

高雄高等行政法院判決

111年度訴字第414號

民國112年3月28日辯論終結

原告 仲彬憲即艾弗倫網路工作室

被告 高雄市政府勞工局

代表人 周登春

訴訟代理人 林俊男

許宏竹

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服高雄市政府中華民國111年9月28日高市府法訴字第11130691100號訴願決定，提起行政訴訟，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

一、爭訟概要：

緣被告派員於民國111年4月12日對原告實施勞動檢查，發現：(一)原告之員工即廖員同年1月13日離職，於同年1月14日以通訊軟體向原告申請服務證明書，原告於同年1月16日回覆已受理申請，惟迄至同年4月12日勞動檢查時，原告仍未發給廖員服務證明書，違反勞動基準法第19條規定。(二)廖員同年1月份出勤紀錄（1月9日、10日及11日），僅記載出勤時間，未記載退勤時間（至分鐘），有未確實記載勞工出勤時間之情事，違反勞動基準法第30條第6項規定。被告爰於111年5月30日○○市勞條字第11133728300號函予以舉發，並給予陳述意見之機會，原告雖於同年6月10日提出書面意見，惟經被告審酌調查事實證據及陳述意見後，仍認原告違反勞動基準法第19條及第30條第6項規定之事實明確，爰依

01 同法第79條第1項第1款、第3項及第80條之1第1項規定，以1
02 11年7月11○○市勞條字第11134460500號裁處書（下稱原處
03 分）分別裁處新臺幣（下同）2萬元罰鍰，合計4萬元罰鍰，
04 並公布受處分資料。原告不服，提起訴願，經遭訴願決定駁
05 回，遂提起本件行政訴訟。

06 二、原告起訴主張及聲明：

07 (一)主張要旨：

08 原告於111年1月16日已接受廖員提供服務證明書之申請，並
09 約定於勞資爭議調解會上交付，至同年4月12日勞動檢查
10 前，原告未收到任何被告調解通知，被告應先輔導廖員向原
11 告改議或申請調解，原告並無不法。況原告多次詢問被告，
12 有無明文規定不得與勞工約定交付服務證明書之日期、場
13 合，被告迄今仍未回覆。又原告原本在規劃改善考勤制度，
14 因搬遷工作室地點，以一切從簡方式處理，已於111年1月16
15 日改善出勤紀錄方式，實非刻意違法，原處分應予撤銷。

16 (二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

17 三、被告答辯及聲明：

18 (一)答辯要旨：

19 原告雖表示其與廖員約定於勞資爭議調解會上提供服務證明
20 書，惟廖員已於111年1月14日明確表示請原告提供服務證明
21 書，縱廖員未申請調解，原告依勞動基準法第19條規定仍應
22 提供。原告如欲於勞資爭議調解會上提供服務證明書，本可
23 自行向被告申請調解，故原告以未收到調解通知作為消極不
24 處理之理由，尚屬無由。又勞動基準法第30條第6項明確規
25 定出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，原告之
26 違法事實明確，原處分於法有據。

27 (二)聲明：原告之訴駁回。

28 四、爭點：

29 被告以原告違反勞動基準法第19條及第30條第6項規定，作
30 成原處分，是否合法有據？□

31 五、本院之判斷：

01 (一)前提事實：

02 如爭訟概要欄所示之事實，有被告111年4月12日談話紀錄及
03 一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表（處分卷第25至26
04 頁、第27至29頁）、被告111年5月30○○市勞條字第111337
05 28300號函（處分卷第19至20頁）、原告陳述意見書（處分
06 卷第15頁）、原處分（處分卷第13至14頁）及訴願決定（處
07 分卷第3至8頁）等附卷可稽，應堪認定。

08 (二)應適用法令

09 1. 勞動基準法

10 (1)第19條：「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，
11 雇主或其代理人不得拒絕。」

12 (2)第30條第5項及第6項：「（第5項）雇主應置備勞工出勤紀
13 錄，並保存5年。（第6項）前項出勤紀錄，應逐日記載勞工
14 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
15 本時，雇主不得拒絕。」

16 (3)第79條第1項第1款及第3項：「（第1項）有下列各款規定行
17 為之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違
18 反……第30條第1項至第3項、第6項……規定。（第3項）違
19 反……第19條……規定者，處新臺幣2萬元以上30萬元以下
20 罰鍰。」

21 (4)第80條之1第1項：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管
22 機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分
23 期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善
24 者，應按次處罰。」

25 2. 勞動基準法施行細則

26 第21條第1項：「本法第30條第5項所定出勤紀錄，包括以簽
27 到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦
28 出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀
29 錄。」

30 (三)得心證理由：

- 01 1. 勞動基準法之制定，乃係顧及勞資關係中，勞工處於弱勢地
02 位，是為保障勞工勞動條件之最低標準，故賦予資方應嚴格
03 遵守勞動基準法之義務。依上述勞動基準法第19條規定，勞
04 動契約經勞工合法終止後，勞工得請求公司發給服務證明
05 書，雇主即負有發給服務證明書之義務，其目的係為便利勞
06 工謀求新職，以證明其工作經驗。而勞動基準法第30條第5
07 項及第6項要求雇主置備「勞工簽到簿或出勤卡」，逐日記
08 載勞工「出勤情形至分鐘為止」，係為全程記錄勞工「到達
09 至離開工作場所之時間」，且此項制度設計之原因係基於勞
10 務在提供完畢後即消失，若勞工勞動成果未以詳細之客觀紀
11 錄獨立留存，事後有關勞工實際提供多少勞務，是否逾法定
12 工時、加班等，均將因缺乏此一證明，而難以查考，為保護
13 弱勢勞工之勞動權益，爰訂定具勞動證據預先保存之制度。
- 14 2. 查原告之員工廖員於111年1月14日離職並向原告申請服務證
15 明書，原告於111年1月16日已接受廖員之申請，有離職申請
16 書（處分卷第43頁）、廖員與原告通訊軟體LINE對話訊息
17 （處分卷第51至59頁）在卷可稽。惟原告不僅於被告111年4
18 月12日勞動條件檢查時，甚至到本院言詞辯論終結時，原告
19 均迄未發給廖員服務證明書，此經原告自承在卷（本院卷第
20 165頁），足證原告確有違反勞動基準法第19條規定之行為
21 甚明。又觀原告提出之人員簽到表（處分卷第47頁），所有
22 員工（包含廖員）均無111年1月1日至16日退勤時間（至分
23 鐘）之記載，此亦為原告所不否認（本院卷第138頁），原
24 告員工既於上述期間有提供勞務、出勤工作之事實，原告就
25 勞工出勤紀錄未詳載退勤時間乙節，已堪認定。是被告111
26 年4月12日一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表（處分卷
27 第27頁）記載：「二、違反法規事項：違反勞動基準法第30
28 條第6項。違反事實說明：未詳載勞工退勤時間。」等情，
29 核與事實相符。原告既為雇主，對於勞動基準法相關規定，
30 理應知之甚詳，就上開規定自負有遵守及注意之法定義務，
31 然原告確有前述違規行為，其應注意而未注意即有過失。被

告審酌原告違規情節、行政罰法第18條之各項事由，依勞動基準法第79條第1項第1款、第3項及第80條之1第1項規定，分別裁處原告罰鍰最低額度2萬元，合計4萬元，並公布受處分資料，未逾越法定裁量範圍，亦無違反比例原則，並無裁量濫用或裁量怠惰情事，實已考量原告違章程度所為之適切裁罰，於法並無違誤。

3. 原告雖主張其與廖員有「於勞資糾紛調解會議時」交付服務證明書之約定云云，然觀廖員與原告通訊軟體對話內容（本院卷第35頁）略以：「111年1月14日廖員：在這之前我要申請離職證明跟服務證明。111年1月16日原告：好的，申請已受理，因需要法務作業時間與年底忙碌，在勞資糾紛調解會議時會一併帶去。111年2月15日廖員：15號了，匯款了嗎，請附上薪資明細。原告：（薪資明細）」等情，可知上開在勞資糾紛調解會議時一併交付服務證明書乙節僅為原告單方面陳述，廖員並未同意，佐以廖員於111年3月7日仍向○○市政府陳情「原告仍拒絕提供服務證明書」等語（處分卷第63頁），足見廖員自始未有同意於勞資糾紛調解會議時始為交付之約定，是原告此部分主張，實難以採信。又服務證明書本係為便利勞工謀求新職，以證明其工作經驗之使用，故於勞工離職後，雇主應盡速發給，依原告所提廖員之人事履歷表資料（處分卷第39頁），原告明知廖員之通訊方式且可聯絡廖員（本院第140頁），自應主動通知廖員至原告處領取或郵寄方式交付，然其卻捨棄而不為，自廖員離職後至被告勞動條件檢查時，相隔3個月之久，原告在此期間從未主動向廖員聯繫，難認無故意、過失可言。倘原告欲於勞資爭議調解會上提供服務證明書，本可自行向被告申請調解，尚難以服務證明書需待廖員申請調解時提出為由據以免責。至原告主張被告應為輔導廖員向原告改議或申請調解云云，惟原告依勞動基準法第19條規定，本應負發給服務證明書之雇主責任，難認被告有何輔導廖員之作為義務存在，此亦無從據為原告有利之認定。

01 4. 原告復稱其原本在規劃改善考勤制度，因搬遷工作室地點，
02 以一切從簡方式處理，已於111年1月16日改善出勤紀錄方式
03 云云，並提出111年1月16日至30日考勤紀錄表（本院卷第15
04 至17頁）為憑。惟原告於111年1月1日至15日員工出勤紀錄
05 確實未記載退勤時間（至分鐘），已如上述，現行勞動基準
06 法第30條第6項於104年6月3日經修正公布，並自105年1月1
07 日施行，原告自應知悉雇主負有逐日詳實記載勞工出勤時間
08 之義務，且原告尚有備置人員簽到表，顯然對其員工須依法
09 記載出勤時間乙事，實應注意且當能注意，惟原告疏未注
10 意，難謂無主觀可歸責事由。是原告前揭作為，核屬事後改
11 善行為，不影響其本件違反勞動基準法第30條第6項規定之
12 違章行為成立，原告此部分主張，亦無可取，被告據以裁
13 罰，並無違誤。

14 六、綜上所述，原處分並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合
15 。原告訴請撤銷為無理由，應予駁回。又本件為判決基礎之
16 事證已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提訴訟資料，經
17 本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要。

18 七、結論：原告之訴無理由。

19 中 華 民 國 112 年 4 月 18 日

20 高雄高等行政法院第二庭

21 審判長法官 孫 國 禎

22 法官 曾 宏 揚

23 法官 林 韋 岑

24 以上正本係照原本作成。

25 一、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其
26 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由
27 書（均須按他造人數附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁
28 定駁回。

29 二、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴
30 訟法第241條之1第1項前段）

三、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
（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利代理人者。
（二）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（一）、（二）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（二）所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中 華 民 國 112 年 4 月 18 日
書記官 鄭 郁 萱