

臺灣臺中地方法院行政訴訟判決

109年度簡字第44號

109年7月1日辯論終結

原告 如春房屋仲介有限公司

代表人 鄭添榮

被告 臺中市政府

代表人 盧秀燕 通訊處：臺中市○○區○○○道○段○○

訴訟代理人 巫豐哲 通訊處：臺中市○○區○○○道○段○○

姜俊豪 通訊處：臺中市○○區○○○道○段○○

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國109年3月27日勞動法訴二字第1080022930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：原告係從事不動產仲介經紀業，為適用勞動基準法之行業。被告經原告所屬臺中市政府勞工局於民國108年6月4日派員實施勞動檢查結果，發現原告所僱勞工林品岑（以下稱林君）108年4月延長工時9.5小時，原告未給付林君延長工時工資共計新臺幣（以下同）1,389元，違反勞動基準法第24條規定；勞工王宇昕（以下稱王君）107年3月19日至同年9月18日，年資為半年，107年9月19日至同年10月13日契約終止日時，至少應給3日特別休假，原告未給付王君特休未休折算工資共計2,500元，違反勞動基準法第38條規定；勞工林君108年3月份請事假1日及病假1日，訴願人未給付林君請病假之半薪403元，違反勞動基準法第43條規定。案經被告審查屬實依同法第79條第1項第1款及第3款規定，以108年8月28日府授勞動字第0000000000號行政裁處書，各處訴願人罰鍰2萬元、2萬元、2萬元，合計共6萬元整。原告不服向勞動部提起訴願遭決定駁回，遂提起本件訴訟。

01 二、本件原告主張：

02 (一)針對勞工局開罰事由不服：

03 1.延長工時給付度不足：

04 ①關於工作時間部分：原告（起訴狀誤載為上訴人）工作時間
05 8：30至18：00員工均有簽到簽退，裁處書謂延時簽退部分
06 未補工時薪金，但該等員工留下係為聊天、上網避開下班尖
07 峰時刻堵車，既未有提供勞務之外觀，亦無提供勞務之意思
08 表示，原告如何制止補救，勞工局之糾正，顯無期待可能性
09 。

10 ②關於值班部分：因原告係業務單位，員工均會搶接電話以增
11 加來客，為公平起見，乃排班輪班以示公平，員工均自願搶
12 著配合，並無強制性，勞工局之糾正，顯無期待可能性。業
13 務單位與內勤工作不不同，很難截然劃分上下班時間，員工
14 常常於下班時間接獲客戶電話，一談往往半小時以上或更久
15 ，員工均為自願，原告該制止抑或補足工時薪金？

16 2.特休假應休未休未付工資：

17 查，特休假規定：1年以上2年未滿者，7日。原告30年來
18 均遵照，惟後來新增滿6個月未滿1年應給3天，以原告這
19 麼小的公司，對日益推陳之法令，如何盡然悉之？勞動局糾
20 正後，原告已立即補足，並非蓄意規避。

21 3.病假以事假計薪，應補足：

22 業務單位每人負責對象不同，該聯絡該確認部分有無確實，
23 均影響其他同事，若有某人故意託病請假，均會造成他人不
24 便，因此附加條件，以免濫用，真請病假能不就醫嗎？只要
25 附就診章或收據就一律准假，請病假而未就醫，以事假論而
26 據以計薪，乃原告營業自由，有何不可？

27 (二)原告每每以幸福企業自許，年假11天，讓員工早一天休，晚
28 一天收假，儘量從容，彈性休假，人家補班我們不補班，儘
29 量從容，中午提供便當（未在勞動條件裡），無非要給員工
30 舒適滿意的環境，今勞動局糾正並重罰，影響上訴人商譽至
31 大。

01 (三)按行政程序法第9條規定：行政機關就該管行政程序，應於
02 當事人有利及不利之情形，一律注意。勞工局糾正之事，對
03 原告有利之事顯然毫無顧及，所糾正之事對原告亦無期待可
04 能性。

05 (四)行政程序法第7條規定：行政行為，應依下列原則為之：一
06 、採取之方法應有助於目的之達成。二、有多種同業能達成
07 目的之方法時，應選擇對人民權益損害較少者。原告係優良
08 廠商，從未有欠稅或勞檢紀錄，即便勞工局糾正有理，原告
09 均未惡意規避，限期改善即可達到目的，奈何重罰伺候？

10 (五)聲明求為判決：1.原處分及訴願決定均撤銷。2.訴訟費用由
11 被告負擔。

12 三、被告則以：

13 (一)原告經營不動產仲介經紀業，為勞動基準法適用之行業。原
14 告稱述與勞工約定每日正常工作時間為8時30分至18時，休
15 息時間12時至13時30分，週一至週五為工作日，週休二日，
16 未實施彈性工時，加班沒有採加班申請制，另每日12時至13
17 時30分須有1人負責值班接聽來電，有值班表，月薪制，次
18 月5日發薪。查勞工林君108年4月延長工作時間總計至少
19 9.5小時【每日工作8小時以後延長工作時間在2小時以內
20 者計7.5小時（加給 $4/3$ ），之後再延長工作時間者計2小
21 時（加給 $5/3$ ）】，依林君108年4月工資25,000元計算，
22 原告至少應給付林員當月延長工作時間工資1,389元【 $(25,000/30/8) \times (4/3 \times 7.5 + 5/3 \times 2)$ 】，惟原告未給付
23 任何金額，致有延長工作時間工資給付不足之情事，勞工李
24 瑋軒、謝家儀、黃雅芬、劉妍琳及王雅瑩108年4月皆有相
25 同情事，違反勞動基準法第24條規定。

27 (二)查勞工王君107年3月19日到職，至107年9月18日，年資
28 為半年，107年9月19日至107年10月13日（契約終止日）
29 之間至少應給予3日之特別休假，惟王員皆未休特別休假，
30 王員特別休假應休未休日數至少為3日，原告至少應折算特
31 別休假應休未休日數工資2,500元（ $25,000元/30 \times 3日$ ）

01 ，惟原告未發給任何金額，致有特別休假應休未休日數工資
02 給付不足之情事，勞工陳昱錡亦有相同情事，違反勞動基準
03 法第38條規定。

04 (三)查勞工林君108年3月11日到職，當月總計請假2日（事假
05 1日及病假1日），原告至少應給付林員當月工資15,726元
06 （25,000元/31日×19日+25,000元/31日/2），惟原告僅
07 給付15,323元，不足403元，有病假當日工資給付不足之情
08 事，勞工張容甄及劉妍琳108年3月亦有相同情事，違反勞
09 動基準法第43條規定。

10 (四)上列事項，經被告所屬勞工局於108年6月4日實施勞動檢
11 查發現確有違法，並有原告談話紀錄、會談紀錄、勞工工資
12 明細及出勤紀錄等資料可稽，業以108年7月24日中市勞動
13 字第1080045578號函通知，並給予10日之陳述意見機會，原
14 告以108年8月2日未具文號陳述書陳述意見（本府勞工局
15 108年8月6日收文），被告所屬勞工局以108年8月13日
16 中市勞動字第1080049704號函告知業已收受陳述意見，原告
17 稱述勞工延遲下班並非因工作因素，且有給予獎金、不知道
18 員工滿半年有特休假3日及員工請事、病假會先在簽到簿註
19 記，惟事後若無提供醫療證明將以事假計薪等語，經被告所
20 屬勞工局審認陳述意見無理由，並於處分書內詳述未採認理
21 由，違法事實洵堪認定。

22 (五)被告稽之全案附卷，審認原告違反勞動基準法第24條、第38
23 條及第43條規定，爰依同法第79條第1項規定，以108年8
24 月28日府授勞動字第1080202253號行政裁處書各處2萬元罰
25 鍰，共計6萬元，原告不服提起訴願，案經勞動部以109年
26 4月8日勞動法訴字第1080022930號訴願決定書決定訴願駁
27 回。

28 (六)按勞動基準法第1條規定：「為規定勞動條件最低標準，保
29 障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定
30 本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所
31 訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」、同法第24

01 條：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依
02 下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日
03 每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二
04 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、
05 依第32條第3項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資
06 額加倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時
07 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
08 又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小
09 時工資額另再加給一又三分之二以上。」、同法第38條：「
10 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依
11 下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日
12 。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿
13 者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五
14 年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年
15 加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假期日，由勞工
16 排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因
17 素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特
18 別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。勞工
19 之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應
20 發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至
21 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
22 ，雇主應發給工資。……」、同法第43條：「勞工因婚、喪
23 、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外
24 期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。」、同
25 法第79條第1項：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣
26 2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……一、違反……
27 第22條至第25條、……第34條至第41條……規定……三、違
28 反中央主管機關依第43條所定假期或事假以外期間內工資給
29 付之最低標準。……規定。」

30 (七)有關違反勞動基準法第24條規定部分，原告陳稱勞工於下班
31 後未提供勞務或自願服務、中午值班時段勞工自願搶著配合

，故認不須給予延長工時工資，惟被告所屬勞工局審認原告仍應有給付延長工時工資之義務，理由如下：

1. 依據勞動基準法第30條第1項規定，每日正常工作時間不得超過8小時，是以，若勞工每日工作時間已達8小時，而雇主仍繼續延長勞工工作時間者，雇主即應依勞動基準法第24條規定加給延長工時工資。
2. 依據改制前行政院勞工委員會81年4月6日台81勞動二字第09906號函：「……勞工於工作場所超過工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間即應認屬工作時間，並依勞動基準法計給延時工資。」、臺北高等行政法院判決101年度訴字第1227號判決：「…按出勤紀錄乃原告內部之管理資料，勞工在出勤紀錄所顯示之工作時間內，是否確實執行工作，或確實有加班之事實，本為原告有效管理考核之一環，若出勤紀錄之內容，有虛報或灌水情事，原告應本於行政管理之目的為適當之處置，…原告既未提出李君於前揭時間係處理私務之證明，自不得以李君係自行逗留工作場所，空言否認其有加班之事實。…」之規定，勞工於工作場所超過工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間即應認屬工作時間，並依勞動基準法計給延時工資，若勞工確無於延長工作時間內提供勞務，雇主應本於勞動基準法第30條第5項及6項賦予雇主詳實記載勞工出勤情形之義務，隨時本於行政管理之目的為適當之處置，不得於勞動檢查後方主張係勞工自行逗留工作場所，空言否認其加班之事實。
3. 查原告受檢時，秘書林愛玲陳稱，每日以簽到簽退簿作為勞工出勤紀錄之憑據，查原告提供之出勤紀錄表，均係由勞工自行填寫上、下班時間後簽名，顯係勞工本人所認知之上下班時間，每日均由勞工分別由左至右填寫，若原告認勞工無加班之情形，應負管理之責隨時與勞工確認及修改，惟均未見原告為適當之處置，如未採取加班申請制度來控管勞工加

班情形，再者，原告亦承認僅於勞工約定工作完成即可下班，並未去管理要求勞工於工作日18時後之提供勞務情形，故無法知悉勞工於18時後是否再提供勞務，且原告亦陳稱下班時間時，勞工有可能接獲客戶電話並自願提供服務，故原告亦無法否認勞工於每日18時後有提供勞務之可能，故本府勞工局以出勤紀錄爰認勞工出勤情形，並據此計算延長工時並無違誤。

4. 又有關中午值班部分，每日中午休息時間12時至13時30分間，原告安排勞工業務輪值，若有民眾電話詢問有關買賣、代看房屋相關業務時，可以即時提供服務，且有業務值班表為證，顯見勞工確有提供勞務之事實，退萬步言，縱認每日18時後之工作時間勞工未必有提供勞務之事實，惟勞工確有中午值班情形，是日值班之工作時間每次1.5小時，以本案行政裁處書所示勞工林君為例，勞工林君108年4月共值班2次（4月10日、4月23日），即有延長工作時間3小時，亦未見原告有給予勞工林君延長工時工資，其他勞工李瑋軒、謝家儀、黃雅芬、劉妍琳及王雅瑩等人亦有輪班，也未見原告給予延長工時工資，顯見原告確有短付延長工時工資情事，原告尚不得以勞工均係自願提供勞務而非原告所強制而不須給予延長工時工資。

- (八) 有關原告違反勞動基準法第38條規定部分，有關特別休假新增勞工工作滿半年即享有特別休假3日規定，依據同法第86條規定，自106年1月1日起實施，原告既屬適用勞動基準法之行業當然有遵守之必要，且負有主動瞭解法令之義務，原告自有給予勞工王君、陳昱錡等人於工作滿半年後給予其特別休假3日之義務，惟查原告於受檢時即稱除勞工林愛玲及翁許靜怡有特別休假、勞工黃柏凱有特別休假工資7日外，原告沒有跟其他勞工特別約定要不要給特別休假，故其他勞工於106年1月至108年4月之間都沒有特別休假，也沒有折算特別休假應休未休工資，違法事實至明，又事後改善行為亦不得作為阻卻違法之事由。

01 (九)有關違反勞動基準法第43條規定部分，其爭議為原告核准勞
02 工之病假，惟僅以事假之計薪標準給薪。查原告於受檢時陳
03 稱，勞工若請假則直接註記於出勤紀錄（即原告提供之簽到
04 簽退簿）上，本府勞工局於8月23日再次以電話訪談詢問原
05 告係如何註記請假情形，原告之代理人林愛玲答通常係勞工
06 以LINE或其他通訊方式通知原告後，由原告註記在出勤紀錄
07 上。依據勞工請假規則第10條規定，勞工請假時，應於事前
08 親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急
09 事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得
10 要求勞工提出有關證明文件。是以，若原告認勞工請普通傷
11 病假有疑義時，得於勞工辦理「請假手續」時，即以LINE或
12 其他通訊方式請假時，要求勞工提供證明，但未見原告要求
13 ，旋即於出勤紀錄上註記請假假別，更甚若勞工未請假，則
14 會於出勤紀錄上註記未請假未來（如黃柏凱108年3月5日
15 ），顯見原告即已依勞工請假請求核准其假別，依照改制前
16 行政院勞工委員會80年11月23日台勞動二字第30260號函：
17 「勞工於請病假時，如未檢附醫療證明，雇主仍予准假並發
18 給工資，則事後不得改以其他假處理。」規定，原告已於勞
19 工請假時即已核准勞工假別並註記於出勤紀錄上，事後不得
20 以勞工未提供醫療證明為由而更改假別，故不得於事後以事
21 假計薪。

22 (十)最後有關原告提及其係屬幸福企業，若有違法，應限期改善
23 即可達到目的，奈何重罰部分，查若原告所屬勞工局查證雇
24 主違反勞動基準法第24條、第38條及第43條情事，勞動基準
25 法並未賦予行政機關得先給予事業單位限期改善，若無改善
26 方得處分之權限，而係於同法第79條第1項規定，若查證屬
27 實即應處罰鍰2至100萬，又有關原告違法情事，原告均係
28 個別裁處法定最低標準即2萬元，顯無違反比例原則，亦無
29 裁量怠惰或裁量逾越情事。

30 (四)綜上，本件起訴為無理由，等語資為抗辯，並聲明：1.原告
31 之訴駁回。2.訴訟費用由原告負擔。

四、本件如事實概要欄所載之情事，有臺中市政府108年8月28日府授勞動字第1080202253號函暨檢附之被告108年8月28日府授勞動字第1080202253號行政裁處書、勞動部109年4月8日勞動法訴二字第1080022930號函暨檢附之勞動部109年4月8日勞動法訴二字第1080022930號訴願決定書、臺中市政府送達證書、被告108年7月24日中市勞動字第1080045578號函暨檢附之檢查結果通知書、臺中市政府勞工局送達證書、被告108年11月12日府授勞動字第1080267708號函暨檢附之訴願答辯書、被告108年10月14日府授勞動字第1080242713號函暨所附之訴願書、原告陳述意見書、原告之秘書林愛玲於臺中市政府勞工局之談話紀錄、勞動條件檢查會談紀錄、臺中市政府勞工局108年8月23日與原告秘書林愛玲之公務電話紀錄表、勞工林品岑、李瑋軒、謝家儀、黃雅芬、張容甄、劉妍琳及王雅瑩108年3月至4月出勤紀錄、勞工林品岑、李瑋軒、謝家儀、黃雅芬、張容甄、劉妍琳及王雅瑩108年3月至4月工資清冊、108年3月至4月業務值班表、106年1月至108年4月勞工名冊等在卷可稽，堪信為真正。兩造之爭點為：(一)被告以原告違反勞動基準法第24條規定之行為，依同法第79條第1項第1款規定，裁處原告2萬元罰鍰，是否適法？(二)被告以原告違反勞動基準法第38條規定之行為，依同法第79條第1項第1款規定，裁處原告2萬元罰鍰，是否適法？原告主張不知法規，是否有理由？(三)被告以原告違反勞動基準法第43條規定之行為，依同法第79條第1項第3款規定，裁處原告2萬元罰鍰，是否適法？(四)原處分是否有違反比例、裁量怠惰或裁量逾越等違法？

五、本院之判斷：

(一)被告以原告違反勞動基準法第24條規定之行為，依同法第79條第1項第1款規定，裁處原告2萬元罰鍰，為適法：

- 1.按勞動基準法第24條第1項規定：「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：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一

以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。」第30條第1、5、6項規定：「（第1項）勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。…（第5項）雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。（第6項）前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」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…規定。」是以，勞動契約為雙務契約，勞工係在約定之正常工作時間內為雇主提供勞務，雇主則以工資為對待給付，勞動基準法第24條雖規定，雇主對於延長工作時間之勞工負有給付延長工作時間工資之義務，惟依同法第32條第1項規定，雇主倘有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，須經勞雇雙方同意，雇主並應給付延長工作時間之工資。是勞工在正常工作時間外，延長工作時間，基於雇主明示或可得推知之意思，為雇主提供勞務，及雇主明知或可得而知勞工係在由其指揮監督下之工作場所延長工作時間所提供之勞務，卻未制止或為反對之意思而予受領，應認勞動契約之雙方當事人業就延長工時達成合致之意思表示，雇主即負有依勞動契約及勞動基準法規定給付延長工作時間工資之義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同。又前揭勞動基準法第30條第5、6項規定，係鑑於工作時間為關係工時、工資、休息、休假之重要勞動條件，故課予雇主保持出勤紀錄之義務，俾於勞資爭議時得為佐證，並落實同法第1條保障勞工勞動條件最低標準之立法目的。若遇勞工於工作場所超過工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間即應認屬工作時間，應依勞動基準法計給延時工資，若勞工確無於延長工作時間內提供勞務，雇主應本於上述勞動基準法規定賦予雇主詳實記載勞工出勤

情形之義務，隨時本於行政管理之目的為適當之處置，不得於勞動檢查後方主張係勞工自行逗留工作場所，空言否認其加班之事實。

2. 依原告委任秘書林愛玲於108年6月4日在臺中市政府勞工局勞動條件檢查談話紀錄陳稱略以：「（問）請問貴單位與勞工約定工作時間、休息時間、國定假日休假制度為何？（答）工作時間8：30至18：00（休息時間12：00至13：30）。週一至週五為工作日，週休二日（週六及週日，但未特別約定休息日及例假日）。（問）如何記錄每日下班及上班時間？（答）以簽到簽退簿為出勤紀錄，如請假會直接註記在上面。（問）加班制度？（答）因工作性質因素，當初與勞工約定好工作完就可以下班，並未去管理或要求勞工實質之下班情況，故超過約定下班時間18時之後的時間，無法確定是在工作還是從事私人行為。週六或週日如有客戶要求業務出來洽談，公司也不會管，因涉及業務獎金，如果業務沒說，公司不會知道有誰週六或週日出勤……。另外會要求業務人員每日12：00至13：30及18：00至19：30須有1人要負責值班……。主要是接洽客戶，與業務相關。（問）薪資制度？（答）月薪制。次月5日發薪。業務當月如無業績會固定發薪2萬5,000元，另因工作性質，無法確定是否有提供勞務，故沒有加班費或補休制度。」等語（見本院卷第133頁至第134頁）甚詳。

3. 參酌林君108年4月份之出勤紀錄（見本院卷第147頁至第151頁）、薪資明細（見本院卷第183頁）及延長工時統計表（見本院卷第145頁），其於該月份有之延長工時共計9.5小時【每日工作8小時以後延長工作時間在2小時以內者計7.5小時，每日工作8小時以後再延長工作時間計2小時】，原告應發給延長工時工資共1,389元【 $(25,000 \text{元} \div 30 \div 8) \times 4/3 \times 7.5 + (25,000 \text{元} \div 30 \div 8) 5/3 \times 2$ 】，但原告並未發給，且對此亦不爭執，是以，原告違反勞動基準第24條規定之事實，洵足認定。而原告就林君於上述期間

之加班及值班與否，既可由上開出勤紀錄等資料得知其情，竟仍未給付林君前揭延長工作時間之工資，縱令無故意，亦有應注意、並能注意而不注意之過失。

4. 綜上可知，原告對加班並未採取申請制度，用以管制勞工加班。參以上述出勤紀錄係由勞工自行填寫其上下班時間，而原告自承無法知悉及管控勞工實際上有無加班之情況。原告如認勞工未有加班卻填載不實之出勤紀錄，依法應負行政管理之責，經常與勞工確認及糾正，確保出勤紀錄之正確性，作為勞資爭議時佐證之用。原告亦承認勞工約定工作完成即可下班，並未去管理要求勞工於工作日18時後之提供勞務，及勞工於下班後接獲客戶電話，一談往往半小時以上或更久；並要求勞工每日12：00至13：30及18：00至19：30須有1人要負責值班等情不諱，可證原告未否認每日中午休息期間、下午18時下班後，勞工有提供勞務之可能、一名勞工負責值班等事實存在。據此，勞工出勤紀錄所載勞工值班、到、離工作場所之時間，衡諸常情，可「推定」為勞工在原告指揮監督下工作時間前、後或起、迄之時點，原告必須提出充足之反證，始足以推翻該項推定，自不得以勞工留下係為聊天上網避開下班堵車、原告係業務單位，勞工自願搶著配合值班，接聽電話增加來客，以排班輪班以示公平，並無強制性云云，卸免應給付勞工延長工時工資之責。

(二) 被告以原告違反勞動基準法第38條規定之行為，依同法第79條第1項第1款規定，裁處原告2萬元罰鍰，為適法：

1. 為體念勞工對雇主整年度之貢獻，並使勞工能有充分休憩之機會，勞動基準法第38條明定勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依規定給予勞工一定日數之特別休假，特別休假期間雇主應照給工資；是雇主倘未依該條規定給予勞工特別休假，又未依同條第4項前段規定於年度終結或終止契約時，發給勞工應休未休特別休假之折抵工資，即屬違反勞動基準法第38條規定。另參酌勞動基準法第38條之立法理由，係基於：(1) 特別休假制度有助於勞工恢復

01 工作後所產生的疲勞，亦可維護勞動力，以落實勞工休息權
02 。(2)依據國際勞工組織(International Labour Organizat
03 ion)第132號有薪休假公約(Holidays with Pay Conven
04 tion)明定有薪休假之最低服務年限資格不得超過6個月。
05 況且，參考亞洲鄰近國家日本，雖未簽署該公約但其勞動基
06 準法仍賦予勞工工作滿六個月即享有有薪休假制度設計。相
07 形之下，我國勞工特別休假門檻過高，爰予以修正，應予敘
08 明。

09 2.經查，原告對於勞工王君107年3月19日到職，至同年9月
10 18日，年資為半年，107年9月19日至107年10月13日(契
11 約終止日)之間至少應給予3日之特別休假，惟王君均未休
12 特別休假，原告至少應折算特別休假應休未休日數工資2,50
13 0元(25,000元/30×3日)予王君，惟原告未發給任何金
14 額等事實，並不爭執，並經原告委任秘書林愛玲於108年6
15 月4日在臺中市政府勞工局勞動條件檢查談話紀錄陳明在卷
16 ，復有106年1月至108年4月勞工名冊、如春房屋107年
17 9、10月簽到簽退簿(見本院卷第133頁至第136頁、第15
18 3頁至第158頁)在卷可佐，此部分堪信為真實，故原告違
19 反勞動基準法第38條之規定，洵足認定。

20 3.雖原告主張對日益推陳之法令，如何盡然悉之云云。惟按不
21 得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或
22 免除其處罰，行政罰法第8條定有明文。就該條文之結構觀
23 之，適用本條之但書之前提在於，行為人必須不知法規，才
24 得依照其違犯之情節有減輕或免除其處罰之適用，倘行為人
25 對於法規已有所知悉，本條並無適用之餘地。經查，原告自
26 承經營公司30年，且雇用多名勞工從事不動產仲介業務，由
27 此營利為業，對於營業公司所涉相關法令，衡諸常情而言，
28 自是十分熟稔，且原告為勞動基準法所規定之雇主，本應遵
29 守該法之義務，對勞工繼續工作满一定期間者，每年應依規
30 定給予勞工一定日數之特別休假，特別休假期間雇主應照給
31 工資，倘未依該條規定給予勞工特別休假，又未依法應於年

度終結或終止契約時，發給勞工應休未休特別休假之折抵工資，否則即違反勞動基準法第38條規定，應依法處罰，已立法多年，行諸適應勞動基準法之公司及各行各業良久，廣為人知，原告推託不知法規云云，顯然事實及常理相悖，無法採信為真，故原告不屬行政罰法第8條所謂之不知法規，自無法適用該條減輕或免除其處罰。

(三)被告以原告違反勞動基準法第43條規定之行為，依同法第79條第1項第3款規定，裁處原告2萬元罰鍰，為適法：

1.按勞動基準法第43條之立法理由，係基於因勞工請假，歷年來，均由各機關以命令行之，無法律依據，致多糾紛，遂於本法中加以規定，並授權中央主管機關另定請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，以資遵循。又依勞動基準法第43條授權訂定之勞工請假規則第4條第3項所規定「普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之。」有關折半發給普通傷病假工資之規定，係為保障勞工如有因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在該條規定範圍內申請一定期間之假期，並規定雇主於該一定期間之普通傷病假內應給付之薪資，使勞工請假期間受工資給付最低標準之保障。

(二)依林君108年3月份之出勤紀錄（見本院卷第141頁至第144頁）及薪資明細（見本院卷第181頁）顯示，其於3月11日到職，當月請病假及事假各1日，原告以林君未檢附診所收據，改以事假扣薪。另依原告108年8月2日之陳述意見書（見訴願卷第89頁）及108年8月23日之公務電話紀錄（見本院卷第139頁），表示員工請事、病假會先於簽到簿註記，依勞委會80年11月23日台勞動字第30260號函之意旨，原告既以事先以病假註記，即已同意林君之病假申請，縱令林君未檢附醫療證明，事後不得改以其他假別處理。據此，原告以林君請病假並未出據診所收據，而以事假論，未依法折半發給林君病假之工資403元，違反勞動基準法第43條規

01 定之事實明確，足可認定。

02 (四)原處分未違反比例、裁量怠惰或裁量逾越等情事：

03 1.按違反勞動基準法第24條、第38條、第43條規定行為者，處
04 2萬元以上100萬元以下罰鍰，同法第79條第1項第1款、
05 第3款定有明文。又行政機關行使裁量權，不得逾越法定之
06 裁量範圍，並應符合法規授權之目的；逾越權限或濫用權力
07 之行政處分，以違法論，行政程序法第10條、行政訴訟法第
08 4條第2項分別定有明文。

09 2.雖原告主張其係優良毅商，從未有欠稅或勞檢紀錄，即便勞
10 工局糾正有理，原告均未惡意規避，限期改善即可達到目的
11 ，奈何重罰伺候云云。惟查，原告確違反勞基法第24條、第
12 38條、第43條規定之情事，業經本院認定如前，已詳如前述
13 ，所為係屬3個違反行政法上義務之行為，被告本得依勞基
14 法第79條第1項第1款、第3款之規定，就違反之上開3行
15 為，各對原告裁處2萬元以上100萬元以下罰鍰，業經被告
16 於108年8月28日以府授勞動字第1080202253號裁處書，依
17 同法第79條第1項第1款、第3款規定，分別裁處罰鍰2萬
18 元、2萬元、2萬元，共裁處罰鍰6萬元，有上述裁處書在
19 卷可按（見本院卷第77至79頁），被告各對原告裁處法律所
20 定最低之罰鍰額度，未逾越法律授權之裁量範圍，亦無裁量
21 逾越、裁量怠惰或違反比例原則之裁量濫用瑕疵，依首開法
22 律規定，本院自不得撤銷原處分。再者勞動基準法並未賦予
23 行政機關得先給予事業單位限期改善，若無改善方得處分之
24 權限，遇有同法第79條第1項規定之情事，若查證屬原告即
25 應依法裁罰，是以，原告上述主張，與法不合，無法採用。

26 六、綜上所述，原告之主張均不足採。被告以原告違反勞動基準
27 法第24條、第38條、第43條等規定之情事，而依同法第79條
28 第1項第1款、第3款，分別對原告裁處罰鍰2萬元、2萬
29 元、2萬元，共裁處罰鍰6萬元，自難認有何違誤，訴願決
30 定遞予維持，亦無不合。原告起訴請求撤銷訴願決定及原處
31 分，為無理由，應予駁回。

01 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及證據，均無礙本
02 院前開論斷結果，爰不予一一論述，併予指明。

03 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
04 前段，判決如主文。

05 中 華 民 國 109 年 7 月 16 日

06 行政訴訟庭 法 官 楊萬益

07 上為正本係照原本作成。

08 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表
09 明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須
10 按他造人數附繕本）。上訴理由應表明關於原判決所違背之法令
11 及其具體內容，或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事
12 實。

13 中 華 民 國 109 年 7 月 17 日

14 書記官 吳韻聆