

高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭

112年度訴字第264號

民國113年3月14日辯論終結

原告 悅鶴公寓大廈管理維護股份有限公司

代表人 張庭禎

被告 高雄市政府勞工局

代表人 周登春

訴訟代理人 許宏竹

呂依倫

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112年5月31日高市府法訴字第11230349400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

壹、程序方面：

本件係修正行政訴訟法施行前已繫屬於本院，於施行後尚未終結之事件，依行政訴訟法施行法第1條及第18條第1款前段規定，應由本院依舊法即民國112年8月15日修正施行前之行政訴訟法規定審理。

貳、實體方面：

一、爭訟概要：

被告分別於111年7月18日及8月9日對原告實施勞動檢查，發現下列缺失：(一)原告所僱勞工程維星之現場值勤總表備註其同意111年5月1日勞動節調移至2月3日放假，而其個人上

班紀錄表（打卡異常使用）記載5月1日當日於6時55分出勤，19時15分退勤，則扣除休息時間1.5小時後，工作時間總計10小時50分，若以原告最小加班單位1小時計算，程維星至少有2小時之延長工時，原告應給付其延長工時工資502元【計算式： $(32,000+13,096)/240 \times 4/3 \times 2 = 501.06$ 】，然未見其有發給延長工時工資之紀錄。（二）程維星之出勤紀錄記載其111年6月1日於18時8分出勤、18時11分退勤；6月6日於18時8分出勤、18時9分退勤；6月8日於18時20分出勤、18時21分退勤；6月9日於18時12分出勤、18時12分退勤；6月20日於18時13分出勤、18時13分退勤，所載退勤時間疑為翌日，有未依規定逐日覈實記載勞工出勤情形至分鐘為止之情事。被告乃予以舉發，並給予原告陳述意見之機會。原告於112年2月15日提出書面意見，經被告審認原告分別違反勞動基準法（下稱勞基法）第24條及第30條第6項規定之事實明確，於112年3月7日以高市勞條字第00000000000號裁處書（下稱原處分），依同法第79條第1項第1款及第80條之1等規定，各裁處新臺幣（下同）2萬元罰鍰，共計4萬元罰鍰，公布處分資料，並應自即日起改善。原告不服，提起訴願，遭決定駁回，乃提起本件行政訴訟。

## 二、原告起訴主張及聲明：

### （一）主張要旨：

- 1、被告實施勞動檢查時，發現原告員工程員有超時加班致薪資給不足之情狀，故認對原告施以行政罰鍰並無不當，惟勞工程維星已於112年2月14日陳述書陳明，係因個人漏未按時打卡致系統出現錯誤，始導致此情狀產生，實際上並無超時加班之情狀，既無超時加班，自無原告未給付其加班費致薪資短發之情況，且被告無法證明原告有主觀上故意或過失之犯意。然即便勞工已自陳事實經過，訴願決定仍不予採納，始終以實際上不存在之延長工時為憑斷依據，遽認原告有違反勞基法第24條及30條，認原處分並無違誤。又關於5月1日延長工時部分，勞工程維星並沒有依公司規定提出加班申請，

01 實際上也並無加班的意思。至於漏未打卡部分，已請勞工用  
02 打卡異常單更正，只是勞工不常填寫，導致勞工所填寫之打  
03 卡異常單讓被告誤認原告沒有核實。

- 04 2、訴願決定逕認縱使被告原處分未告知救濟期間，但因原告已  
05 於法定期間內提起訴願，未有影響救濟之情形，因而認原處  
06 分並無違誤。若訴願決定之思維可推知，今只要未發生影響  
07 權益之實害，均不算違法，倘依此法理，未遂犯似均無處罰  
08 之必要。遍查被告原處分，並無載明相關救濟方法、期間及  
09 其受理機關，參酌其餘縣市政府裁罰函文均於說明內載明相  
10 關救濟事項，被告顯已違反行政程序法第96條第1項第6款規  
11 定。

12 (二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

13 三、被告答辯及聲明：

14 (一)答辯要旨：

- 15 1、依原告勞動檢查時提供之勞工程維星111年5月個人上班紀錄  
16 表(打卡異常使用)，顯示同年5月1日(勞動節)當日6時55分  
17 出勤、19時15分退勤，扣除休息時間1.5小時，工作時間為1  
18 0小時50分，而其現場值勤總表備註顯示其與原告約定勞動  
19 節調移至同年2月3日實施休假。勞工程維星5月1日當日雖為  
20 一般工作日，惟其工作時間已超過正常工作時間8小時，以  
21 原告最小加班單位為1小時計算，程維星至少仍有延長工時2  
22 小時之情事，原告至少應給付延長工時工資502元，惟未見  
23 有發給延長工時工資，其違反勞基法第24條規定之事實。
- 24 2、另徵諸勞工程維星陳述書：「……本人於6月1日至6月2日出  
25 勤紀錄顯示工作時間24小時3分，係因本人當班下哨漏未打  
26 卡，致次日上班打卡就會自動跳至前日下班打卡欄位，其餘  
27 有問題天數6月6日至6月7日、6月8日至6月9日、6月9日至6  
28 月10日、6月20日至6月21日等日，均是相同情況所導致，本  
29 人實際上並無超時上班情況產生……」等語，可知勞工程維  
30 星於111年6月既有數日因漏未打卡致出勤紀錄異常，復於個  
31 人上班紀錄表(打卡異常使用)未為更正，迄至被告實施檢

01 查始發現該項違失，自屬未依規定逐日覈實記載勞工出勤情  
02 形至分鐘為止之情事，核已違反勞基法第30條第6項規定。  
03 本件原告至少具有過失責任。原告稱就本案之違失無任何故  
04 意或過失一節，殊無足採。

05 (二)聲明：原告之訴駁回。

06 四、爭點：

07 (一)原告是否有未發給延長工時之工資而違反勞基法第24條規定  
08 之行為？

09 (二)原告是否有未逐日記載勞工出勤時間至分鐘為止而違反勞基  
10 法第30條第6條規定之行為？

11 (三)被告依勞基法第79條第1項第1款及第80條之1等規定，各裁  
12 處2萬元罰鍰，公布處分資料，並命原告即日起改善，是否  
13 適法？

14 五、本院之判斷：

15 (一)前提事實：

16 如爭訟概要欄所示之事實，有被告111年7月18日勞動檢查提  
17 示事項（原處分卷第167至169頁）、111年8月9日專案檢查  
18 會談紀錄表（原處分卷第27至32頁）、111年8月9日談話紀  
19 錄（原處分卷第25至26頁）、被告112年2月7日高市勞條字  
20 第00000000000號函（原處分卷第13至16頁）、原告112年2  
21 月15日陳述意見函附勞工陳維星112年2月14日陳述書（原處  
22 分卷第7至9頁）、原處分（本院卷第26至27頁）及訴願決定  
23 （本院卷第40至45頁）附卷可稽，堪信為真實。

24 (二)應適用之法令：

25 1、勞基法第24條第1項：「雇主延長勞工工作時間者，其延長  
26 工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2  
27 小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再  
28 延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分  
29 之2以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平  
30 日每小時工資額加倍發給。」

- 01 2、勞基法第30條第5項、第6項：「（第5項）雇主應置備勞工  
02 出勤紀錄，並保存5年。（第6項）前項出勤紀錄，應逐日記  
03 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  
04 本或影本時，雇主不得拒絕。」
- 05 3、勞基法第79條第1項第1款：「有下列各款規定行為之一者，  
06 處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……第22條  
07 至第25條、第30條……第6項……規定。」
- 08 4、勞基法第80條之1第1項：「違反本法經主管機關處以罰鍰  
09 者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓  
10 名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善。」

11 (三)原告有違反勞基法第24條規定之行為

12 按基法第24條規定旨在使雇主就勞工延長工時所提供之勞  
13 務，負有按一定標準加給工資之行政法上作為義務，不因雇  
14 主採取加班申請制而有所不同，也不以勞工有無提出加班費  
15 之請求而有差異。經查，原告為公寓大廈維護管理公司，屬  
16 「未分類之其他工商服務業」，為適用勞基法之行業，且未  
17 依同法第84條之1辦理核備（本院卷第190至192頁）。經被  
18 告於111年7月18日對原告實施勞動檢查，發現原告所僱勞工  
19 程維星之現場值勤總表備註其同意111年5月1日勞動節調移  
20 至2月3日放假，且其個人上班紀錄表（打卡異常使用）記載  
21 5月1日當日於6時55分出勤，19時15分退勤等情，有被告111  
22 年7月18日勞動檢查提示事項、勞工程維星111年5月出勤紀  
23 錄、打卡異常更正紀錄、現場值勤總表等在卷可稽（原處分  
24 卷第93至97、167至169頁），依上開出勤紀錄、打卡異常更  
25 正紀錄及現場值勤總表顯示，該勞工5月1日出勤紀錄已經超  
26 過10小時（6：58-18：45，原處分卷第93頁），經該勞工手  
27 寫更正後為（6：55-19：15，原處分卷第95頁），不論更正  
28 前後均有超過8小時之正常工作時間，此從打卡異常更正紀  
29 錄可輕易察知，原告尚無不能注意之情形，應可認定；故被  
30 告以勞工手寫更正後之時間計算，5月1日當日於6時55分出  
31 勤，19時15分退勤，則扣除休息時間1.5小時後，工作時間

01 總計10小時50分，認定該勞工至少有2小時之延長工時，原  
02 告應給付勞工延長工時工資502元卻未給付，違反勞基法第2  
03 4條規定，並無違誤。上開勞工即證人程維星雖於審理時證  
04 稱：111年4至6月沒有加班，也沒有領過加班費。正常上下  
05 班時間是上午9時至下午6時，原則上中午有1小休息時間。  
06 打卡異常是公司通知，打卡異常的工作人員會按照公司通知  
07 填寫打卡異常的原因。打卡異常更正紀錄是我親自填寫的，  
08 但5月1日當天的情況，因為時間太久了，我記不起來等語  
09 （本院卷第148至153頁）；考量其所述打卡異常之更正紀錄  
10 乃原告公司制式的流程，且經當時證人手寫更正確認，相較  
11 於證人審理中之記憶已經模糊，自以卷附上開更正紀錄及現  
12 場值勤總表較為可信。原告主張證人未於111年5月1日加  
13 班、被告未扣除休息時間、勞工並未提出加班費申請等語，  
14 尚無可採。又原告雖主張其代表人同時為悅盛保全股份有限  
15 公司（下稱悅盛保全公司）負責人，勞工程維星亦受僱於悅  
16 盛保全公司，該公司有依同法第84條之1向臺北市政府勞動  
17 局辦理核備，程維星當天應該是去上保全公司的班等語（本  
18 院卷第185、229至232頁），然悅盛保全公司部分非屬本件  
19 審理對象範圍，其核備亦與原告無涉，尚無從以訴外人即悅  
20 盛保全公司是否遵循勞基法規定，作為本件之主張；何況原  
21 告代表人如係以成立多家公司來提供公寓大廈管理維護之服  
22 務，更應依勞基法妥適及正確管理員工之工作時間，原告之  
23 勞工程維星既有上述加班紀錄，足以認定原告有違反勞基法  
24 第24條規定之行為，悅盛保全公司與勞工程維星之關係核屬  
25 另事，與本件無關，原告主張，尚無可採。

26 （四）原告有違反勞基法第30條第6條規定之行為

27 勞基法第30條第5項及第6項要求雇主置備「勞工出勤紀  
28 錄」，逐日記載勞工「出勤情形至分鐘為止」，係為全程記  
29 錄勞工「到達至離開工作場所之時間」，此項制度設計之原  
30 因係基於勞務在提供完畢後即消失，若勞工勞動成果未詳細  
31 記錄而留存，則事後有關勞工實際提供多少勞務，是否逾法

01 定工時、加班等，均將因缺乏證明，而難以查考，為保護弱  
02 勢勞工之勞動權益，爰訂定勞動證據預先保存之制度。是倘  
03 僱主未確實逐日記載，而係事後隨意記載，自有違上開規定  
04 （最高行政法院108年度判字第373號判決意旨參照）。查，  
05 依勞工程維星111年6月1日、6月6日、6月8日、6月9日及6月  
06 20日之出勤紀錄均有於18時許出勤、18時許退勤之情形（原  
07 處分卷第99至103頁），經原告及勞工程維星陳述意見（原  
08 處分卷第7至9頁），係因勞工當班下哨漏未打卡，致次日上  
09 班打卡就會自動跳至前日下班打卡欄位，有漏未打卡致出勤  
10 紀錄異常，且於被告實施勞動檢查時，均未於個人上班紀錄  
11 表（打卡異常使用）更正，足見原告未能維持勞工出勤紀錄  
12 之正確及完整，顯有過失違反勞基法第30條第6項規定之行  
13 為。

14 （五）從而，被告審酌原告上開違章情節，依勞基法第79條第1項  
15 第1款及第80條之1等規定，分別裁處最低額罰鍰2萬元、2萬  
16 元，合計4萬元，公布處分資料並命改善，未逾越法定裁量  
17 範圍，沒有違反比例原則，亦無裁量濫用或裁量怠惰情事，  
18 核係考量原告違章程度所為之適切裁罰，於法並無違誤。又  
19 原處分之「注意事項」欄位已載明提起訴願之救濟期間及方  
20 式（原處分卷第6頁），且原告已合法提起訴願，未影響其  
21 程序上權利，原告主張原處分未載明相關救濟方法、期間及  
22 其受理機關等語，尚無足採。

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

28 七、結論：原告之訴無理由。

29 中 華 民 國 113 年 3 月 28 日

30 審判長法官 林 彥 君

31 法官 黃 堯 讚

以上正本係照原本作成。

一、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（均須按他造人數附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

二、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49條之1第1項）

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3項、第4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. 當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、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。<br>2. 稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格。<br>3. 專利行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人。 |
| (二)非律師具有右列情形之一，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。 | 1. 當事人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。<br>2. 稅務行政事件，具備會計師資格。<br>3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人。<br>4. 當事人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任                          |



01

人員辦理法制、法務、訴願業務或與  
訴訟事件相關業務。

是否符合（一）、（二）之情形，而得為強制律師代理之例外，當事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。

02

中 華 民 國 113 年 3 月 29 日

03

書記官 李 佳 芮