臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
112年度訴字第791號
113年5月9日辯論終結

原　　告　淡水企業股份有限公司

代　表　人　劉東光（董事長）

訴訟代理人　蘇千祿　律師
被　　告　新北市政府

代　表　人　侯友宜（市長）
訴訟代理人　蕭慧敏
　　劉德均
　　陳政良

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國112年5月11日勞動法訴二字第1110021517號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

訴願決定及原處分均撤銷。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、事實概要：被告新北市政府以原告淡水企業股份有限公司係經營高爾夫球場，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。被告所屬勞動檢查處（下稱勞檢處）於民國111年8月23日、同年月25日實施勞動檢查（下稱勞檢），抽查原告所僱勞工111年8月至7月攷勤表等資料，發現原告與所僱勞工約定以週一至週日為1週週期，且優先排定例假、休息日次之，原告有使勞工張萬全（如111年5月30日至6月5日區間，休1日【111年6月4日；111年6月3日為端午節】）及楊先鋒（如111年7月4日至111年7月10日區間，休1日【111年7月5

日】）等2人，於休息日出勤（即以每7日為1週期，單週出勤達6日），惟未依延長工時工資標準計給該2人當日出勤工資。另原告針對勞工王麗娟（如111年5月2日至8日區間，休1日【111年5月4日】；111年5月9日至111年5月15日區間，休1日【111年5月10日】；111年5月16日至22日區間，未休）於休息日出勤（即以每7日為1週期，單週出勤達6日），僅一律給予補休時數，未依規定計給延長工時工資，違反勞基法第24條規定等情，考量原告係第4次違規，乃依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱系爭統一裁罰基準）附表第20項次規定，以111年9月28日新北府勞檢字第1114761437號勞動基準法罰鍰裁處書(下稱原處分)，處原告罰鍰新臺幣（下同）12萬元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，請立即改善。原告不服，提起訴願，經勞動部以112年5月11日勞動法訴二字第1110021517號訴願決定書駁回其訴願。原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠關於勞工王麗娟部分：

1.王麗娟因員工蔡佳呅的小孩、配偶及本身先後連續確診，依法無法上班，且櫃檯收銀人員持有鑰匙係專屬職務，除職務代理人外，不可交付他人而造成公司款項問題，蔡佳呅之職務代理人即為王麗娟，而王麗娟同意代理蔡佳呅確診期間之上班時數並同意以補休方式替代薪資，並無違反勞基法。再者，由王麗娟111年6月、7月之打卡紀錄可知，其確實有補休19小時，即王麗娟確實有同意補休代替延長工時，因此原告確實有經勞資會議通過彈性工時及延長工時，且依法給予王麗娟選擇補休，符合勞基法第32條之1之規定，原告並未違法，原處分顯有違法及不當。

2.由證人王麗娟證詞可知，其職務為收銀員且要有良民證才可以擔任收銀員，收銀員有其職務忠誠度及廉潔度，並非

每一個員工皆可代班，因此蔡佳呅隔離及確診期間皆由王麗娟代班，且王麗娟5月份超時部分，在6月及7月補休完畢，補休方式為提早下班。再者，原告有問王麗娟是選擇補休還是加班費，王麗娟都說選擇補休，要提早下班，並係先有加班時數才補休提早下班，且王麗娟「知道」延長工時是可以請領加班費或補休，王麗娟每次加班完確實有跟會計說加班要補休且選擇補休時間不一定，有時候隔兩、三天才補休，王麗娟並曾跟會計說「以後有加班的情況都選擇補休」等語，均顯示王麗娟堅持以補休代替延長工時加班費，此為其自由選擇，並無違反勞基法之規定，原處分顯有違法及不當之處。

㈡關於勞工楊先鋒部分：

1.楊先鋒於111年7月8日並未到原告公司上班，其上班卡上111年7月8日「4時3分」係同事鍾阿圳打錯上班卡，後來鍾阿圳發現後，即於「4時39分」打自己的上班卡，再於「4時40分」打楊先鋒下班卡，由上班僅「37分」即下班，足證並非正常上下班打卡而是錯誤打卡，否則楊先鋒即應為早退或未請假提前下班，但楊先鋒並沒有早退或請假之事實，更何況員工正常加班不可能只加37分鐘且不可能在打卡時間欄上劃上兩條線，故原處分實有違法及失當之處。

2.證人楊先鋒明確證稱其於111年7月8日（星期五）上班卡並非自己打的，其於隔日發現時，有問會計黃淑娟，會計黃淑娟查證後有告訴他是鍾阿圳打錯卡等語，足證楊先鋒於111年7月8日並未上班，原處分認定楊先鋒111年7月8日有延長工時，實為嚴重錯誤且違法。再者，證人楊先鋒證稱7月9日發現自己卡被人打過，有詢問黃淑娟，黃淑娟查過後告知是鍾阿圳打錯卡，且鍾阿圳的卡是放在我的卡的上方，我們是玄關組放在一起，且放置位置為上下順序，放卡的順序是以服務年資為準等語，因此楊先鋒於111年7月8日並未上班，且查證結果是鍾阿圳打錯卡，因為卡放

在上下位置，故原處分認定楊先鋒111年7月8日有上班，實為嚴重錯誤且違法。

3.由證人鍾阿圳之證述，可知鍾阿圳111年7月8日有上班打卡，但吃完早餐後發現打錯卡，就趕快先打自己的上班卡，再打楊先鋒的下班卡，想去掉楊先鋒有上班的紀錄，當天鍾阿圳也有跟會計黃淑娟說打錯卡，打卡單上劃線的部分並非鍾阿圳所劃。又經隔離訊問，證人鍾阿圳有關上班卡放的位置、順序及放置順序之理由、打錯卡的原因、打錯卡後何時通知會計黃淑娟及何時告知楊先鋒等情，與證人楊先鋒之回答內容皆為一致，足證證人鍾阿圳、楊先鋒之證詞確實真實，而上班卡上「打卡時間」確實有劃掉及刪除的痕跡，再再顯示確為鍾阿圳打錯證人楊先鋒上班卡，被告未予查明即為裁罰，實有違法及不當之處。

㈢關於勞工張萬全部分：張萬全111年6月5日因自己酒醉記錯時間，而於星期日到公司打卡，且張萬全打卡時間為「17時49分」並「非」正常上班時間，打完卡後又馬上打下班時間為「17時49分」，即「17時49分」同一時間打上班卡及下班卡，足證是打錯卡，張萬全並無被告所指延長工時的事實存在，被告認定有延長工時，實有違法及不當之處。

㈣被告認定原告未有勞資代表及勞資會議，顯然嚴重錯誤：

1.原告於106年9月12日即有將勞資代表名冊送請被告備查，且在106年10月17日即有當時勞資雙方代表開會通過延長工時及彈性工時之開會通知書及會議紀錄、107年9月7日勞資雙方代表會議紀錄。其後公司因諸多人員退休及人事主任離職，新來會計黃淑娟並未知道上述勞資會議內容，以致回答有誤，關於勞資會議有關延長工時及彈性工時部分，被告若有爭執，可傳訊106年勞資雙方代表作證。

2.新北市政府勞工局僅要求提出勞資代表報備，並未規定原告必須將開會通知及開會紀錄送交被告備查，而原告成立勞資代表會議，乃因被告已裁罰原告彈性工時及延長工時，故於106年10月17日召開勞資會議通過彈性工時及延

長工時，被告既收受勞資代表名冊並為備查，即知原告有成立勞資會議，卻認定原告無成立勞資會議，顯然嚴重錯誤，更何況員工排班制即為彈性上班，此由打卡單上之排班方式即可明證為彈性工時。

㈤原處分除裁罰12萬元罰鍰外，並裁處公布公司名稱及負責人，此部分之處罰實無必要且違反公平比例原則，原告並非血汗公司且一直改善中，上述諸多事實係由被告錯誤認定，實無公布原告公司名稱及負責人之必要。

㈥聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠針對原告使勞工王麗娟延長工時，一律給予補休時數部分：

1.經比對原告所提供勞工王麗娟攷勤表及薪資印領清冊，原告確有使王麗娟於休息日出勤(以每7日為週期，單週工作達6日)的事實（即111年5月2日至8日區間，僅休1日例假【111年5月4日】；111年5月9日至111年5月15日區間，僅休1日例假【111年5月10日】；111年5月16日至22日區間，均未休），5月份總計有3日休息日及1個例假日出勤（惟例假日出勤部分，另依勞基法第40條規定辦理，僅休息日出勤部分認定為延長工時時數，並依勞基法第24條第2項規定辦理），至少應認定有20.5小時延長工時（第1週至第3週休息日分別出勤7.5小時、7.5小時、5.5小時，均以最有利於原告之時數即各該週期內單日工時最小之時數認定，推定為休息日出勤之時數）。惟原告並未以勞工實際於休息日出勤的時數認定為延長工時時數，再依法計給延長工時工資，或按次依勞工選擇計給補休時數，而係以當月「實際總工時」逕扣除當月「應出勤時數」，僅認定19小時延長工時，已於法未合，更自承針對王麗娟上開延長工時時數，係一律以補休（即提早退勤時數）相抵。

2.至原告於準備程序中先稱王麗娟係於111年5月12日、19日及21日排休日出勤，致延長工時19小時，並給予補休時數等語，以及王麗娟於準備程序證稱係於111年5月16日、17

日、23日及24日排休日出勤，致有延長工時，均與原告於受檢時所述及勞基法所稱延長工時未合；復經比對王麗娟攷勤表，其於111年5月16日、17日、23日及24日實際出勤時數為26.5小時，非原告所認定的19小時延長工時，王麗娟所述亦與相關事證未合。

3.又王麗娟於準備程序中先係陳稱每次加班均會告知會計黃淑娟要選擇補休，後又改稱曾告知會計以後有加班都選擇補休，所以不會每次加班都告知要選擇補休等語，前後供述亦不一致。由於王麗娟仍持續受僱於原告，基於勞雇雙方地位不對等，其能否據實陳述已非無疑。倘若王麗娟連自身加班時數如何產生、實際加班時數多少均無所知，針對王麗娟所述其加班時數係按次依其意願選擇補休的事實，亦不存在，所述委不足採。

㈡針對原告使勞工楊先鋒休息日出勤，未計給延長工時工資部分：

1.原告於受檢時已表示勞工楊先鋒111年7月8日約定出勤時間為4時30分至12時30分，並登載於出勤紀錄（即攷勤表），是原告既未就楊先鋒攷勤表上所記載的工作時間非提供勞務一事，於核發當月（次）工資前協同勞工加以釐清並會同修正，則該攷勤表所載應堪執為判斷勞工出勤時間及計算其延長工作時間之憑據。該攷勤表既已載明楊先鋒有休息日出勤（即以每7日為1週期，單週出勤達6日）的事實（即111年7月4日至111年7月10日區間，僅休1日例假【111年7月5日】），惟工資清冊未載明原告有依法計給勞工延長工時工資的情事，違法事實已臻明確。

2.原告現改稱勞工楊先鋒111年7月8日出勤紀錄係遭勞工鍾阿圳誤打等語，顯與最初供述意旨不符，尚難採認。又楊先鋒及鍾阿圳於113年3月27日準備程序中，所述有諸多矛盾。例如:楊先鋒雖表示111年7月9日上班有發現111年7月8日被誤打卡，隨即請會計黃淑娟查詢確認後，告知係鍾阿圳誤打卡，惟黃淑娟當日實際上休假並未出勤，楊先鋒

隨即改口係打電話請會計確認，而會計係透過Line群組確認，得知係鍾阿圳誤打楊先鋒的卡等語。後續被告詢問鍾阿圳與會計或公司間是否有Line群組時，鍾阿圳卻表示不會用Line等語，雙方說詞顯自相矛盾，所述內容是否屬實，已非無疑。再者，被告詢問楊先鋒是否記得111年7月實際排休情形，楊先鋒表示不記得；又被告詢問鍾阿圳111年7月9日是否有上班，鍾阿圳表示應該有上班等語，經比對原告所提供出勤紀錄，鍾阿圳當日並未出勤。顯見楊先鋒及鍾阿圳均未能明確記憶渠等111年7月出勤情形，卻能清楚表述111年7月8日出勤時間及所發生細節狀況（如幾點幾分打卡、再去吃早餐、再發現打錯卡、會計幾點上班等），實有違常理。此外，楊先鋒仍持續受僱於原告，基於勞雇雙方地位不對等，其是否據實陳述，亦非無疑。

3.又會計黃淑娟於111年8月23日代表原告接受勞檢時，距離111年7月8日僅1個月餘，若確有前揭打錯卡及經楊先鋒、鍾阿圳多方聯繫確認的情事發生，會計黃淑娟理應仍有所察覺，並於接受勞檢時據以陳述，惟黃淑娟受檢時完全未提及111年7月8日為勞工鍾阿圳打錯卡情形，而係表示楊先鋒該日出勤時間為4時30分至12時30分。倘若認定（僅假設語氣）會計黃淑娟僅於1個月後，即無從釐清實際出勤情形，則113年3月27日準備程序距離111年7月8日已達20個月以上，且楊先鋒及鍾阿圳的說詞前後矛盾，渠等更不可能釐清並清楚表述渠等1年8個月前某一日的實際出勤情形，所述委不足採。

㈢原告所稱會計黃淑娟小姐錯誤陳述一節，被告為辦理勞檢，以函文通知原告指派業務相關人員攜帶相關文件接受檢查，並於該函提示代表受檢人員應為熟知事業單位內部制度人員。黃淑娟（擔任原告會計一職）既為原告委任辦理勞檢事宜之受任人，被告據受任人陳述所作成之勞檢紀錄，亦經受任人閱覽並確認內容無誤後，簽名在案，是受任人於原告授

權範圍內，以原告名義所為之陳述，直接對原告發生法律效力，被告自得據以作為違法事實認定之依據。

㈣原告所稱有舉辦勞資會議，且有經勞資會議同意使勞工延長工時及彈性工時部分，查原告所提供106年第3次勞資會議紀錄，僅記載雇主使勞工延長工時工作及實施彈性工時請同意通過，並請出勤人員簽名，惟對於實施何種彈性工時、實施週期、開始實施日期等為何，均未提出討論及說明，且原告於受檢時亦已明確表示未實施彈形工時制，顯見原告實質上並未實施彈性工時制。基此，被告依原告受檢時所述，以週一至週日為1週週期，並認定原告有使勞工於休息日出勤（即以每7日為一週期，單週工作達6日），並無違誤。又原告雖一再提及適用彈性工時，惟原告自始至終均未能說明或釐清何謂彈性工時，且本件違法事實與是否實施彈性工時，亦無直接關聯，原告所述顯係誤解法令。

㈤本件考量原告於107年10月3日、108年5月27日及109年8月28日曾因違反同一規定經裁罰在案，本次係5年內第4次違反同一規定，爰依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1及系爭統一裁罰基準第20項次規定作成原處分，於法並無不合。

㈥聲明：原告之訴駁回。

四、本院之判斷：

㈠按勞基法第24條規定：「（第1項）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、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。（第2項）雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過

四十小時。」第36條第1項規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反…、第二十二條至第二十五條、…規定。」第80條之1第1項規定：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」次按勞基法施行細則第20條之1規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：一、每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」是雇主使勞工於休息日工作之時間，即為延長工作時間(俗稱「加班」)，而應依法定標準加給工資，如有違反此行政法上義務，即應受罰。然行政機關本應依職權調查證據以證明違法事實之存在，始能據以對人民作成裁罰處分，亦即行政機關對於人民違法事實之存在負有舉證責任，人民本無須證明自己無違法事實，如調查所得證據不足以證明人民有違法事實，即應為有利於人民之認定。

㈡又按前揭勞基法第36條第1項所規定「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」（即所謂「一例一休」），並未明定休息日或例假(日)為每週(週一至周日）之某個特定日(如週六或週日)，自應依勞雇雙方之約定定之。經查，被告於實施本件勞檢時，原告所指派之代表即公司會計黃淑娟於111年8月23日訪談時陳稱：(請問休假制度為何？)以週一至週日為1週週期，每一週排定2日休假(即1日例假，1日休息日)，排假順序係例假優先，休息日次之，國定假日於當日休假等語（原處分卷第52頁），足見原告公司的勞工休假制度，係以週一至週日為1週週期，且未特定一週間之何日為休息日或例假(日)，則被告以每週週一

至週日為週期，檢視原告所屬勞工是否有於休息日或例假（日）工作及原告有無依法給付延長工時工資(即勞工於每週應有兩日之休息，如該週有6日之工作日，其中1日即認定為於休息日工作)，自屬有據，此合先說明。

㈢原處分關於原告使勞工張萬全於休息日出勤部分：原處分就此部分所記載之裁處事實為原告有使勞工張萬全於休息日出勤（如111年5月30日至6月5日區間，休1日【111年6月4日；111年6月3日為端午節】）之情（原處分卷第29頁），然查，依勞工張萬全111年5月、6月之攷勤表所載（原處分卷第63、64頁），於111年5月30日(週一)至6月5日(週日)區間，固有5日之出勤紀錄(因111年6月3日為端午節，屬內政部所定應放假之民俗節日，應予勞工休假1日《勞基法第37條第1項、紀念日及節日實施辦法第4條第3款》，該日非為休息日或例假【日】，是上開區間之其餘6日，仍應予勞工張萬全1日為休息日、1日為例假【日】，其工作日即應為4日)，惟111年6月5日之上班打卡時間為「17：49」，下班打卡時間亦為「17：49」，張萬全於同一分鐘內連續打上班卡及下班卡，則其是否確於當日有提供勞務(工作)，即顯有疑義；被告於本院準備程序時亦自承：張萬全111年6月5日上、下班時間均為「17：49」，我們當時是推論上班時間是漏打卡，所以張萬全於下班時間同時打上下班的卡，但這部份我們沒有跟受訪人確認等語（本院卷第96、97頁），可見被告僅係基於主觀臆測，認為張萬全上班時漏未打卡，並未有確實之事證佐實張萬全於該日確有工作之情，是原處分關於此部分之裁處事實尚無從證明。

㈣原處分關於原告使勞工楊先鋒於休息日出勤部分：原處分就此部分所記載之裁罰事實為原告有使勞工楊先鋒於休息日出勤（如111年7月4日至111年7月10日區間，休1日【111年7月5日】）之情（原處分卷第29頁），然而：

1.按勞基法第30條第5項、第6項規定：「（第5項）雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。（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。」參酌勞基法第79條（按：違反勞基法第30條第6項、第5項規定者，依同法第79條第1項第1款規定，應予處罰）於104年6月3日之修法理由：「工資、工時之勞動檢查皆需要雇主備有出勤紀錄方可認定」，可知勞基法第30條第5項規定之立法目的，乃鑒於工作時間為勞動條件的重要因素之一，惟因勞雇雙方就工時、工資、休息及休假等認定時有爭議，為使勞工正常之工作時間及延長工作時間明確化，乃以課予雇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為義務，俾供勞雇雙方認定勞工實際工作時間之佐證。本件依勞工楊先鋒111年7月份攷勤表所載（原處分卷第69頁），於111年7月4日(週一)至7月10日(週日)區間，除7月4日、6日、7日、9日、10日等5日有上、下班之完整打卡紀錄、7月5日無打卡紀錄(即未出勤)外，7月8日僅有「上班」之打卡紀錄(指由打卡機器所產出之打印紀錄)，且該打卡紀錄原為「04：03」，經劃線槓除後，其旁的「下班」欄位則出現打卡紀錄為「04：40」(亦屬由打卡機器所產出之打印紀錄)，是由上開打卡紀錄觀之，楊先鋒於該日之出勤紀錄並不完整，且原有上班打卡紀錄復經修正(槓除、另行打印)，參以楊先鋒之薪資印領清冊（原處分卷第87頁），其111年7月份之所得薪資，並未領得任何加班費（「加班」欄之應得金額記載為「0」），則楊先鋒於該日出勤狀況之實情為何，自非無疑。

2.證人楊先鋒於113年3月27日準備程序時到院證稱：我於106年6月28日到原告公司任職迄今，擔任玄關的組長，負責換球車給客人開、整理球車。我是輪班，不一定只上早班或晚班（夏季的早班是上午5點到下午1點，晚班是上午10點半到晚上6點半；冬季的早班是上午5點半到下午1點半，晚班是上午10點到下午6點）。111年7月8日（禮拜五），我公休，我固定休二、五，但臨時有事會跟同事對

調一下。111年7 月8日的打卡單不是我打的，我不知道是誰打的，7月8日「04：03」上面兩橫不是我劃的，我也不知道是誰劃的，但隔天我有發現(打卡的時數)，我用電話問黃淑娟我的卡為何7月8日有被人打過（因為黃淑娟那天休假，那天是禮拜六，所以我打電話問她），她跟我說鍾阿圳昨天有跟她講他打錯卡，但沒有說打錯誰的卡，黃淑娟說她要去查，當天查的結果是鍾阿圳打錯我的卡，因為我跟鍾阿圳的打卡單放置的位置是上下格（卡片放置的位置是按照進公司的服務年資排下來的，鍾阿圳的服務年資比我還長，所以放在我上面，一直都是如此），事後我有問鍾阿圳，鍾阿圳說他那天可能睡不好，拿起卡就打等語（本院卷第157頁至第161頁），互核與證人鍾阿圳於同日到院所證：我從90幾年起即在原告公司任職，負責洗球車及清掃客人洗澡的空間，於今年2月2日退休。我們有分早班跟晚班，111年7月8日那天我很早去，就先打卡，怕忘記，我用完早餐後再看一下卡打的對不對，就發現打錯卡，然後我就趕快打我的上班卡，打楊先鋒的下班卡，把它去掉（但打卡紀錄橫線槓除的線條，我不知道是誰劃的，不是我劃的），我於當天上午10點會計黃淑娟上班後，有告訴黃淑娟，至於會計後來做什麼事情我就不知道了，黃淑娟星期六休息，111年7月9日我沒有看到她，她也沒有用任何方式跟我再做確認。我會打錯楊先鋒的卡，是因為我們的打卡單是放在一個架子上，我放在第一格，楊先鋒放第二格（因為我比楊先鋒先早來工作，所以我放第一格，一直都是這樣），他的卡如果沒有放的很下去，我就有可能拿錯卡。我隔天有跟楊先鋒講，因為7月8日那天楊先鋒休息。我是先跟會計講，(經提示鍾阿圳111年7月打卡單顯示鍾阿圳111年7月9日並無出勤紀錄後，改稱)那應該是7月10日，我有告訴楊先鋒等情（本院卷第161頁至第165頁），大致相符；且依鍾阿圳111年7月份攷勤表所示（本院卷第110頁），111年7月8日當天，鍾阿圳上班

時間的打卡紀錄為「04：39」，與楊先鋒當日之上班打卡紀錄「04：03」，相差約半小時，此與證人鍾阿圳所稱用完早餐後發現打錯卡，再重新打卡之情所耗費之時間，尚屬合理，而楊先鋒當日之下班打卡紀錄「04：40」，與鍾阿圳上班時間的打卡紀錄為「04：39」，僅有1分之差，亦可印證證人鍾阿圳所證我發現打錯卡後，就趕快打我的上班卡(按：即「04：39」)，再打楊先鋒的下班卡(按：即「04：40」)，把它去掉等情，確屬可能。再者，證人楊先鋒、鍾阿圳陳證時，係經本院隔離為之，惟兩人就鍾阿圳打錯卡的原因、發現打錯卡後之後續處理流程等主要情節，所證仍大致相符；且誤打他人打卡單之情事，畢竟係屬非常態事實，而證人楊先鋒、鍾阿圳於113年3月27日到院作證，距離111年7月間未逾2年(僅約1年8個月)，時日尚非久遠，兩人就上開情事仍有所記憶，難謂悖於常情，是原告主張楊先鋒111年7月8日之出勤紀錄乃鍾阿圳打錯上班卡所致等語，尚非無稽。

3.被告雖辯稱證人楊先鋒、鍾阿圳所證多有矛盾，不可採信等語。然證人楊先鋒所證：（你隔天有無發現7月8日你沒上班卻有打卡的時數？）我有發現，我直接問會計黃淑娟，她說她要查，然後跟我說是鍾阿圳打錯卡等語（本院卷第159頁），並未明確說明係以何方式詢問黃淑娟，則證人楊先鋒其後所稱：（你剛剛說7月9日發現打卡單於7月8日被打卡後，有詢問黃淑娟你詢問的方式為何？）用電話，因為黃淑娟那天休假，那天是禮拜六，所以我打電話問她等語（本院卷第161頁），即難謂有何證述前後矛盾之情（按：關於黃淑娟111年7月份攷勤表，見訴願卷第92頁），縱認有所出入，此部分亦僅楊先鋒「採何方式」詢問黃淑娟之細節問題，並不影響楊先鋒確有就其打卡單遭人誤打一事詢問黃淑娟之主要情節，自無從據此而為有利於被告之認定。又證人楊先鋒證稱：（黃淑娟那天休假，她如何去查你的打卡單為何於7月8日有打卡紀錄？）

我不知道她怎麼查，我們有LINE群組，在群組裡面會講，但我手機換了好幾支，沒有留下對話紀錄等語（本院卷第161頁），已經說明其並不知道黃淑娟是怎麼查的，其後所述LINE群組一節，應僅是個人推測之詞；更何況，證人鍾阿圳雖證述：（你跟會計或公司之間有LINE的群組嗎？）我不會用LINE等語（本院卷第163頁），充其量僅能證明鍾阿圳並無使用即時通訊平台LINE，並不能證明黃淑娟無法使用LINE群組進行查證，是被告上開所辯，均無可採。又證人鍾阿圳所證（7月9日這天你有上班嗎？）應該有上班等語（本院卷第163頁），固與其111年7月份考勤表所顯示該日並無打卡紀錄之情，有所出入，然鍾阿圳斯時既仍在原告公司任職(依鍾阿圳所述，其已於113年2月2日退休)，其依照排班到公司提供勞務，乃屬鍾阿圳日常生活的一部分，欲令證人鍾阿圳明確憶起1年多前某日是否到公司上班，實屬強人所難，此與其打錯他人打卡單之事，因非屬常態事實而較容易有印象之情形，並不相同，是被告執此質疑證人楊先鋒及鍾阿圳證詞的可信性，自非可採。至被告辯稱楊先鋒仍持續受僱於原告，基於勞雇雙方地位不對等，其是否據實陳述，亦非無疑等語，然如前所述，證人楊先鋒及鍾阿圳經本院隔離訊問後，就本件待證事實所證內容，仍大致相符，經與相關事證勾稽，亦能與渠等所證情節相互印證，而具有可信性，被告僅空言指稱楊先鋒仍於原告公司任職，而未能提出具體事證以彈劾其證詞可信性，所辯自無可憑採。

4.至被告辯稱原告於受檢時已表示楊先鋒111年7月8日約定出勤時間為4時30分至12時30分，並登載考勤表，原告既未就楊先鋒考勤表上所記載的工作時間非提供勞務一事，於核發當月（次）工資前協同勞工加以釐清並會同修正，則該考勤表所載應堪執為判斷勞工出勤時間及計算其延長工作時間之憑據等語。然查，被告業已於本院準備程序時自承：楊先鋒的部分，在勞檢的過程中，有逐一的和受訪

問人黃淑娟確認楊先鋒出勤的情形（原處分卷第69頁），楊先鋒111年7月8日打卡單上原本是打上4：03至4：40，但我們跟黃淑娟確認後，就在這張打卡單的右邊註記楊先鋒於111年7月8日的出勤時間為4：30至12：30，而原本打卡單上的4：03槓除的部分是打卡單上原本就有，不是勞檢當天槓除的，所以我們就認定楊先鋒在111年7月8日有出勤等語（本院卷第96頁），可見楊先鋒111年7月份攷勤表上，111年7月8日「上班」欄打卡紀錄「04：03」經劃線槓除，係在勞檢前即已存在，非勞檢時始槓除，自無在勞檢時同時並存上、下班的打卡紀錄之情，則從客觀紀錄上，楊先鋒是否確實於該日有出勤上班，即非無可疑之處。又依111年8月23日勞檢紀錄所載，受訪人黃淑娟陳稱：出勤採排班制，約定出勤時間已於今日逐一記載於出勤紀錄上等語（原處分卷第51頁），並未明確記載是否確實就楊先鋒之出勤情形予以逐一確認以及如何確認；即使依被告事後製作之訪談錄音譯文，其內容略以：「（檢查員）他這個是忘記打卡嗎？（受訪人）他這個算是05：00來。（檢查員）算05：00到13：00？（受訪人）30分吧，他應該算04：30到12：30。（檢查員）04：30到12：30？（受訪人）04：30到12：30。」等語（本院卷第128頁），亦未見受訪人如何查證楊先鋒於111年7月8日當日出勤情形（此部分亦經被告於本院準備程序時坦認當時受訪人沒有提出任何文件來佐證楊先鋒「應該算04：30到12：30」之情，見本院卷第123頁），而僅以推測、不確定之口吻答覆勞檢人員之詢問，並有前後不一之情（先是回答「他這個算是05：00來」，其後又改稱「30分吧，他應該算04：30到12：30」），自難僅憑受訪人黃淑娟於勞檢當時所答覆之內容，即逕認楊先鋒確實於111年7月8日4時30分至同日12時30分出勤。又被告雖稱黃淑娟於111年8月23日勞檢時，距離111年7月8日僅1個月餘，若確有前揭打錯卡及經楊先鋒、鍾阿圳多方聯繫確認的情事發生，黃淑

娟理應仍有所察覺，並於接受勞檢時據以陳述等語，然依被告於請原告公司配合勞檢之函文（111年8月10日新北檢申字第1114756443號函。見原處分卷第107、108頁）中，載明請原告提出111年5月至7月勞工名冊、出勤紀錄等資料，是黃淑娟須處理眾多受查標的，其是否在勞檢當時面對非其預期的提問，而能及時憶起1個多月前鍾阿圳打錯卡之事，恐非必然；且縱令被告之質疑可採，由前述黃淑娟於勞檢當時就楊先鋒111年7月8日出勤情形未為查證，即逕自回答前後尚有不一的內容，被告亦未就此部分為進一步調查以佐證原告此部分之違規事實，是被告上開所辯，亦無足採。

㈤原處分關於原告針對勞工王麗娟於休息日出勤，僅一律給予補休時數，未依規定計給延長工時工資部分：

1.按勞基法第32條之1第1項規定：「雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。」是勞工於休息日工作「後」，是否補休，其選擇權在於勞工，於勞工本於自己的意願選擇補休後，經雇主同意，方得為之，雇主並無逕自予以勞工補休（而免除給付加班費義務）之權利，勞工亦不得於選擇後，未經雇主同意即逕自補休。

2.原處分就此部分所記載之裁罰事實為原告針對勞工王麗娟於休息日出勤（如111年5月2日至8日區間，休1日【111年5月4日】；111年5月9日至15日區間，休1日【111年5月10日】；111年5月16日至22日區間，未休），僅一律給予補休時數之情（原處分卷第30頁）。經查，依勞工王麗娟111年5月份攷勤表（原處分卷第71頁），王麗娟於111年5月2日(週一)至5月8日(週日)區間，出勤6日，僅5月4日未有出勤紀錄；111年5月9日(週一)至5月15日(週日)區間，出勤6日，僅5月10日未有出勤紀錄；111年5月16日(週一)至5月22日(週日)區間，出勤7日，未有無出勤之紀錄，是被

告認原告於上開三個區間，有各使勞工王麗娟於休息日(各1日)出勤之情，自屬有據。

3.被告雖稱原告針對王麗娟於上開休息日出勤，僅一律給予補休時數，未依規定計給延長工時工資等語，並舉黃淑娟於勞檢時所為之陳述紀錄為證（原處分卷第53頁）。然查，黃淑娟於勞檢時陳稱：(請問加班制度為何？)本次抽檢區間僅王雅培、黃淑娟、王麗娟有單日工時超過8小時或休息日加班的情形，其中王雅培、黃淑娟為計給加班費，王麗娟則為統一計給補休時數，不計給加班費等語（原處分卷第53頁），可見原告對於所屬員工延長工時之處理方式，包括給付延長工時工資及補休，並非一概只給予補休而拒絕計給延長工時工資；且黃淑娟所稱王麗娟統一計給補休時數，不計給加班費等語，究係指原告單方面僅給予王麗娟補休而拒絕計給延長工時工資，抑或統一計給王麗娟補休時數，乃係基於王麗娟的選擇使然，尚非明確；而依證人王麗娟於本院準備程序時所證：原告公司擔任收銀職務的是我跟蔡佳呅兩位，我固定上上午班（早班），蔡佳呅固定上下午班（晚班），早班是早上5點半到下午1點半，晚班是早上10點到下午6點。111年5月，蔡佳呅家裡的人先確診，後來再換她確診，蔡佳呅隔離及確診的期間都是由我代班，代班的加班時間，後來也有補休，我111年5月份超時的部分，我是補在同年6月及7月。我的補休方式是提早下班。公司有問我加班的部分是選擇補休還是選擇加班費，我有跟會計黃淑娟說我選擇補休，我每次都有跟會計講我要補休，大部分都是我跟會計講我要補休，我要提早下班，我知道延長工時可以請領加班費或補休。111年5 月16日、17日、5月23日、24日本來是我的排休日，蔡佳呅確診，這4天排休日我都來上班(加班時數以我打卡的時數為準)，公司確實有經過我的同意才讓我用補休的方式去處理，我5月超時的部分是19個小時，有超時的部分我是跟會計講我要補休，就是讓我提早下

班，有了加班時數，才會有補休。我當時的想法是蔡佳咬隔離加確診，要休很多天，所以我必須要上很多天，所以我才會一直跟會計講說我選擇補休，早點讓我下班，我才不會那麼累。我有曾經跟會計說以後有加班的情況，我都要選擇補休，之後遇到有加班的情形，我沒有每次都跟會計講要補休，但我只要我提早下班，要補休，我就會跟她講等語（本院卷第150頁至第156頁），可見王麗娟就其延長工時部分，乃係採取於其後上班日早退(提早下班)的補休方式為之，且於提早下班(補休)時均告知會計黃淑娟，是補休乃係本於王麗娟個人的意願所選擇，難認原告公司有何逕自予以王麗娟補休而不依法給付加班費之情。

4.又依原處分所載及被告所稱王麗娟於111年5月總計有3日休息日及1個例假日出勤（例假日出勤部分，另依勞基法第40條規定辦理），3個休息日出勤部分，至少應認定有20.5小時延長工時（從有利於原告計算，王麗娟第1週至第3週休息日分別出勤7.5小時【按：應為6.5小時】、7.5小時【按：應為6.5小時】、5.5小時）等語，若按王麗娟所述以提早下班的方式補休觀之，該20.5小時之延長工時，亦已於同年5月（排除原處分所載111年5月2日至8日、5月9日至5月15日、5月16日至22日等3區間）、6月、7月補休完畢（以正常工作時間8小時計，王麗娟於5月26日補休1.5小時、5月27日補休1.5小時、5月28日補休1.5小時、6月1日補休1.5小時、6月8日補休1.5小時、6月12日補休1小時、6月14日補休1小時、6月15日補休1.5小時、6月20日補休1.5小時、6月22日補休1.5小時、7月2日補休2小時、7月3日補休1.5小時、7月6日補休2小時、7月8日補休2小時、7月9日補休2小時，總計已補休23.5小時等情，有王麗娟各該月份攷勤表在卷可憑。見原處分卷第71頁至第74頁），是被告指稱原告認定王麗娟之延長工時為19小時，於法不合，且該19小時與王麗娟於111年5月16日、17日、23日及24日實際出勤時數為26.5小時，亦有未合等語，均

與原處分認定原告使王麗娟於3個休息日出勤的時數無涉，而無從為有利於被告之認定。

5.被告另稱王麗娟於準備程序中先係證稱每次加班均會告知會計黃淑娟要選擇補休，後又改稱曾告知會計以後有加班都選擇補休，所以不會每次加班都告知要選擇補休等語，前後供述亦不一致。又王麗娟仍持續受僱於原告，基於勞雇雙方地位不對等，其能否據實陳述已非無疑等語。然證人王麗娟係證稱：（你是每次加班都有跟會計講要補休，還是會計有問你有補休還是要領加班費？）我每次都有跟會計講我要補休，大部分都是我跟會計講我要補休，我要提早下班（本院卷第151、152頁）；（你有曾經跟會計說以後有加班的情況，你都要選擇補休嗎？）有；（你講了之後，以後遇到有加班的情形，你都還會再告訴會計你要補休嗎？）也沒有每次都有講，有時候也沒講。但我只要我提早下班，要補休，我就會跟她講等語（本院卷第155頁），可見無論證人王麗娟是否在每次加班後即告知會計黃淑娟要選擇補休，其仍是在提早下班時，向黃淑娟表明其欲補休之意，難認原告有何未依規定計給延長工時工資之情。又如前所述，黃淑娟於勞檢時所陳述之內容，語意未盡明確，被告本應善盡調查職責，就原告公司員工中，何以原告僅對王麗娟「統一計給補休時數，不計給加班費」、是否有可能係王麗娟選擇補休使然等情，詳予查明，經本院傳喚王麗娟到庭協助釐清案情後，被告僅空言王麗娟仍在原告公司任職，而質疑其證詞的可信性，自無足採。

㈥綜上所述，被告認定原告於111年5月至7月間，有違反勞基法第24條規定之事實，認事用法均有違誤，訴願決定未予糾正，亦有未合，原告訴請本院為如其聲明所示之判決，為有理由，應予准許。又本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

五、結論：本件原告之訴為有理由。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　30　　日

審判長法　官　楊得君

法　官　彭康凡

法　官　李明益

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，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、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項第3款）。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
㈠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、副教授者。 2.稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、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者。
㈡非律師具有右列情形之一，經最高行	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。

政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　30　　日

書記官　范煥堂