

臺灣臺南地方法院行政訴訟判決

110年度簡字第8號

原告 喬保大樓管理顧問股份有限公司

代表人 吳金旺

被告 臺南市政府勞工局

代表人 王鑫基

訴訟代理人 鄭名家

王曉翎

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服臺南市政府109年11月23日府法濟字第0000000000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、訴訟費用新台幣貳仟元由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

(一)原告受合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，依行政訴訟法第236條、第218條，準用民事訴訟法第385條第1項前段規定，經核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依被告聲請，准由其一造辯論而為判決。

(二)原告員工游○○雖到庭但無委任狀，亦非律師，依行政訴訟法第49條規定不得准許代理，併予敘明。

貳、爭訟概要：

一、原告從事建築物一般清潔服務業，為適用勞動基準法之行業。經被告機關於109年5月13日及同年月20日實施勞動檢查，發現：(一)原告所僱勞工姜○○及林○○○於109年4月份之出勤紀錄查有未記載下班時間之情形，違反勞動基準法第30條第6項規定。(二)原告所僱勞工林○○○同意於109

01 年4月3日及4日國定假日出勤，惟原告未加倍發給工資，違
02 反勞動基準法第39條規定。

03 二、案經被告機關審查屬實，乃就欠缺出勤紀錄部分，依勞動基
04 準法第79條第1項第1款規定，處新臺幣（下同）2萬元罰
05 鍰；就未給付加倍工資部分，依同法第79條第1項第1款規
06 定，處罰鍰2萬元，共計罰鍰4萬元。原告不服，提起訴願，
07 經訴願決定駁回，原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

08 參、本件原告主張：

09 一、刷卡機為固定之機械，員工如因故於下班時未按規定刷卡，
10 因而未顯示下班時間，即非可歸責於雇主。原告並非未設置
11 刷卡機，是員工於4月20日、28日因故未依規定刷卡即離
12 去，乃員工自己的行為失當，原告未予處罰，甚至給付當日
13 全額工資，未予扣減，該2名員工權益未受任何損害。又原
14 處分以原告無異常管控機制，因而認定違反勞動基準法第30
15 條第6項規定，係就法律所未規範之事項，據以處罰原告。

16 二、勞工林○○固然有於109年4月3日、4月4日國定假日出
17 勤，但因其於4月20日下班未打卡，當日即改為休假，即補
18 了4月3日的假。至於4月4日應休未休，勞工與公司達成調移
19 至5月28日之共識，原告公司員工與林○○卻誤將4月4日
20 的休假調移單寫成4月5日，此由林○○4月上班打卡單即
21 可證明，其4月5日本來就未上班，不生調移之情形。等情，
22 並聲明求為判決撤銷訴願決定及原處分。

23 肆、被告則以：

24 一、有關違反勞動基準法第30條第6項規定之部分

25 1、按勞動基準法第30條第5項規定：「雇主應置備勞工出勤紀
26 錄，並保存5年。」，及同條第6項規定：「前項出勤紀錄，
27 應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。」，爰置備出勤紀錄
28 記載勞工出勤情形乃為法令課以雇主之強制義務，其目的在
29 能確實計算勞工之工作時間，並作為核算勞工工資之依據，
30 合先敘明。是勞工上、下班之刷卡紀錄，如有與其實際出勤
31 情形不符之處，雇主事後亦負有於核發當月（次）工資前會同

01 勞工予以及時修正之義務，始符合前揭勞動基準法第30條第5
02 項之規範意旨。(最高行政法院107年度判字第211號判決意旨
03 供參)。另查「對於因故未能輸入紀錄於出勤系統之情形(如
04 員工漏未刷卡)，仍應有因應之機制，以確實補正勞工實際出
05 勤時間，始得謂已符合法規所謂置備勞工出勤紀錄之立法目
06 的，尚不得僅以其已設置出勤系統之電腦平台，即認已盡置
07 備勞工簽到簿或出勤卡之義務」(最高行政法院106年度判字
08 第451號判決意旨供參)

09 2、續上開本府勞動條件檢查談話紀錄，略以：「[問]請說明姜
10 ○○109年4月28日實際下班時間為何?林○○○109年4月20日
11 實際下班時間為何?[答] 本公司採傳統打卡鐘方式記載，由
12 勞工親自打卡記載實際上下班時間；以姜○○為例，其109年
13 4月28日下午跟公司幹部發生口角及推擠，…故姜○○約下午
14 15時左右離開公司，並沒有打下班卡，本公司也未補登其實
15 際下班為何時何分。以林○○○為例，109年4月20日她忘記
16 刷卡，導致其下班時間為空格，依本公司規定，不讓林○○
17 ○補登打卡時間，也沒有異常管控機制。」等語。原告於接
18 受勞動檢查時無法提供其他形式記載前述勞工實際下班時間
19 之證明，是原告未確實記載勞工之下班時間至分鐘為止，已
20 與勞動基準法第30條第6項規定有悖，原告陳述意見時所訴亦
21 屬事後改善之行為，亦不得以此為由主張免罰。

22 二、有關違反勞動基準法第39條規定之部分

23 1、按勞動基準法第39條規定：「第36條所定之例假、休息日、
24 第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主
25 照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發
26 給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作
27 者，亦同。」及勞動部104年4月23日勞動條1字第104013697
28 號函釋略以：「…三、至於勞資雙方雖得協商約定將國定假
29 日調移至其他「工作日」實施，仍應確明前開所調移國定假
30 日之休假日期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國
31 定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工

01 作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定
02 休假日數，始屬適法。…」雇主若欲調移勞工之國定假日，
03 應事先與勞工協商且明確調移日期，方屬適法，合先敘明。

04 2、續上開本府談話紀錄，略以：「[問]請問是否經林○○同
05 意調整國定假日？有無林○○之國定假日同意書？[答]是，
06 本公司僅口頭詢問林○○是否同意國定假日出勤，但未有
07 林○○簽名同意之同意書。以今日受檢提供之勞雇雙方協
08 商調整國定假日同意書為準，再無其他形式文件可再提
09 供。」等語。並參照勞動檢查時原告提供之出勤紀錄、工資
10 清冊、勞雇雙方協商調整國定假日同意書等資料，勞工林○
11 ○○於4月3日、4月4日國定假日(兒童節、清明節)出勤，原
12 告未給予加倍工資，迄受檢時亦未出具明確調移日之國定假
13 日調移同意書，即不符勞動基準法第39條規定。至訴訟理由
14 所述「…勞工林○○於固然於4月3日上班，但她因於4月20
15 日上班打卡即離去並未上班，當日即改為休假，補了4月3日
16 的假…」，明顯係將國定假日當成補假概念，與前揭函釋所
17 稱國定假日調移概念不符；又所陳「…4月4日應休未休，林
18 ○○○已與公司達成調移至5月28日之共識…」乙節，經檢視
19 所附調移同意書，係於109年4月2日即簽立，若確於當時簽
20 立，原告於受檢時即應明確表示，惟依前揭談話紀錄內容，
21 顯有出入，故尚難採認原告所述為真，原告違反勞動基準法第3
22 9條規定之事實洵堪認定，依法處以罰鍰，於法並無違誤。等
23 語，資為抗辯，並聲明求為判決駁回原告之訴。

24 伍、兩造之爭點：

25 (一)原告所僱勞工姜○○及林○○○於109年4月份之出勤紀錄是
26 否有未記載下班時間之情形，違反勞動基準法第30條第6項
27 規定？

28 (二)原告所僱勞工林○○○同意於109年4月3日及4日國定假日出
29 勤，原告是否未加倍發給工資，違反勞動基準法第39條規
30 定？

31 陸、本院之判斷：

01 一、應適用之法令：

02 (一)勞動基準法

- 03 1. 第1條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加
04 強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定
05 者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低
06 於本法所定之最低標準。」
- 07 2. 第30條第5項、第6項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保
08 存5年。」、「前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分
09 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
10 拒絕。」
- 11 3. 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
12 例假，1日為休息日。」
- 13 4. 第37條第1項規定：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞
14 動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。」
- 15 5. 第39條規定：「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休
16 假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得
17 勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有
18 趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」
- 19 6. 第79條第1項第1款規定略以：「有下列各款規定行為之一者，
20 處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反…第30條第1
21 項至第3項、第6項、第7項…、第34條至第41條…規定。」

22 (二)勞動基準法施行細則第21條規定：「本法第30條第5項所定
23 出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物
24 特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤
25 時間工具所為之紀錄。前項出勤紀錄，雇主因勞動檢查之需
26 要或勞工向其申請時，應以書面方式提出。」

27 (三)紀念日及節日實施辦法

- 28 1. 第4條第2款規定：「下列民俗節日，除春節放假3日外，其餘
29 均放假1日：二、民族掃墓節。」
- 30 2. 第5條第1項第4款、第2項第1款規定：「下列節日，由有關機
31 關、團體、學校舉行慶祝活動：四、兒童節：4月4日。」、

01 「前項節日，按下列規定放假：一、兒童節：放假1日。兒童
02 節與民族掃墓節同1日時，於前1日放假。但逢星期四時，於後
03 一日放假。」

04 (四)勞動部103年5月21日勞動條3字第1030130894號函釋略以：

05 「依勞動基準法（以下稱本法）第37條及本法施行細則第23
06 條第3項第9款規定，指定本法第37條及本法施行細則第23條
07 規定應放假日，適逢本法第36條規定之例假或其他無須出勤
08 之休息日，應於其他工作日補休，並自中華民國000年0月0
09 日生效。」

10 (五)勞動部104年4月23日勞動條1字第1040130697號函釋略以：

11 「說明：二、查公立幼兒園之技工、工友、駕駛人及非依公
12 務人員法制進用之臨時人員、私立幼兒園之受僱勞工，已均
13 有勞動基準法之適用。又依勞動基準法第37條及其施行細則
14 第23條規定之應放假日（俗稱之國定假日，含5月1日勞動
15 節），均應予勞工休假。雇主如徵得勞工同意於是日出勤，
16 工資應依同法第39條規定加倍發給。勞資雙方亦得就『國定
17 假日與工作日對調實施』進行協商，惟該協商因涉個別勞工
18 勞動條件之變更，仍應徵得勞工『個人』之同意。三、至於
19 勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他『工作日』實
20 施，仍應確明前開所調移國定假日之休假日期，即國定假日
21 與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作
22 日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，
23 且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法。」

24 二、關於違反勞動基準法第30條第6項部分：

25 (一)依前揭勞動基準法第30條第5項規定，雇主應置備勞工簽到
26 簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形，又依行為時（下同）
27 同法施行細則第21條規定：「雇主依本法第30條第5項規定
28 記載勞工出勤情形之時間，記至分鐘為止。」參酌勞動基準
29 法第79條於104年6月3日之修法理由：「工資、工時之勞動
30 檢查皆需要雇主備有出勤紀錄方可認定」，可知，勞動基準
31 法第30條第5項規定之立法目的，乃鑒於工作時間為勞動條

01 件的重要因素之一，惟因勞雇雙方就工時、工資、休息及休
02 假等認定時有爭議，為使勞工正常之工作時間及延長工作時
03 間明確化，乃以課予雇主應覈實記錄勞工之出勤情形，以確
04 保出勤紀錄正確性之作為義務，俾供勞雇雙方認定勞工實際
05 工作時間之佐證。至於勞工出勤紀錄，則包括以簽到簿、出
06 勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄
07 系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄（現行勞
08 動基準法施行細則第21條第1項規定參照）。是勞工上、下
09 班之刷卡紀錄，如有與其實際出勤情形不符之處，雇主事後
10 亦負有於核發當月（次）工資前會同勞工予以及時修正之義
11 務，始符合前揭勞動基準法第30條第5項之規範意旨。（最
12 高行政法院107年度判字第211號判決意旨參照）

13 （二）勞動基準法第30條第5項及同法施行細則第21條規定，係為
14 使勞工正常之工作時間及延長工作時間明確化，乃以課予雇
15 主應覈實記錄勞工之出勤情形，以確保出勤紀錄正確性之作
16 為義務，俾供勞雇雙方認定勞工實際工作時間之佐證，是勞
17 工上、下班之刷卡紀錄，如有與其實際出勤情形不符之處，
18 雇主事後亦負有於核發當月（次）工資前會同勞工予以及時修
19 正之義務，始符合勞動基準法第30條第5項之規範意旨。故
20 雇主如未記錄勞工之出勤情形，即應依同法第79條第1項第1
21 款規定予以裁處。

22 （三）查被告機關109年5月20日談話紀錄，原告受任人游○○陳稱
23 略以：「…（問）請問是否聘僱勞工姜○○及林○○○？（答）
24 是，本公司確實聘僱勞工姜○○及林○○○擔任清潔人員，
25 受本公司指揮監督至指定場所（○○○○○○店）提供勞
26 務。…（問）請說明姜○○109年4月28日實際下班時間為何？
27 林○○○109年4月20日實際下班時間為何？（答）本公司採傳
28 統打卡鐘方式記載，由勞工親自打卡記載實際上下班時間；
29 以姜○○為例，其109年4月28日下午跟公司幹部發生口角及
30 推擠，幹部因此還受傷送醫，故姜員約下午15時左右離開公
31 司，並沒有打下班卡，本公司也未補登其實際下班為何時何

01 分。以林○○為例，109年4月20日她忘記刷卡，導致其下
02 班時間為空格，依本公司規定，不讓林○○補登打卡時
03 間，也沒有異常管控機制，但其109年4月工資實發新台幣1
04 1,950…。」該談話紀錄並經游○○詳閱無誤後簽名在案，
05 堪信為真。

06 (四)查原告於109年5月20日所提供之109年4月「攷勤表」資料顯
07 示：勞工姜○○109年4月28日及林○○109年4月20日皆無
08 下班時間紀錄。是原告違反勞動基準法第30條第6項規定，
09 足以認定，被告機關依同法第79條第1項第1款規定予以裁
10 處，核屬有據。

11 (五)原告雖主張係勞工個人的行為失當未打卡，原告甚至給付當
12 日全額工資，被告機關係就法律所未規範之事項，據以處罰
13 原告云云乙節，惟按勞動基準法第30條第5項、第6項規定係
14 課予雇主保持出勤紀錄之義務，不得轉嫁予勞工，故雇主應
15 確實記載勞工之出勤情形。查本件原告雖建置打卡鐘，惟對
16 於因故未能打卡之情形(如員工漏未打卡)，仍應有因應之機
17 制，以確實補正勞工實際出勤時間，始得謂已符合法規所謂
18 置備勞工出勤紀錄之立法目的，尚不得僅以其已設置出勤系
19 統之打卡鐘，即認已盡置備勞工簽到簿或出勤卡之義務，最
20 高行政法院106年度判字第451號判決亦採同一見解。職此，
21 勞工姜○○及林○○因未打卡致其出勤情形資料不全，而
22 原告未予注意，亦無其他資料可查明該勞工實際出勤時間，
23 即已違反確實記載勞工出勤情形之義務，是原告主張勞工因
24 個人因素而未打卡，既非其可免責之事由，則被告機關自無
25 就法律所未規範之事項，據以處罰原告之情形，該主張洵不
26 足採。從而，此部分違規事證明確，原告所辯核不足採，被
27 告機關依勞動基準法第79條第1項第1款規定處原告2萬元罰
28 鍰，揆諸前揭法令規定，認事用法俱無不合，原處分並無違
29 誤。

30 三、關於違反勞動基準法第39條部分：

31 (一)按勞動基準法第39條規定：「第36條所定之例假、休息日、

第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」及勞動部104年4月23日勞動條1字第104013697號函釋略以：「…三、至於勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他「工作日」實施，仍應確明前開所調移國定假日之休假日期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法。…」雇主若欲調移勞工之國定假日，應事先與勞工協商且明確調移日期，方屬適法。

(二)依勞動基準法第37條、第39條、紀念日及節日實施辦法第4條第2款、第5條第1項第4款、第2項第1款規定及勞動部103年5月21日勞動條3字第1030130894號、104年4月23日勞動條1字第1040130697號函釋可知，109年4月4日兒童節及民族掃墓節同1日，且在星期六（休息日），故移於109年4月2日及3日補休，是109年4月2日及3日等2日均為法定應放假日，雇主應予勞工休假，雇主如徵得勞工個人同意於是日出勤，工資應加倍發給。

(三)查被告機關109年5月20日談話紀錄，原告受任人游○○陳稱略以：「…(問)請說明貴單位與勞工林○○○如何約定正常工作時間？(答)本公司實施8週彈性工時，每個月固定排休9天，以林○○○為例，109年4月1日至4月30日僅排休8天，約定正常工作時間為17:00至22:00彈性休息1小時。(問)請說明貴單位是否使林○○○於4月3日（兒童節）、4月4日（清明節）出勤？國定假日是否調移？(答)是，本公司確實經林○○○同意於4月3日、4月4日國定假日出勤，但未給付其加倍工資，也未確明調移至何月何日施放。…(問)請問是否經林○○○同意調整國定假日？有無林○○○之國定假日同意書？(答)是，本公司僅口頭詢問林○○○是否同意國定假日出勤，但未有林○○○簽名同意之同意書。以今日受檢

01 提供之勞雇雙方協商調整國定假日同意書為準，再無其他形
02 式文件可再提供。」（本院卷第132-133頁）此有該談話紀
03 錄並經游○○詳閱無誤後簽名附卷可稽（本院卷第133頁），
04 堪信為真。並參照勞動檢查時原告於109年5月20日所提供林
05 ○○○之109年4月「攷勤表」（本院卷第139-141頁）、工
06 資清冊（本院卷第145、151頁）、勞雇雙方協商調整國定假
07 日同意書（本院卷第165-168頁）等資料，勞工林○○於4月
08 3日、4月4日國定假日（兒童節、清明節）出勤，原告未給予
09 加倍工資，迄受檢時亦未出具明確調移日之國定假日調移同
10 意書，即不符勞動基準法第39條規定。至起訴理由所述「…
11 勞工林○○於固然於4月3日上班，但她因於4月20日上班
12 打卡即離去並未上班，當日即改為休假，補了4月3日的
13 假…」（本院卷第15頁），顯係將國定假日當成補假概念，
14 與前揭函釋所稱國定假日調移概念不符，原告主觀法律見解
15 有誤，洵不足採。

16 （四）原告主張勞工林○○於4月20日下班未打卡，當日即改為
17 休假，即補了109年4月3日的假，另就4月4日的休假達成調
18 移至5月28日之共識，調移單誤寫成4月5日云云乙節，惟查
19 原告雖於訪談時表示有口頭詢問勞工林○○是否同意國定
20 假日出勤，並取得經該勞工之同意，然原告並未與該勞工協
21 商並確定前開所調移國定假日之休假日期，自不得單方決定
22 該勞工109年4月3日的假調移至4月20日，而就109年4月3日
23 的出勤不必給予加倍工資；又檢視訴願書後所附勞工林○○
24 ○書立之國定假日調移申請書（本院卷第181頁），內容略
25 為：「同意將109年4月5日之國定假日改至109年5月28日施
26 放。」簽署日期為109年4月2日，惟比對原告受任人游○○1
27 09年5月20日訪談時所述「本公司僅口頭詢問林○○是否
28 同意國定假日出勤，但未有林○○簽名同意之同意書。以
29 今日受檢提供之勞雇雙方協商調整國定假日同意書為準，再
30 無其他形式文件可再提供。」（本院卷第133頁）等語，及
31 其當日所提出之「勞雇雙方協商調整國定假日同意書」（本

院卷第165-168頁)其上並無勞工林○○之簽名資料,依
論理及經驗法則判斷,難認上開國定假日調移申請書之日期
為真,是原告主張已與其勞工就休假達成調移之共識,要難
採憑。從而,此部分違規事證明確,原告所辯尚不足採,被
告機關依勞動基準法第79條第1項第1款規定處原告2萬元罰
鍰,揆諸前揭法令規定,認事用法俱無不合。

四、基上所述,原處分並無違法,訴願決定予以維持,核無不
合,原告訴請撤銷,為無理由,應予駁回。本件判決基礎已
經明確,兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院審酌
後,核與判決結果不生影響,無一一論述之必要,一併說
明。

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
前段,判決如主文。

中 華 民 國 110 年 5 月 12 日
行政訴訟庭 法 官 侯明正

一、上為正本係照原本作成。

二、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)。上訴理由應表明關於原判決
所違背之法令及其具體內容,或依訴訟資料可認為原判決有
違背法令之具體事實。

中 華 民 國 110 年 5 月 12 日
書記官 陳世明