

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第二庭

113年度地訴字第388號

115年5月6日辯論終結

原告 淡水汽車客運股份有限公司

代表人 呂奇峯

訴訟代理人 李永裕律師(兼送達代收人)

複代理人 彭祐宸律師

被告 新北市政府

代表人 侯友宜

訴訟代理人 吳宇軒(兼送達代收人)

張享琦 指定送達：同上

劉德均 指定送達：同上

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國113年10月15日勞動法訴二字第1130013583號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

本件原告不服被告所為新臺幣（下同）4萬元之罰鍰及公布其名稱等不利處分，依行政訴訟法第104條之1第1項第2款規定，應適用通常訴訟程序，以地方行政法院為第一審管轄法院。

01 二、事實概要：

02 原告從事汽車客運業，為適用勞動基準法(下稱勞基法)之行
03 業，經被告於民國110年9月8日及113年5月20日實施勞動檢
04 查，發現原告所僱勞工莊易晉(下稱系爭勞工)110年6月至7
05 月間出勤紀錄即「駕駛駕車時間查核紀錄表、被證11)，僅
06 記載「發車」「返站」「休息」等時間，未記載實際提供勞
07 務尚包含發車前後準備時間、執行開車以外其他工作時間之
08 出勤紀錄，違反勞基法第30條第6項規定。經被告審酌調查
09 事實及陳述意見後，認原告違規事實屬實，乃依同法第79條
10 第1項第1款及第80條之1規定，以113年5月27日新北府勞檢
11 字第1134646143號裁處書(下稱原處分)，裁處原告4萬元，
12 並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰
13 金額(即受處分資料、以下逕稱之)及請立即改善，原告不
14 服，提起訴願，經訴願決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

15 三、原告起訴主張：

16 依改制前行政院勞工委員會101年5月30日勞動2字第1010066
17 129號函釋意旨(下稱系爭函釋)，有關工時記載之載具及形
18 式為何，可由勞雇雙方自行約定。又原告於110年8月25日召
19 開之110年第3次勞資會議上，與勞方代表達成：「決議：經
20 充分討論後勞資雙方議定，駕駛員工時以行車紀錄所載加15
21 分鐘做為駕駛員當日出勤時間。」據此，原告雖未將駕車時
22 間以外之其他實際勞務時間同樣記載於駕駛員之出勤紀錄即
23 「駕駛駕車時間查核紀錄表」內，惟此係依上揭勞資會議決
24 議所約定之出勤紀錄記載形式，自無違反勞基法第30條第6
25 項規定之情事。故原處分顯有違誤，爰聲明：原處分及訴願
26 決定均撤銷。

27 四、被告則以：

28 依原告受檢時陳述，原告提出之駕駛駕車時間查核紀錄表，
29 所記載之發車、返站時間是系爭勞工在車上駕駛車輛之時
30 間，惟系爭勞工身為駕駛員，其工作範圍除駕車外，亦包含
31 等班、保養、清潔、待命或其他在雇主指揮監督下從事相關

01 工作之時間，顯見原告提具之駕駛駕車時間查核紀錄表僅記
02 載系爭勞工發車之起迄時間，尚無法呈現系爭勞工於發車前
03 後準備等其他工作時間，核與勞基法第30條第5項、第6項規
04 定有違。又系爭函釋意旨，雖以工作時間之記載並無固定形
05 式，但凡可確定勞工實際工作時間之方式，都足以作為出勤
06 紀錄之依據。是原告所提供之110年第3次勞資會議紀錄內
07 容，未考量各駕駛每日實際工作情形，卻統一以15分鐘定額
08 時間作為所有駕駛出車前之保養時間，此種無差別核定出勤
09 時間情形，已明顯違反系爭函釋意旨。原告違規事實明確，
10 原處分自無違誤，爰答辯聲明：原告之訴駁回。

11 五、本院判斷：

12 (一)前提事實：如事實概要欄所示之事實，業經兩造分別陳述在
13 卷，並有被告訴願答辯書、原告訴願書、被告行政處分前陳
14 述意見通知書、被告勞動檢查處110年9月8日及113年5月20
15 日勞動檢查紀錄、檢舉函及所附臺灣士林地方法院民事判
16 決、系爭勞工110年6月及7月出勤紀錄、原處分及訴願決定
17 書附卷可稽（見本院卷第23至41頁、原處分院卷第1至72
18 頁），堪予認定。

19 (二)應適用的法令及說明：

20 1.勞基法：

21 (1)第1條：「(第1項)為規定勞動條件最低標準，保障勞工權
22 益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本
23 法未規定者，適用其他法律之規定。(第2項)雇主與勞工所
24 訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」

25 (2)第30條第5項、第6項：「(第5項)雇主應置備勞工出勤紀
26 錄，並保存5年。(第6項)前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出
27 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
28 時，雇主不得拒絕。」

29 (3)第79條第1項第1款：「有下列各款規定行為之一者，處新臺
30 幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……第22條至第25
31 條、第30條……第6項……規定。」

01 (4)第80條之1：「（第1項）違反本法經主管機關處以罰鍰者，
02 主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、
03 處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未
04 改善者，應按次處罰。（第2項）主管機關裁處罰鍰，得審
05 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
06 之金額，為量罰輕重之標準。」

07 2.勞動基準法施行細則第21條第1項：「本法第30條第5項所定
08 出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物
09 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
10 時間工具所為之紀錄。」

11 3.綜上規範意旨可知，勞基法第30條第5項要求雇主置備「勞
12 工簽到簿或出勤卡」，逐日記載勞工「出勤情形至分鐘為
13 止」，係為全程記錄勞工「到達至離開工作場所之時間」，
14 且此項制度設計之原因係基於勞務在提供完畢後即消失，若
15 勞工勞動成果未以詳細之客觀紀錄獨立留存，事後有關勞工
16 實際提供多少勞務，是否逾法定工時、加班等，均將因缺乏
17 此一證明，而難以查考，則為使弱勢勞工之勞動權益，而訂
18 定具勞動證據預先保存之制度。故雇主如未如實記錄勞工之
19 出勤情形，即應依同法第79條第1項第1款規定予以裁處。

20 (三)原告有未詳實記載勞工實際出、退勤時間之違章事實，被告
21 以原處分對原告為裁處並無違誤：

22 1.本件事實概要欄所載之事實，除下列爭執事項外，業經兩造
23 各自陳述在卷，並有附表所示之證據資料可查，洵堪認定。
24 經查，被告於110年9月8日實施勞動檢查時，系爭勞工每日
25 之出勤情形，係以數碼紀錄表記載駕駛員當日發車及返站時
26 間之駕駛駕車時間查核紀錄表為依據，有原告受訪員工林士
27 恩、陳信宏110年9月8日訪談紀錄表1份、系爭勞工110年6月
28 及7月駕駛駕車時間查核紀錄表等件在卷可佐（見原處分卷第
29 68、72至79頁）。惟大客車駕駛之工作時間，除發車至返站
30 之駕車時間，尚應包含發車前後之清潔、保養、隨身碟下載
31 行車紀錄、隨身碟及錢箱之移交及處置等準備及待命之其他

01 工作時間，此有系爭勞工之書面意見在卷可參(見原處分卷
02 第42頁)，是僅以上開駕駛駕車時間查核紀錄表之發車及返
03 站時間，自不足以作為駕駛員實際出勤紀錄。被告據而認定
04 原告置備勞工出勤紀錄僅依據駕駛駕車時間查核紀錄表，未
05 核實記載勞工實際出勤時間至分鐘為止，違反勞基法第30條
06 第6項規定，於法核無違誤。

07 2.嗣被告依據系爭勞工與原告間另案請求給付工資民事事件，
08 經臺灣士林地方法院於112年12月27日以110年度勞訴字第10
09 3號民事判決原告敗訴(尚未確定、見原處分卷第45至66頁)
10 之事證，而復於113年5月20日再次對原告實施勞動檢查時，
11 原告委任前述相同員工受訪表示因無法確實掌握每一位駕駛
12 員整備需耗費的時間，因此將勞工每日整備時間均統一為20
13 分鐘，並據以計給工資等語，有上開員工113年5月20日訪談
14 紀錄表1份可佐(見原處分卷第38頁)。且原告於本件訴訟亦
15 主張已透過勞資會議決議，與駕駛員約定關於駕車時間以外
16 之其他實際勞務時間一律以15分鐘計算，計入駕駛員出勤時
17 間等語，並提出110年8月25日召開之110年第3次勞資會議紀
18 錄為證(見本院卷第45至47頁)。核原告上開一律加計相同整
19 備時間為工作時間之作為，係於被告110年9月8日實施勞動
20 檢查後始有之措施，自不影響其就系爭勞工於110年6月及7
21 月之出勤紀錄未詳實記載之認定。又原告一律以相同整備時
22 間為計算，不足反映個別勞工之實際工作時間，已與勞基法
23 第30條第5項、第6項規定意旨不符，尚不得以業經勞資會議
24 決議為由，即可逕認屬契約自由範疇。而原告雖有一律加計
25 相同整備時間並給付工資，惟本件之違章行為非謂原告未給
26 付工資，而是整備時間等其他工作時間未詳實記載於出勤紀
27 錄，是原告所主張尚難憑採。又原告所舉系爭函釋，係表明
28 得由勞雇雙方約定以多元方式認定勞工之出勤時間，並未免
29 除雇主核實記載出勤紀錄之義務，原告據此主張其無違反勞
30 基法第30條第6項規定云云，容有誤解。又原告提出被告處
31 理另案陳情案例(見本院卷第49頁)，與本案未必相同且屬另

案審究範圍，不足據為有利原告之認定。是以，原告所訴各節，均無足憑採。

3.從而，本件原告有違反勞基法第30條第6項規定之違規行為，而其主觀上應注意遵守勞基法課予雇主之法定義務，客觀上亦無不能注意之情形，然其卻疏未注意於勞工出勤紀錄記載系爭勞工至分鐘為止之實際出勤時間，自有過失。則依行政罰法第7條第1項規定，仍應受罰。被告衡酌原告之個案違規情節，乃依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1及新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準附表第25項次等規定，考量原告雇用勞工人數超過100人以上，且為第1次違反勞基法第30條第6項情形，以原處分裁處原告罰鍰4萬元，並公布受處分資料及請立即改善，業已審酌行政罰法第18條第1項所規定「應受責難程度」、「所生影響」及「違反行政法上義務所得之利益」等因素，對違章情節不同者，予以不同的處罰，復無何法定減輕或免除處罰之規定，被告據以裁罰，自無違反比例原則，亦無違法裁量情事，於法核無違誤。

六、綜上所述，原告主張，並非可採。被告所為原處分，並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合。原告起訴意旨，請求撤銷訴願決定及原處分，為無理由，應予駁回。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，認為均與本判決結果不生影響，爰不一一論駁，附此敘明。

七、結論：

(一)原告之訴為無理由。

(二)第一審訴訟費用應由敗訴之原告負擔，爰宣示如主文第2項所示。

中 華 民 國 115 年 6 月 8 日

審判長法官 蕭忠仁

法官 紀榮泰

法官 林禎瑩

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，向本院地方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2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
（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。
（二）非律師具有右列情形之一，經高等行政法院高等	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。

01

行政訴訟庭認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	
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。	

02

中 華 民 國 115 年 6 月 8 日

03

書記官 盧姿妤