臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5L0;@109年度訴字第

）FKT64W1Z1X5L0;@109年5月14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　林琬玟
　　張享琦
　　陳均銘

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12月12日勞動法訴二字第1080017124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：

原告是從事建設高爾夫球場以資自營或出租業務，為適用勞動基準法的行業。被告所屬勞動檢查處於民國108年4月25日實施勞動檢查，發現原告所僱勞工許素真（71年7月26日到職）、林進財（85年3月1日到職）、王寶鳳（98年10月5日到職）等人均已繼續工作滿一定期間，但原告卻未依其等勞工年資給予特別休假，違反勞動基準法第38條第1項及第4項規定。案經被告審查確認屬實，並審酌原告是第3次違反同一規定，於是依同法第79條第1項第1款、第80條之1、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（下稱「統一裁罰基準」）附表第37項規定，以108年5月27日新北府勞檢字第10842594441號勞動基準法罰鍰裁處書（下稱「原處分」），裁處原告罰鍰新臺幣（下同）8萬元，另公布原告名稱及負責人姓名，並請立即改善。原告不服，向勞動部提起訴願，經決定駁回，原告仍不服，因此提起本件行政訴訟。

二、原告主張：

㈠原告經營高爾夫球場有行業特殊性及時間性，但從未禁止員工申請及排定特別休假。原告有囑咐所屬人事主任黃丕世改善特別休假制度，然而黃丕世並未改善，又因人事更動，員工縱未為申請及排定特別休假，亦非原告故意違反勞動基準法。原告有建議員工特別休假，且員工亦皆有輪班休假，黃丕世的陳述不可信。

㈡原告採取變形工時制度，如原告特別休假制度不健全，原告願意改進此部分缺失，再者近日員工皆自請退休，亦無特別休假問題存在。原告確實有改善決心，罰鍰部分過高應有減輕的必要。

㈢被告既已裁罰8萬元高額罰鍰，原處分「並公告（原告公司）名稱及負責人姓名」部分，則無必要且重覆處罰。

㈣聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告則以：

㈠原告確已違反勞動基準法第38條第1項及第4項規定：原告於受檢時自承勞工無特別休假制度，亦未檢附任何勞工特別休假紀錄或折發未休特別休假工資證明。至所陳員工有輪班休假部分，應屬法定應給予勞工的例假日及休息日，與原告應依勞工年資給予特別休假無涉。

㈡統一裁罰基準是被告為使辦理違反勞動基準法事件的罰鍰裁量有客觀的標準，以免專斷或有差別待遇，於是在母法所定裁罰範圍內，分別違章情節的輕重與性質，所為細節性，技術性的裁罰標準，未逾母法的立法本旨，自得為被告所屬人員辦理相關事件時所援用。

㈢被告依行政罰法第18條規定，審酌本次為原告近5年內第3次違反相同規定，於是依勞動基準法第79條第1項第1款及第80條之1暨統一裁罰基準附表第37項規定，裁處8萬元罰鍰，並公布名稱及負責人姓名，均符合行政程序法第7條所定適當性原則、必要性原則及衡量性原則的要求，亦未逾越法定裁量範圍。

㈣聲明：原告之訴駁回。

四、上述事實概要欄所述的事實，為兩造所不爭執，並有原處分、訴願書、訴願決定書、被告所屬勞動檢查處108年4月25日勞動檢查紀錄、原告108年5月17日陳述意見書、員工名冊、原告職員薪津單、被告107年10月3日新北府勞檢字第10735833833號函、被告105年9月21日新北府勞檢字第10534614951號函在卷為證（本院卷第17至19頁、原處分卷第12至13、1至7、39至40、17至18、42至43、120至140頁、訴願卷第20至26頁），足以認定為真正。

五、經與兩造確認本件的爭點是：㈠被告以原處分裁處原告8萬元罰鍰，是否違反比例原則？㈡被告以原處分公布原告公司名稱及負責人姓名，是否違反一行為不二罰原則？本院判斷如下：

㈠被告以原處分裁處原告8萬元罰鍰，並沒有違反比例原則：

1.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，不得低於本法所定之最低標準。」第38條規定：「（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。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。……（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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。……」可知，雇主於勞工繼續工作滿一定期間，每年應依勞動基準法第38條第1項規定給予勞工一定日數的特別休假，如未依該規定給予勞工特別休假，即應依同條第4項規定於當年度終結或經勞雇雙方協商遞延次一年度終結或契約終止時，折算發給勞工應休未休特別休假的工資。

2.又依勞動基準法第4條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」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34條至第41條……規定。」第80條之1第2項規定：「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。」且行政罰法第18條第1項規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力

。」此外，統一裁罰基準附表第37項規定：「裁罰依據：第79條第1項第1款及第80條之1第1項。……法條依據：第38條第1項、第4項。違規事項：一、雇主未依第38條第1項規定給予繼續工作滿一定期間勞工之特別休假，或未發給勞工因年度終結或契約終止而未休日數之工資。二、勞工因年度終結未休之特別休假日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，雇主未發給勞工於次一年度終結或契約終止仍未休日數之工資。裁罰基準：違規次數3次，僱用勞工人數100人以下：8萬元。」而上述統一裁罰基準是新北市主管機關即被告，為協助所屬人員就法律授予裁罰裁量權的行使，在遵循法律授權目的及範圍內，為實踐具體個案正義，並顧及法律適用的一致性及符合平等原則，就勞動基準法第79條第1項第1款所定違規案件的不同情節，訂定不同的處罰金額，復就雇主5年內未給予勞工特別休假或折算應休未休特別休假工資的裁罰累積次數及僱用勞工的人數等情形，分別作為裁量處罰的事由，其除作原則性或一般性裁量基準外，另有例外情形的裁量基準（該基準第3點參照），與法律授權目的尚無牴觸，被告自得援引上述統一裁罰基準作成行政處分。

3.原告為僱用勞工人數100人以下的公司，從事建設高爾夫球場以資自營或出租業務，是適用勞動基準法的行業，被告所屬勞動檢查處於108年4月25日實施勞動檢查，發現原告所僱勞工許素真（71年7月26日到職）、林進財（85年3月1日到職）、王寶鳳（98年10月5日到職）等人均已繼續工作滿一定期間，但原告卻未依其等勞工年資給予特別休假，違反勞動基準法第38條第1項及第4項規定，而且之前曾先後於105年9月21日及107年10月3日，都因為違反同一

規定，而分別遭被告裁罰2萬元及5萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，本件是5年內第3次以相同事由遭裁罰等事實，為原告自承在卷（本院卷第66頁），並有被告所屬勞動檢查處108年4月25日勞動檢查紀錄、原告108年5月17日陳述意見書、員工名冊、原告職員薪津單、被告107年10月3日新北府勞檢字第10735833833號裁處書、被告105年9月21日新北府勞檢字第10534614951號裁處書在卷為證（原處分卷第39至40、17至18、42至43、120至140頁、訴願卷第20至26頁），足以認定為真正。原告既已違反勞動基準法第38條第1項及第4項規定，而該當同法第79條第1項第1款的裁罰要件。又原告之前已因違反同一規定而遭裁罰2次，已如前述，顯見其對於負有遵守上述規定的義務，自當知之甚詳，卻仍然第3次違反同一規定，核屬故意行為，自應受罰。原告主張其經營高爾夫球場有行業特殊性及時間性，而採取變形工時制度，從未禁止員工申請及排定特別休假，也有建議員工特別休假，並囑咐所屬人事主任黃丕世改善特別休假制度，然而黃丕世並未改善，縱員工未申請及排定特別休假，亦非原告故意違規，原告願意改進等語，不足採信。從而，被告依勞動基準法第79條第1項第1款、第80條之1第2項、行政罰法第18條第1項及統一裁罰基準附表第37項規定，以原處分裁處原告罰鍰8萬元，已考量原告違規程度所為的適切裁罰，且依其情節，也沒有應予減輕的事由，原處分並無違反比例原則。原告主張罰鍰過高應有減輕的必要等語，亦不足採。

㈡被告以原處分公布原告公司名稱及負責人姓名，也沒有違反一行為不二罰原則：

1.勞動基準法第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。」原告既然因為違反勞動基準法第38條第1項及第4項規定，而經被告依同法第79條第1項第1款規定裁處8萬元罰鍰，則被告依同法第80條之1第1項規定，以原處分公布原告名稱及負責人姓名，自屬於法有據。

2.所謂「一行為不二罰原則」，又稱「禁止雙重處罰原則」，其本意是在禁止國家對人民的同一行為，由於制裁所適用的法規、主體及程序等差異，予以相同或類似的措施多次處罰，以避免破壞法秩序的安全，違背人民的信賴，自司法院釋字第503號解釋作成後，已可確立為我國行政罰上的重要原則。而行政罰是指違反行政法上義務而受罰鍰、沒入或其他種類行政罰的裁罰性不利處分。被告針對原告違反勞動基準法第38條第1項及第4項規定，而依同法第79條第1項第1款規定裁處原告8萬元罰鍰，是屬於侵害原告財產權的行政罰，被告另依同法第80條之1第1項規定公布原告名稱及負責人姓名，則屬影響原告名譽的行政罰，二者是分屬不同種類的行政罰，而且二者的處罰目的也不相同，故被告併為裁處，核與一行為不二罰原則無違（另參酌行政罰法第24條規定）。原告主張被告已裁處高額罰鍰，再公布原告公司名稱及負責人姓名，實無必要性且為重覆處罰，違反法律立法本旨等語，確不足採。

㈢綜上所述，原告主張原處分違法的各種理由，都不可採。被告所作成的原處分，其認定事實及適用法律，均無違誤，訴願決定予以維持，亦於法相合。原告仍主張上情，起訴請求撤銷訴願決定及原處分，為無理由，應予駁回。

六、本件的判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟

資料經本院斟酌後，均與判決結果不生影響，而無一一論述的必要，併予說明。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　14　　日

臺北高等行政法院第五庭

審判長法　官　張國勳

法　官　梁哲瑋

法　官　楊坤樵

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。

（續上頁）

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　　5　　月　　14　　日

書記官　賴淑真