元至20萬元罰鍰，並應公布其事業單
25 位或事業主之名稱、負責人姓名；而有雇主使勞工於勞基法
26 第36條所定休息日工作，未依法給付休息日工資，且為第1
27 次違反者，處2萬元至20萬元罰鍰，並應公布其事業單位或

事業主之名稱、負責人姓名，為裁處時臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第3點第1款第2目、第4點第13、14項次所明訂（行為時裁罰基準【按：即108年5月1日修正施行前】第3點第1款第2目規定資本額達1千萬元以上之公司，即為甲類公司，其標準較為寬鬆，一旦歸類為甲類公司，則所受之處罰較重，是行為時之規定較諸裁處時規定，並未較為有利），核此統一裁罰基準，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，按雇主或事業單位規模大小及性質、違規次數等差異性，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，本院爰予尊重。

(二)如事實概要欄所載之事實，為兩造所不爭執，並有勞動條件檢查會談紀錄（訴願卷第14頁至第23頁）、被告108年5月7日北市勞動字第1086048759號函（訴願卷第24、25頁）、勞工江雅惠107年12月門市出勤及實際工時表（訴願卷第53頁）、打卡紀錄（訴願卷第55、56頁）、107年12月薪資明細表（訴願卷第109頁）、薪資轉帳紀錄（訴願卷第155頁）、經濟部商工登記公示資料查詢服務列印本（本院卷第7頁）、原處分及其訴願決定書（本院卷第19頁至第43頁）附卷可稽，此部分之事實應可認定。

(三)原告雖以上開情詞，主張應予免罰或減輕裁罰等語。然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，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；而依各該條規定，實施變形工時制者，均應符合「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意」之要件，始得實施。本件原告固主張其雖無勞資會議紀錄，但勞資雙方均同意雙週變形工時制等語，惟依原告代表人於準備程序時所陳：員工來面試時，有時候會提到因家庭狀況等情形可以上班的時間，我會跟他們說公司採取雙週變形工時的制度，兩週工時加起來不要超過80小時，如果可以接受的話，他們就可以來上班，我們只有3個員工，他們當班的時間也不一樣，如何開會等語（本院卷第134、135頁），可見原告所稱「勞資雙方均同意雙週變形工時制」，乃係指原告同意勞工得因一時性、個別性因素，權宜調整上班時間（例如換班等），而非因公司基於業務所需，而與全體勞工協議採行變形工時制，尚難認原告確有實施變形工時制度。又原告所營事業必須仰賴勞工共同追求利潤，對於相關勞動法令自有加以注意、必要時並應向有關機關探詢查知之義務，且勞基法對於變形工時制度規範甚明，原告自難諉為不知以求卸責，是原告主張由於勞動政令時常改變加上宣導不足，原告因沒有勞資會議紀錄，無法證明勞資雙方同意雙週變形工時，而遭裁罰等語，並無可採。原告既未實施變形工時制度，而勞工江雅惠亦確有上述延長工時之事實，原告自負有依法給付延長工時工資（加班費）之行政法上義務

，被告以原告未履行上開義務而予以裁罰，於法自屬有據。

(四)又原告主張短付之加班費僅740元、750元，卻裁罰4萬元，並不符合比例原則；且依職安法處理要點，原告並非股票上市櫃公司且未達300人，非「甲類」事業單位，被告竟然直接判定原告違法，需接受裁罰、公布姓名等，被告過度執法，自行認定裁處，不僅將適得其反，且有擾民之實等語。惟原告所違反之法律乃係勞基法，並非職業安全衛生法或勞動檢查法，自無職安法處理要點之適用，原告此部分主張，顯有誤會。又被告所適用裁處時之裁罰基準，業已考量雇主或事業單位規模大小及性質、違規次數等差異性，而訂定不同之裁罰額度，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；且雇主是否依法給付加班費，不僅攸關勞工權益，於勞動環境之完善建構亦影響重大，以小時為標準計支之加班費金額多寡，並無法完全呈現雇主違反此項行政法上義務對於勞工權益與勞動環境所造成之損害，是僅執所應給付之加班費金額多寡，以為裁罰金額輕重之依據，恐失諸偏狹，原告指稱違反比例原則等語，自不足採。

(五)綜上所述，原告主張均無足採。從而，被告以原告短少給付江雅惠平日延長工時工資、未給付江雅惠休息日延長工時工資，分別違反勞基法第24條第1項、第2項規定，且為甲類公司，又係第1次違規，乃依勞基法第79條第1項第1款、（裁處時）第80條之1第1項及裁處時裁罰基準第3點第1款第2目、第4點項次13、14規定，各處原告罰鍰2萬元（合計4萬元），並公布原告名稱及負責人姓名，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

01 決結果不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

02 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

03 前段、第218條、民事訴訟法第385條第1項前段，判決如主文。

04 中 華 民 國 109 年 9 月 10 日

05 臺北高等行政法院第三庭

06 審判長法官 蕭 忠 仁

07 法官 林 秀 圓

08 法官 李 明 益

09 一、上為正本係照原本作成。

10 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

11 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判

12 決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

13 三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴

14 訟法第241條之1第1項前段）

15 四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同

16 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

01		利代理人者。
02		
03	(二)非律師具有右列情	1.上訴人之配偶、三親等內之血親、
04	形之一，經最高行	二親等內之姻親具備律師資格者。
05	政法院認為適當者	2.稅務行政事件，具備會計師資格者
06	，亦得為上訴審訴	。
07	訟代理人	3.專利行政事件，具備專利師資格或
08		依法得為專利代理人者。
09		4.上訴人為公法人、中央或地方機關
10		、公法上之非法人團體時，其所屬
11		專任人員辦理法制、法務、訴願業
12		務或與訴訟事件相關業務者。
13		
14	是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴	
15	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	
16	文書影本及委任書。	
17		

18 中 華 民 國 109 年 9 月 10 日
19 書記官 劉 育 伶