

臺北高等行政法院判決

) FKT64W1Z1X5L0;@110年度訴字第

) FKT64W1Z1X5L0;@110年9月23日辯

原告 好事達衛星科技股份有限公司

代表人 林永良 (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 曾宛婷

黃柄綸

曾麗嫻

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109年12月8日府訴三字第1096102235號訴願決定，提起行政訴訟，經臺灣臺北地方法院110年2月8日110年度簡字第44號行政訴訟裁定移送本院審理，本院判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

行政訴訟法第111條第1項、第2項規定：「(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。」查原告起訴時，訴之聲明求為判決「1.訴願決定及原處分均撤銷。2.被告應返還原告繳納之罰鍰新臺幣(下同)2萬元。」嗣原告於訴狀向被告送達後，因原處分已依行為時勞動基準法(下稱「勞基法」)第80條之1第1項規定，將

原告名稱及負責人姓名公布於被告機關網頁而無回復原狀可能（見本院卷第129頁所附臺北市政府違反勞動基準法事業單位及事業主公布總表網頁之登載），故其變更訴之聲明為「1.訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。2.確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分為違法。」被告同意原告訴之變更，故上述原告訴之變更應予准許，合先敘明。

貳、實體方面：

一、爭訟概要：

原告經營電腦及其週邊設備、軟體批發業，為適用勞基法之行業。被告於民國109年6月16日、22日對其實施勞動檢查，發現原告與勞工約定工時如附表所示，採週休二日（六、日），未使用變形工時，但原告於109年4月6日（星期一）至17日（隔週星期五）之期間（下稱「系爭期間」），有使所僱勞工郭哲均（下稱「郭君」）連續出勤12日，未依勞基法第36條第1項規定，讓郭君於每7日中有2日，其中1日為例假日、1日為休息日之休息，而有違法情事。被告以109年7月24日北市勞動字第1096090016號函（下稱「勞檢結果通知函」），檢送勞動檢查結果通知書予原告，命其立即改善，並通知原告陳述意見，經原告以109年7月31日書面陳述意見；被告審認後，仍認原告違反勞基法第36條第1項規定事證明確，且其為「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2款所稱「乙類」規模大小及性質之事業單位（非屬股票上市公司或上櫃公司、資本額達8千萬元以上之公司或僱用人數達100人以上之甲類事業單位），故依勞基法第79條第1項第1款、原告違法行為時同法第80條之1第1項，及裁罰基準第4點第35項（原處分誤載為「第39項」）等規定，以109年8月19日北市勞動字第10

960384761號裁處書（下稱「原處分」），處原告2萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服，提起訴願遭決定駁回，於是向臺灣臺北地方法院（下稱「臺北地院」）提起行政訴訟；經臺北地院以110年度簡字第44號行政訴訟裁定，移送本院審理。

二、原告主張要旨及聲明：

（一）郭君於109年4月12日持感應卡入、出公司之紀錄，是為拿遺留個人物品並順道利用公司設備上網，逗留約1個多小時旋即離去，非屬「工作時間」，並無原處分所稱109年4月12日仍出勤而連續出勤12日之情形。另郭君於109年4月6日（星期一）至同年4月19日（隔週星期日）共兩週期間內，分別於同年4月7日（星期二）、13日（星期一）二次請補休假；同年4月12日（星期日）、18日（星期六）、19日（星期日）等則為週休之休假，兩週休息已達4日而符合勞基法規定，郭君權益並無損害，原告主觀上不具可非難性及可歸責性。原處分不能因原告以寬鬆方式認定或推定受僱員工的工作時間而核付薪資，就認定原告有違反勞基法。

（二）聲明：

1.訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。

2.確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分為違法。

三、被告答辯要旨及聲明：

（一）依109年6月22日被告訪談原告人事王文婷之勞動條件檢查會談紀錄及原告所提供出勤紀錄，郭君均於109年4月11日、4月12日均有加班，並轉補休時數分別為13.5小時、2小時。即使依原告所稱，電腦系統有誤，郭君109年4月7日、13日均有請假補休，也非例假日、休息日。至於原告稱

01 郭君109年4月12日非在工作，顯與事實不符，違反禁反言
02 原則，又屬事後出具資料，並不可採。原告確有違反勞基
03 法第36條第1項規定之事實，雖非故意但有過失，被告依
04 同法第79條第1項第1款、行為時第80條之1第1項、裁罰基
05 準第4點第35項規定，以原處分裁處罰鍰2萬元，並公布原
06 告名稱及負責人姓名，並無違法。

07 （二）聲明：原告之訴駁回。

08 四、前提事實：

09 如爭訟概要欄所載之事實，有全國勞工行政資訊管理整合應
10 用系統及經濟部商工登記公示資料系統查得原告公司基本資
11 料（見原處分卷第83、24頁）、被告109年6月16日及22日勞
12 動條件檢查會談紀錄（見同卷第81-82、35-40頁）、郭君出
13 勤狀況明細表（見同卷第41頁）、被告公司內記錄郭君109
14 年4月11日、12日加班轉補休時數登載情形（見同卷第42頁
15 ）、勞檢結果通知函（見同卷第31-34頁）、原告109年7月3
16 1日陳述意見函及所附郭君出勤狀況說明資料（見同卷第26-
17 29頁）、原處分（見本院卷第33-34頁）、訴願決定（見同
18 卷第35-40頁）等在卷可供查對屬實。

19 五、爭點：郭君於系爭期間內，是否有7日內未享1日例假、1日
20 休息日之2休息日的事實；原告是否因此違反勞基法第36條
21 第1項規定而主觀有責並應受處罰？

22 六、本院的判斷：

23 （一）應適用的法令及法理的說明：

24 1.勞基法是國家為保障從屬於雇主，在社會經濟地位上顯較
25 雇主窘弱，無實質上平等地位得以進行締約磋商，以伸張
26 其私法權益之勞工，落實憲法第153條保護勞工政策之意
27 旨，而介入私法勞動契約規制的社會法強行規範。勞基法

第1條規定明定：「（第1項）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。（第2項）雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」由此可知，勞基法基於上述社會法保障勞工之意旨，所定之勞動條件須為適用勞基法之勞動契約的最低標準。而勞基法第36條第1項規定：「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。」同法第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反…第34條至第41條…規定。」行為時同法第80條之1規定：「（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。（第2項）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。」且參勞基法第36條規定，由原先規定：「勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假。」於105年12月21日修正公布為現行上述第36條第1項規定內容時，其立法理由稱：「一、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小時後，為落實週休2日，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，經衡平審酌勞資雙方權益，爰修正第1項規定，定明勞工每7日應有之2日之休息，其中1日為例假，另1日為休息日」等語，依此，勞基法第36條第1項所稱「勞工每7日中應有2日之休息」，該2日休息指雇主有義務應安排給予勞工1日例假性質、1日休息性質之有償而無庸勞工到勤提供勞務的休息日（勞基法第39條前

段規定參照），並非勞基法第37條第1項所定應放假休息之日（依勞基法施行細則第23條之1規定，勞基法第37條第1項之國定假日遇同法第36條所定例假及休息日者，應予補假），亦不得以勞工依同法第38規定申請之特別休假日計算，更不得以前應享有之休息日經勞工同意後到勤加班，勞工同意不請領加班費而改以補休方式，與雇主協商安排的補休日，計算為勞基法第36條第1項所稱每7日應給予之休息日。再者，勞基法施行細則第22條之3規定：「本法第36條第1項、第2項第1款及第2款所定之例假，以每7日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第4項及第5項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾6日。」此就勞基法第36條所定每7日須有1例假日休息之規範，依一般民眾日常生活之規律習慣，定明依曆計算的技術性事項，且重敘勞基法第36條第1項規定，不得使勞工連續工作逾6日之立法本旨，核屬細節性、技術性規範，不違母法本旨，應得為執法機關所援用。

2.臺北市政府訂定發布之裁罰基準第3點規定：「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）。（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」第4點第35項規定：「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	違規事件	法條依據 （勞動基	法定罰鍰額度（新 臺幣：元）或其他	統一裁罰基準 （新臺幣：元）
----	------	--------------	----------------------	-------------------

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27

		準法)	處罰	
35	雇主未使勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日者。	第36條第 1 項、第 79條第 1 項第 1 款、第 4 項及第80條之 1 第 1 項。	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。	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。 2. 乙類： (1) 第1次：2萬元至15萬元。

(續上頁)

01				(2) 第2次：5萬元至20萬元。
02				
03				(3) 第3次：15萬元至30萬元。
04				
05				(4) 第4次：30萬元至45萬元。
06				
07				(5) 第5次：45萬元至60萬元。
08				
09				(6) 第6次：60萬元至80萬元。
10				
11				(7) 第7次：80萬元至100萬元。
12				
13				(8) 第8次以上：100萬元。
14				
15				

16 」經核上述裁罰基準規定，是臺北市政府本於處理違反勞
17 基法事件職權，為建立執法公平性，減少爭議及提升行政
18 效率與公信力，訂定之行政罰酌處裁量基準性質的行政規
19 則，所定裁罰應審酌事項，與前開行為時勞基法第80條之
20 1第2項規定相符，且與行政罰法第1項規定相合，自亦得
21 為執法機關所援用。

22 (二) 郭君於系爭期間內，確實有未依法於7日內享有1日例假、
23 1日休息日之2休息日的事實，原告違法且主觀有責而應受
24 處罰：

25 1.原告與所屬勞工郭君所約定符合勞基法第36條第1項所定
26 每週7日應排定給予之2日休息日，原即為星期六、日之事
27 實，為兩造所不爭，且負責原告公司人事業務事宜之訴外

01 人王文婷（下稱「王君」），在被告於109年6月16日實施
02 勞動檢查，受原告之託接受訪談時，亦陳稱：原告與勞工
03 間約定工時及休息日即如附表所示，並未使用變形工時等
04 語甚明（見原處分卷第81-82頁），另參卷附原告所屬勞
05 工109年4、5月兩個月份在原告公司每日出勤狀況明細（
06 見同卷第41、43-49頁），也顯示原告所屬勞工在這兩月
07 份中，每週遇星期六、日，多數有兩日休息未到勤之規律
08 狀況。

09 2.然而，郭君在原告公司每日出勤狀況明細就顯示，其於系
10 爭期間內，在109年4月6至12日，依曆計算星期一至星期
11 日的7日內，除同年月7日（星期二）記載為「公出」之外
12 ，每日都有到勤進入郭君須赴原告公司民族東路營業所上
13 班，並於夜間7時5分至11時31分不等時間下班的紀錄，其
14 中109年4月11日（星期六）是上午10時就上班到勤，直至
15 深夜11時31分下班離開；同年月12日（星期日）則是下午
16 5時29分進入上開營業所，當晚7時5分許下班離開（見同
17 前卷第41頁）。而原告公司準備予王君在被告109年6月22
18 日接受勞動檢查時之勞工出勤資料中，也有郭君連同其他
19 例假日（109年4月26日）或勞動節（同年5月1日）等放假
20 休息日到勤加班，並轉申請補休之紀錄（見同卷第42頁）
21 ，核所記錄109年4月11日、12日之加班轉補休時數13.5小
22 時、2小時，與出勤狀況明細顯示上情大致吻合。再者，
23 受原告所託接受被告勞動檢查訪談之王君，在109年6月16
24 日第一次接受訪談時就稱：郭君於109年4月11日有加班13
25 .5小時等語明確（見同卷第82頁），王君於同年6月22日
26 第二次接受被告勞動檢查訪談時，更稱：4月11日星期六
27 為休息日，郭君10時出勤，23時31分下班，共加班13.5小

01 時……這些時數郭君選擇轉補休。4月12日星期日，郭君
02 亦有加班2小時，亦補休。……（問：郭君109年4月6日至
03 17日出勤情形為何？）郭君4月7日、13日、14日、16日公
04 出，其餘皆正常出勤。……」等語明確（見同卷第36頁）
05 。王君在本院到庭具結後，雖證稱：其實際上是聯華電信
06 股份有限公司員工，只是因業務上須負責代為處理原告公
07 司勞工薪資事務，故於被告109年6月間兩次對原告實施勞
08 動檢查時，受原告代表人所託為應答等語，但王君也明白
09 證稱勞動檢查所述情節，確實是原告代表人親自委託其出
10 面，代理原告就原告所屬勞工出缺勤事宜進行答詢，且勞
11 工的出缺勤狀況、是否選擇補休等回答，是根據原告提供
12 的人事資料的資訊，王君整理看過後，才代表原告為回答
13 ，其中包括另名勞工訴外人彭昭正（下稱「彭君」）週六
14 、日到原告公司是處理私人事務，以及郭君出勤、休假狀
15 況的答詢，均是根據原告所提供人事資料才回覆等語甚明
16 （見本院卷第185-189頁）。由此顯見，王君在勞動檢查
17 訪談時所證述郭君於109年4月11日、12日週末六、日進入
18 原告公司，相對於另名勞工彭君進入公司僅在處理私人事
19 務，郭君確實是加班，且此等加班時數嗣後轉申請補休而
20 不請領加班費等情，應與實情相符，堪認為真。

21 3.至於原告雖主張郭君於109年4月12日只為拿取個人物品進
22 入公司，並利用公司設備上網逗留約1個多小時離去，非
23 加班工作，該日有休例假日等語，並自訴願階段起，提出
24 原告人事業務承辦人黃千珈（下稱「黃君」）與郭君間電
25 話錄音與譯文為證。而查，原告提出之電話錄音譯文（見
26 訴願卷第40頁、臺北地院110年度簡字第44號卷第35頁）
27 ，雖顯示黃君主動致電郭君首先表明為原告人事業務承辦

01 人身分後，詢問郭君109年4月12日下午進出公司刷卡紀錄
02 之緣由，郭君答稱：「不太有印象，應是回公司拿東西，
03 順便上網」等語。另郭君在本院到場證述時，固證稱：其
04 在原告公司例假日休息基本上是跟一般勞工一樣，休星期
05 六、日，工作日是週一至週五；其於109年4月11日（星期
06 六）、12日（星期日）到公司都是去整理個人文件物品，
07 不是去加班等語（見本院卷第191-193頁）。但查：

- 08 (1)原告在被告109年6月間實施勞動檢查前，公司所存郭君
09 同年4、5月之人事出勤及加班時數與轉補休相關紀錄上
10 ，一直顯示前述同年4月11、12日之星期六、日，有到
11 臺北市○○區○○○路辦公處所加班並申請補休、不請
12 領加班費的情事（見原處分卷第41-42頁）。且郭君在
13 每日出勤狀況明細表上，就該兩月份星期一至五平常上
14 班日超過附表所示傍晚18時以後下班之情形，還特別註
15 記「因塞車較晚下班」並簽名查照（見同卷第41頁），
16 相對於原告公司另名勞工彭君在同時期支出勤狀況明細
17 表上顯示的週間上班日延後下班與假日入出辦公室紀錄
18 ，則另特別註記「因塞車較晚下班、假日處理私人事務
19 」等情，由彭君簽名確認。顯見原告公司人事承辦員就
20 該兩月份已於事後持該等明細表向各勞工確認，明細表
21 上顯示到勤加班情事是否屬實，且經各勞工確認後，郭
22 君部分在平常週間上班日延後刷退，是有考量下班時間
23 路況塞車，而留置於辦公室內延後刷退下班的情事，但
24 109年4月11、12日於星期例假、休息日到勤加班，則未
25 註記處理私人事務，更積極選擇補休而不請領加班費。
- 26 (2)被告對原告實施勞動檢查，發現郭君有假日到勤加班，
27 系爭期間連續7日以上（12日）未依勞基法第36條第1項

規定給予1例假日、1休息日的兩日休息，將相關勞動檢查結果函請原告陳述意見時，原告在經查核後，所提陳述意見函及郭君出勤狀況之證明文件，也只主張郭君於系爭期間內，在109年4月7日、13日有申請休假補休以作為休息日，更正原先勞動檢查時，出勤狀況明細表顯示該兩日公出之出勤情形，並維持同年月11、12日例假日到勤之紀錄與加班情事（見同前卷第26-28頁）。

(3)原告自訴願階段起，忽又提出黃君與郭君間之電話錄音與譯文，改稱郭君109年4月12日只是到公司處理私務，並非工作加班等語，則被告實施勞動檢查前，公司人事既已完成事後查核出勤紀錄真實性之事務，使郭君確認平常週間留滯辦公室非為加班，維持前述例假日加班紀錄真實性，並有為此申請補休情事，在被告實施勞動檢查後，原告再次查核而陳述之意見，也不改此情，卻遲至訴願階段起，又另提出該等電話錄音，此錄音究竟在何時及何等情境下通話，內容是否屬實，均堪質疑。尤其考量社會經濟現實中，勞工在勞資關係中本屬顯較雇主弱勢之一方，其在勞動契約框架下，原從屬於雇主，自身經濟生活的穩定與發展，往往也繫於雇主之決定，在此社會現實下，本難期待勞工個別與雇主方接洽、協商時，能本於實質上平等地位，無所顧忌地自由為自己伸張勞動權益；而雇主在經勞動檢查、經主管機關裁罰後，起意堅稱勞工加班情形不實後，勞工在上述經濟現實考量下，亦難期待其孤身為自己加班權益，而敢於違抗原告公司既定對外之主張。是故，除非有其他證據可資佐證郭君加班不實外，實難單憑上述電話錄音與譯文顯現郭君於事後在原告公司追究下，忽改稱到例假日辦

01 公室僅為處理私務之詞，就認定郭君到勤並非工作而是
02 進入公司處理私務。

03 (4)郭君在本院前開證言，未經具結，已無從擔保其憑信性
04 。而其於先前電話錄音中，向黃君坦承109年4月12日到
05 公司從事何務，本已印象不清，猜測應是返回公司取物
06 、順便上網等語（見訴願卷第40頁）；然而迄至本院11
07 0年8月11日準備程序到場證述時，竟改稱：109年4月11
08 日（星期六）上午10時到辦公室留滯至深夜11時31分許
09 ，均是為整理個人抄寫電話號碼之便條紙或其他個人物
10 品，間或上網，翌（12）日也是如此，再度心血來潮，
11 就騎車自臺北市北投區家中，遠○○○區○○○路辦公
12 處所，僅為整理私人物品等語（見本院卷第191-193頁
13 ），且郭君當庭陳稱其個人辦公區域僅證人發言臺約1
14 、2平方公尺之面積，只有兩個三層抽屜櫃，及後方靠
15 牆地上等處，有置放個人物品，但原告公司並未規定不
16 可置放等語明確（見同卷第192頁）。本院審酌郭君在
17 原告提起訴願當時所提出電話錄音自承109年4月間例假
18 日進辦公室緣由為何，已無清楚印象，卻於事件發生1
19 年4個月後到本院證述時，反而明確改稱是為整理私人
20 物品，兩度進辦公室停留，且在原告公司並未要求郭君
21 整理環境的前提下，也無任何明確的急迫需求，僅因臨
22 時起意，便犧牲難得例假休息日，為整理方寸區域內所
23 置放有限的個人便條紙等文物，竟需花費一整日10數小
24 時，遠超過平常上班辦公時數為整理，直到深夜才得返
25 家，且猶未竟全功，隔日再進辦公室續為整理，凡此情
26 節，均顯與常情大相背離，反徵顯王君勞動檢查時，代
27 表原告受訪談所述，郭君是因公務，連續二日到辦公室

01 加班之情，方為真正，而郭君在本院之證述，於原告代
02 表人準備程序親自到場之壓力下，又無須具結擔保證言
03 可信性，應有懷於勞資不平等之社經結構，曲從原告訴
04 訟主張而為證述的高度可能性，無足採信。

05 (5) 綜上，本件除原告事後自行提出黃君電詢郭君之電話錄
06 音，以及郭君前述到院不合常理之證詞外，並無其他積
07 極事證，可證明郭君於109年4月11、12日到辦公室單純
08 僅處理私人事務，而全無工作、加班情事。相對地，王
09 君在代表原告接受勞動檢查訪談時，反而清楚證實郭君
10 該二日確有加班情事，且有原告人事承辦員事後向郭君
11 稽核過的出勤狀況明細表，以及郭君加班時數轉申請補
12 休紀錄等，可資佐證此情，本件原處分認定郭君於系爭
13 期間，在109年4月11、12日有連續到勤工作情形，並無
14 違誤。原告主張郭君於109年4月12日到辦公室僅是處理
15 私務而未工作，並不可採。

16 4. 關於原告在109年4月6至12日星期一至星期日的7日內，是
17 否有依勞基法第36條第1項規定，給予郭君一例假、一休
18 息的兩日休息，原告除了主張109年4月12日（星期日）實
19 際上有給郭君例假日休息，是郭君自己到辦公室處理私務
20 等情，經本院認定並不可採之外，原告尚且主張郭君在同
21 年月7日並非因公出勤，是有請補休假，故有符合例假一
22 日以外，另外再予一日休息的規定等語，並提出郭君請補
23 休假之請假單為證（見原處分卷第28頁）。而郭君在本院
24 證述時，固也證及：其人事資料顯示申請補休，就是表示
25 前有休假卻到公司加班，事後選擇不領加班費而申請補休
26 的意思（見本院卷第194頁）。亦即原告所提出郭君109年
27 4月7日申請補休假，其實是郭君補回之前休假日到公司加

班，應休而未休的休息日，並非原告依勞基法第36條第1項規定，主動於每7日期間應給予郭君的一例假、一休息日，參照本院前開對勞基法第36條第1項規定意旨之說明，該日郭君申請補休，不得計入原告依勞基法上開規定本應給予郭君的兩日休息日當中，原告以郭君有於109年4月7日申請補休一日之情，主張原告有按規定於109年4月6至12日之7日內給予一日休息，經核也不可採。

5.承上所述，原告在109年4月6至12日星期一至星期日的7日期間內，並未依勞基法第36條第1項規定，給予郭君一例假、一休息日的兩日休息，郭君在雙方如附表約定應週休休息的星期六、日即同年月11、12日，仍有出勤加班的事實，原告違反勞基法第36條第1項規定，事證明確。且參卷附原告在全國勞工行政資訊管理整合應用系統顯示之資料（見原處分卷第83頁），以原告為投保單位參加勞工保險之勞工就達55人，原告更自95年間設立至今（見本院卷第7頁），如前所述，原告人事業務承辦員更規律在稽核各勞工出勤情形。本件雖查無證據顯示，是原告出於直接或間接故意，違法指示郭君於109年4月11、12日之約定週休例假日到公司加班，但以原告具一定規模之中小企業組織體，且設有出勤狀況稽核管理措施，在人事組織、管理安排上，對於自己指揮監督之所屬勞工，是否有在應休假之例假、休息日，到原告公司出勤加班，有無違反勞基法上開規定的行政法上義務，實處於應注意且能注意的狀態，但卻疏未注意，讓郭君在109年4月6至12日星期一至星期日的7日期間內，未依勞基法第36條第1項規定休息兩日，而在星期六、日的約定週休例假日，到原告公司位於臺北市○○區○○○路營業所加班，自有過失；且原告為僱

有數十名勞工的事業，對於已自105年12月起施行之勞基法第36條第1項的強行規範意旨，當能期待原告應盡知法的義務，才能忠實遵循勞動契約的最低保護標準。是故，原告不得以其誤解勞工申請補休假，也得算入勞基法上開規定應給予之兩休息日為由，主張此等違法性認識錯誤，應依行政罰法第8條規定，減免其處罰。簡言之，原告不僅客觀上有違反勞基法第36條第1項規定之事實，主觀上也有過失而具行政罰之可歸責性。原告主張其主觀不可歸責，並不可採。

七、綜上所述，被告以原告在系爭期間，包括109年4月6至12日的連續7日內，未依勞基法第36條第1項規定，給予郭君一例假、一休息共兩日的休息日，且主觀有責為由，依勞基法第79條第1項第1款、原告違法行為時同法第80條之1第1項，及裁罰基準第4點第35項等規定，以原處分裁處原告法定最低額度之2萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名，經核於法並無違誤。至於原處分所提及之系爭期間，在109年4月13至17日其餘5日之週間上班日，未滿連續7日，且接續之同年月18、19日（星期六、日），原告確有另予郭君一例假、一休息的兩日休息（見卷附出勤狀況明細表），則上述5日期間，郭君究竟到勤辦公或另有休假，均不妨礙原告於109年4月6至12日的連續7日內，已違反勞基法第36條第1項規定而應受裁罰的事實，故原告在該5日出勤狀況如何，對原處分合法性均不生影響，本院自無審究的必要。而原處分經本院審查結果既屬合法，訴願決定遞予維持，於法也無違誤，本件原告聲明訴請撤銷訴願決定及原處分關於罰鍰部分，並確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分為違法等，經核均無理由，應予駁回。另本件事證已臻明確，原告其餘之

01 主張及陳述，於本件判決之結果並無影響，爰不逐一論述，
02 附此敘明。

03 八、結論，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

04 中 華 民 國 110 年 10 月 14 日

05 臺北高等行政法院第七庭

06 審判長法官 許麗華

07 法官 郭淑珍

08 法官 梁哲瑋

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）

17

18 得不委任律師為訴訟
19 代理人之情形

所 需 要 件

20

21 (一)符合右列情形之一
22 者，得不委任律師
23 為訴訟代理人

- 24 1.上訴人或其法定代理人具備律師資
25 格或為教育部審定合格之大學或獨
26 立學院公法學教授、副教授者。
- 27 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

(續上頁)

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 110 年 10 月 14 日

19 書記官 朱倩儀

20 附表（原告與勞工之約定工時狀況）：

21 每日工時為9至18時、中午休息1小時；週休二日（六、日），國

22 定假日亦休；單週起訖為週一至週日，未使用變形工時。