



高雄高等行政法院新聞稿

發稿日期：109 年 1 月 15 日

發稿單位：發言人室

連 絡 人：審判長 吳永宋

連絡電話：07-3573726 分機 編號：109-03

有關本院 108 年度訴字第 94 號原告中華電信股份有限公司與被告臺南市政府間勞動基準法事件，於民國 109 年 1 月 15 日下午 4 時宣判，其裁判摘要如下：

壹、主文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

貳、事實概要：

原告於民國 107 年 5 月 8 日至 5 月 15 日期間，因推出限時短期行動電話業務 499 吃到飽促銷專案（下稱 499 專案），引發民眾搶辦熱潮，經被告派員對原告在臺南市轄區營運處員工實施勞動檢查結果，發現：（一）原告使臺南營運處員工林○○107 年 5 月 11 日有延長工作之事實，惟原告未經工會同意即使勞工林○○在正常工作時間以外工作，違反勞動基準法（下稱勞基法）第 32 條第 1 項規定。（二）原告使臺南營運處勞工林○○107 年 5 月 11 日出勤 14 時 30 分（8 時 34 分至翌日零時 46 分，扣除休息時間 1.5 小時）；歸仁營運處勞工蘇○○107 年 5 月 11 日出勤 18 時 30 分（8 時 28 分至翌日 3 時 32 分，扣除休息時間 1.5 小時）；仁德營運處勞工林○○107 年 5 月 10 日出勤 13 時 45 分（7 時 45 分至 22 時 30 分，扣除休息時間 1.5 小時）；白河營運處勞工吳○○107 年 5 月 11 日出勤 14 時 31 分（7 時 21 分至 23 時 22 分，扣除休息時間 1.5 小時）；下營營運處勞工邱○○107 年 5 月 11 日出勤 13 時 30 分（8 時 17 分至 23 時 30 分，扣除休息時間 1.5 小時）；六甲營運處勞工蔡○○107 年 5 月 11 日出勤 12 時 43 分（8 時 14 分至 22 時 43 分，扣除休息時間 1.5 小時）；七股營運處勞

工楊○○107年5月11日出勤12時23分(8時27分至22時20分，扣除休息時間1.5小時)；西港營運處勞工林○○107年5月11日出勤12時44分(8時27分至22時41分，扣除休息時間1.5小時)；玉井營運處勞工林○○107年5月11日出勤13時42分(8時17分至23時39分，扣除休息時間1.5小時)；鹽水營運處勞工林○○107年5月10日出勤13時17分(7時13分至22時，扣除休息時間1.5小時)；永康營運處勞工吳○○107年5月11日出勤13時42分(7時54分至23時7分，扣除休息時間1.5小時)；麻豆營運處勞工林○○107年5月11日出勤15時45分(6時45分至翌日零時，扣除休息時間1.5小時)，以上勞工12人皆有單日出勤逾12小時之情事，違反勞基法第32條第2項規定。(三)原告未經工會同意即使臺南營運處女性勞工林○○(107年5月11日)、歸仁營運處女性勞工蘇○○(107年5月11日)、仁德營運處女性勞工林○○(107年5月10日)、白河營運處女性勞工吳○○(107年5月11日)、下營營運處女性勞工邱○○(107年5月11日)、六甲營運處女性勞工蔡○○(107年5月11日)、麻豆營運處女性勞工林○○(107年5月11日)，於午後10時至翌晨6時期間出勤，違反勞基法第49條第1項規定。案經被告審認屬實，乃依勞基法第79條第1項第1款規定，就原告違反勞基法第32條及第49條第1項部分，分別處原告新臺幣(下同)100萬元及4萬元合計104萬元罰鍰。原告不服，提起訴願，經遭決定駁回，於是提起行政訴訟。

參、裁判理由摘要：

本院合議庭審理結果，認原告之訴為無理由，其理由說明如下：

(一)本件499專案民眾搶辦事件，並非勞基法第32條第4項規定之「事變」及「突發事件」，原告違反勞基法第32條第1項、第2項及第49條第1項規定，應負故意責任：

1、勞基法第32條第1項及第2項規定，雇主如有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主須經工會同意，且雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，原則上1日不得超過12小時，此是為避免勞工之工作時間過長，致損害勞工之身心健康，又勞基法第49條第1項規定及立法意旨，係為確保女性勞

工夜間工作安全，以上屬保障勞工權益之強制規定，非有法定事由，雇主不得藉故違反，否則即構成勞基法第 79 條第 1 項第 1 款規定之違法行為。再者，勞基法第 32 條第 4 項及第 49 條第 4 項固允許雇主遇有天災、事變或突發事件，且具必要性時，不受前開規定之限制。惟參酌勞委會 87 年 4 月 15 日(87)勞動二字第 013133 號函釋，所謂事變，係泛指因人為外力（非天變地異之自然界變動）造成社會或經濟運作動盪之一切重大事件，如戰爭、內亂、暴亂、金融風暴及重大傳染病即是；所稱突發事件，應視事件發生當時狀況判斷是否為事前無法預知、非屬循環性，及該事件是否需緊急處理而定。

2、本件原告所推 499 專案，係採取月繳費 499 元，合約期間不限上網傳輸流量，網內通話免費及網外及市話 180 分鐘免費之特別優惠，而活動期間自 107 年 5 月 8 日至 15 日為限（詳見本院卷第 600 頁），顯見係採取限制性行銷（俗稱飢餓行銷）策略，以時間限制性，藉由稀少訴求，操縱人性弱點，以激發消費者緊張感，誘使爭先恐後之搶辦意願，以達到短期有效提升銷售量，拓展市場占有率之營利目的。則原告於推行限時促銷方案之前，理當對專案申辦流程、客戶服務管道及門市現場服務人員之人事安排等事項，應詳細評估；而於執行專案之時，若有發生違反上述勞基法第 32 條及第 49 條強制規定之虞時，自應及時反應，並防止違法行為之發生（例如依人力限制每日申辦人數、展延申辦期限，或如其於 107 年 5 月 14 日於官網公告可於該期間內於線上填寫資料後，於 107 年 5 月 31 日前至各門市核證辦理等，詳見本院卷第 601 頁），不得藉詞該專案受到媒體爭相大幅報導之影響，引爆民眾搶辦熱潮，其無從預見為由，而卸免應履行之公法上強制義務。故原告所推出之 499 專案，發生民眾瘋狂排隊搶辦之熱潮，顯非勞委會 87 年 4 月 15 日(87)勞動二字第 013133 號函所釋示之「突發事件」或「事變」。又原告只圖遂行其限制性行銷策略，為圓滿執行其所推出之上開 499 專案，執意違反前述強制規定，讓其員工每日工作超過 12 小時或女性員工於午後 10 工作，承受其違法行為所生損害健康

等之不利益，難謂非出於其故意所為。則原告辯稱 499 專案受到媒體爭相大幅報導之影響，引爆民眾搶辦熱潮，為原告營業史上發生之首例，原告已傾全部人力支援申辦案件，一時之間仍無法消化申辦案件，故 499 專案搶辦事件應屬「事變」及「突發事件」，原告自得將員工工作時間予以延長，且原告主觀上無違反勞基法第 32 條及第 49 條規定之故意或過失，並不可採。

(二)被告裁處原告 100 萬元罰鍰，並無違反一行為不二罰原則，亦無裁量怠惰及裁量濫用之違法：

1、按違反行政法上義務之行為是否為「一行為」，應依個案具體判斷，就個案具體情節、斟酌法條文義、立法意旨、制裁意義、期待可能與社會通念等因素決定之。易言之，並非以「自然意義的行為」為出發點，須從行政法作為行為規範特性切入，行政法既為行為規範，則行政法上之行為係以行為人之外部行為為規範對象，其內部意思為何則非唯一判斷標準，行為人縱係基於「單一決意」所為，構成違反相同法益之「多次行為」，於行政法上仍得評價為「數行為」。查勞基法第 32 條第 2 項之規範目的係為保障勞工健康權益，責求雇主指揮勞工工作時應遵守之最低勞動條件標準，其規制對象為雇主對個別勞工工作時間之具體指揮，本質上並非就雇主之營業行為或反覆多數行為為統合評價，自不得援引集合犯或營業犯之理論，將雇主單一決意命不同勞工超時工作之違法行為，評價為一行為，而應評價為數行為，只是於法律效果上，依勞基法第 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為量罰輕重之標準。

2、又行政罰法第 29 條第 1 項規定，違反行政法上義務之行為，由行為地、結果地、行為人之住所、居所或營業所、事務所或公務所所在地之主管機關管轄。本件事實係原告於被告所轄營運所使其員工之工作時間連同正常工作時間超過 12 小時，被告為上開行為事實發生地之主管機關，被告對原告該違反勞基法第 32 條第 1 項第 2 項之多數行為自有管轄權，被告以原處分裁處原告 100 萬元罰鍰，自無違反一行為不二罰原則之問題。

原告主張其同一 499 專案所為之違規行為，應屬法律上一行為，原告已遭其他縣、市主管機關裁罰，被告復以原處分對其為裁罰，違反一行為不二罰原則，並不可採。

3、原告雖又主張其僅係第 1 次違反勞基法第 32 條第 2 項，情節尚非重大，原處分卻逕處法定罰鍰最高額 100 萬元，有裁量怠惰及裁量濫用之違法等語。惟 499 專案發生民眾排隊搶辦之熱潮，非屬「突發事件」及「事變」，且原告使其員工每日工作超過 12 小時，難謂非出於其故意所為，已如上述。因此被告審酌本案違法情事影響勞工人數眾多，抽檢 21 間門市發現有違法情形者多達 12 間，且原告歸仁營運處之員工蘇○○107 年 5 月 11 日於 8 時 28 分出勤至翌日 3 時 32 分，扣除休息時間 1.5 小時，工時達 18 小時 30 分，更是超出法定時間多達 6.5 小時，實已超出人體可負荷之工時甚多，另參照原告登記資本總額 1,200 億元，及因本件 499 專案民眾於促銷期間內排隊搶辦，原告因 499 專案推行後肇致搶占其他電信業者客戶及因此產生之獲益難以估算等情後（詳見原處分之理由及法令依據欄、被告訴願答辯書），就原告違反勞基法第 32 條及第 49 條第 1 項部分，分別處原告 100 萬元及 4 萬元合計 104 萬元罰鍰，與勞基法第 79 條第 4 項、第 80 條之 1 第 2 項、行政罰法第 18 條第 1 項規定，並無不合，原告主張被告前揭裁量有裁量怠惰及裁量濫用之違法，並不可採。

肆、本件得上訴。

伍、合議庭成員：審判長法官蘇秋津、陪席法官邱政強、受命法官孫國禎。

參考法條：

1、勞基法第 32 條：「（第 1 項）雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。（第 2 項）前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1 日不得超過 12 小時；……（第 4 項）因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作

之必要者，得將工作時間延長之。……」第 49 條：「(第 1 項) 雇主不得使女工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作。……(第 4 項) 第 1 項規定，於因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作時，不適用之。……」第 79 條：「(第 1 項) 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 32 條……第 49 條第 1 項……規定。……(第 4 項) 有前 3 項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額 2 分之 1。」第 80 條之 1 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。」

2、行政罰法第 18 條第 1 項：「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。」