

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88號

114年5月14日言詞辯論終結

原告 國記營造股份有限公司

代表人 梁治

訴訟代理人 宋志衡律師

被告 桃園市政府

代表人 張善政

訴訟代理人 吳兆原律師

康賢綜律師

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部民國113年2月19日勞動法訴二字第1120015079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、爭訟概要：

原告國記營造股份有限公司(下稱原告)係從事綜合營造業，為適用勞動基準法之行業。經桃園市政府勞動檢查處(下稱勞檢處)於112年5月5日實施勞動檢查，及原告於5月10日派員受檢，發現原告使所僱勞工洗文揚(下稱洗文揚)約定每日正常工作時間為8小時，洗文揚於000年00月00日出勤時間為8時2分至22時38分；於000年0月00日出勤時間為6時48分至翌日1時10分，經扣除當日休息時間1.5小時，前述1日正常工時連同延長工時超過12小時，違反勞動基準法(下稱勞基法)第32條第2項規定。案經被告審查屬實，以112年6月15日府勞檢字第0000000000號裁處書(下稱原處分)，依同法

01 第79條第1項第1款、第80條之1第1項及被告處理違反勞動基
02 準法事件統一裁罰基準(下稱裁罰基準)第29項次戊類規定，
03 裁處原告罰鍰新臺幣(下同)5萬元整，並公布原告名稱、負
04 責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限自即日起
05 改善。原告不服，提起訴願，經勞動部113年2月19日勞動法
06 訴二字第1120015079號訴願決定駁回。原告仍不服，提起本
07 件行政訴訟。

08 二、原告起訴主張：

09 (一)起訴要旨

10 1.洗文揚於000年00月00日、000年0月00日應無延長工時
11 超過12小時之事實。申言之，洗文揚從未依照原告公司
12 規定提出加班之申請，原告亦未指示其加班，故原告不
13 知洗文揚加班事實。復參照洗文揚離職書亦陳明係因工
14 作繁重無法勝任而離職，並自承未申報加班且表示不要
15 求加班費，又洗文揚未說明其自行加班之工作內容為
16 何，且衡情晚餐時段也需休息並扣除1.5小時，扣除後0
17 00年00月00日、000年0月00日並無延長工時超過12小時
18 之事實。至於洗文揚申請勞資爭議調解請求調解之內容
19 為恢復名譽，與其職務亦無涉。原處分及訴願決定疏未
20 注意上情，應有違誤。

21 2.被告就同一事件先後以112年6月15日府勞檢字第112016
22 12080、00000000000、00000000000號各處罰5萬元亦有
23 重複裁罰之虞。

24 (二)並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

25 三、被告則以：

26 (一)答辯要旨

27 1.原處分公布原告名稱及負責人姓名部分，因已執行完畢
28 而無回復原狀之可能，顯無撤銷實益，原告提起撤銷訴
29 訟，顯無權利保護必要。

30 2.原告確有原處分認定應予裁罰之事實。申言之，依原告
31 人事管理人員林怡彤(下稱林怡彤)112年5月10日於被告

01 勞動條件檢查訪談紀錄，可見原告與洗文揚間，約定每
02 日正常工作時間為8小時。再參酌洗文揚000年00月及00
03 0年0月之每日出勤一覽表、同年月考勤紀錄表，可認洗
04 文揚確有於000年00月00日、000年0月00日延長工時超
05 過12小時之事實，而原告應負有詳實登載勞工出勤情形
06 之法定義務，洗文揚在出勤紀錄上所顯示之工作時間
07 內，是否確實執行工作，或確實延長工時之事實，本為
08 原告內部人事控管考核之一環，若出勤紀錄之內容有與
09 事實不符之情事發生，原告應本於行政管理之目的為適
10 當之處置，惟原告自始未為任何更正或處置，難認洗文
11 揚之每日出勤一覽表非屬洗君實際出勤之起迄時間。況
12 且，勞工若有於正常工時間外提供勞務之時間，即屬延
13 長工作時間，不因有無申請加班而異其認定，原告空言
14 未提出具體事證，自應認勞工洗君之出勤紀錄記載之
15 出、退勤時間，確屬勞工實際提供勞務之時間。是原告
16 實收資本額為0〇0〇000萬元，依照裁罰基準第三(五)
17 第2點規定為戊類，佐以原告3年內第一次違反勞基法第
18 32條第2項規定，依該裁量基準附表第29項次(五)戊類1
19 (1)規定，裁處原告5萬元，應屬適法。

20 (二)並聲明：原告之訴駁回。

21 四、本院之判斷：

22 (一)應適用之法令

23 1.勞基法：

24 (1)第32條第2項：「前項雇主延長勞工之工作時間連同
25 正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作
26 時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同
27 意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長
28 之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月
29 不得超過一百三十八小時。」

30 (2)第79條第1項第1款：「(第一項)有下列各款規定行為
31 之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：

01 一、違反...第三十二條...規定。」

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

06 2.裁罰基準第三點(五)第2點：「2.依法辦理公司登記或
07 商業登記，且實收資本額或在中華民國境內營運資金超
08 過新臺幣一億元之事業單位。」裁量基準附表29(五)戊
09 類：「1、違反本法...第三十二條...規定者：(1)第一
10 次違規處五萬元罰鍰。」

11 (二)前開爭訟概要欄所載事實，業有訴願決定、原處分、被告
12 112年5月25日府勞檢字第1120088303號函、被告112年5月
13 5日及同年月10日勞檢處勞動條件檢查紀錄表暨訪談紀
14 錄、洗文揚每日出勤一覽表、薪資明細表、員工請假明細
15 表及請假單、經濟部商工登記公示資料查詢服務、全國勞
16 工行政資訊管理整合應用系統、員工考勤紀錄表（原處分
17 卷第3-10、25-29、51-53、55-60、61-85、87-111、113-
18 117、163、165-169、183-195頁）等在卷可參，且為兩造
19 陳明在卷，洵堪認定。

20 (三)洗文揚於000年00月00日、000年0月00日有延長工時超過1
21 2小時之事實：

22 1.經查，洗文揚在原告公司於000年00月00日之上班簽到
23 時間為上午8時2分、下班簽退時間為晚間22時38分，於
24 000年0月00日之上班簽到時間為上午6時48分，下班簽
25 退時間為翌日凌晨1時10分等情，有洗文揚000年00月、
26 000年0月之每日出勤一覽表及考勤紀錄表(縱向四列)等
27 證在卷可查（原處分卷第79、181、192、195頁）。再
28 參酌原告人事管理人員林怡彤於112年5月10日被告勞動
29 條件檢查訪談時自承：「（問：勞工洗文揚上、下班時
30 間為何？是否約定休息時間？）08：00至17：30，12：
31 00至13：30分休息1.5小時。（問：洗文揚於000年00月

01 00日及000年0月00日是否有一日工時超過12小時之情
02 事？) 000年00月00日上班08：02-22：38下班，000年0
03 月00日上班06：48-翌日01：10下班，前開一日工時有
04 超過12小時之情況」等語（原處分卷第59-60頁），可
05 知原告與洗文揚約定每日正常工作時間為8小時，而000
06 年00月00日、000年0月00日之正常工時連同延長工時並
07 扣除休息時間1.5小時後，均已超過12小時，而有違反
08 勞基法第32條第2項之規定。

09 2.原告主張洗文揚該2日並無向原告申請加班，故難認洗
10 文揚有延長工時超過12小時之事實云云。然查：

11 (1)勞動事件法第38條規定：「出勤紀錄內記載之勞工出
12 勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職
13 務」，蓋勞工常屬弱勢之一方，或有時囿於組織文
14 化、氛圍或潛規則，難以期待其得以立於平等地位與
15 雇主協商，且雇主對於勞工在其管領下的工作場所提
16 供勞務，具有指揮監督的權利及可能，故勞工在正常
17 工作時間外，延長工作時間，無論是基於雇主明示的
18 意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工
19 在其指揮監督下的工作場所延長工作時間提供勞務，
20 卻未制止或為反對的意思而予以受領，則應認勞動契
21 約雙方當事人已就延長工時達成合致的意思表示，該
22 等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞
23 動契約及勞基法規定給付延長工作時間工資的義務，
24 此不因雇主採取加班申請制而有所不同（最高行政法
25 院107年度判字第299號、第508號、108年度判字第43
26 7號判決意旨參照）。又參酌勞基法第79條於104年6
27 月3日修法理由：「工資、工時之勞動檢查皆需要雇
28 主備有出勤紀錄方可認定」可知，勞基法第30條第5
29 項規定的立法目的，是鑒於工作時間為勞動條件的重
30 要因素之一，惟因勞雇雙方就工時、工資、休息及休
31 假等認定時有爭議，為使勞工正常的工作時間及延長

01 工作時間明確化，而課予雇主應覈實記錄勞工的出勤
02 情形，以確保出勤紀錄正確性的作為義務，俾供勞雇
03 雙方認定勞工實際工作時間的佐證。故勞工上、下班
04 的簽到、退或刷卡紀錄，如有與其實際出勤情形不符
05 之處，雇主事後亦負有於核發當月（次）工資前會同
06 勞工予以及時修正的義務，始符合前揭勞基法第30條
07 第5項的規範意旨，雇主自不得僅以其採取加班申請
08 制，其所屬勞工如未申請加班，即不問該勞工是否確
09 有延長工時的事實，而解免其依法給付延長工時工資
10 的義務。因此，雇主應覈實記載、不得漏載、誤植或
11 記錄不實，勞工工作時間與刷卡出勤紀錄不合者，應
12 即與勞工共同釐清理由以確定勞工是否執行工作，或
13 確實加班，而為適當之處置。易言之，勞基法規範雇
14 主備置勞工出勤紀錄之本旨，乃藉雇主私法上所採有
15 效管理考核之模式，賦予公法上之意涵，雇主必須隨
16 時留意出勤紀錄與實際工作狀況是否契合之意涵，如
17 有應更正者，應隨時加註更正，除令勞工可資作為工
18 作事實之工資債權請求憑證外，並協助國家以此為基
19 礎，執行勞動檢查，以保護勞工身體安全健康。

20 (2)經查，依洗文揚000年00月、000年0月之每日出勤一
21 覽表及考勤紀錄表，其於上開2日正常工時連同延長
22 工時並扣除休息時間1.5小時後，均已超過12小時，
23 已如前述。又原告人事管理人員林怡彤於本院113年
24 度地訴字第27號案件審理時證稱：「公司打卡系統只
25 會提供公司月底薪資計算作備查，平常視同仁提出請
26 假、休假、停休申請單做註記。公司並無相關人事管
27 理規則，但同仁報到時會口頭說明請假制度跟停休制
28 度。加班制度不會特別說明，只會跟同仁說一樣是以
29 停休單紙本做申請，停休單也沒有特別做轉換成加班
30 單，公司是以同一張申請單去處理，沒有特別區別是
31 加班或停休。加班流程就是請同仁事前申請，或事後

01 兩日做補單，他們會在專案現場填寫申請單，經過專
02 案主管簽核，最後會送到總公司的長官做審核，最後
03 人事會再確認是否有延長工時或假日出勤的打卡紀
04 錄。原告經常性有人在加班，每日出勤一覽表會連結
05 打卡時間」等語（本院卷第91-92頁），由林怡彤之
06 證述可知悉，原告並無特定人事規則明訂加班之申
07 請，係以停休單之填寫為依據。然原告既設有打卡系
08 統，且打卡系統即有實際出缺勤時間，亦未提出勞動
09 契約或其他管理資料足以推翻洗文揚之出缺勤紀錄，
10 是依前開說明，就洗文揚之工時即應以其考勤紀錄
11 表、每日出勤紀錄一覽表之記載為斷，原告以未明文
12 約定或規範之口頭告知規制公司人員，顯非可採。

13 (3)況且，洗文揚於本院113年度地訴字第27號證稱：

14 「我在原告公司任職期間除正常工作時數外，也有加
15 班的情形，加班流程是依現場狀況而定，比方說灌漿
16 的話就要從早上七點待命，一直到半夜灌漿結束才能
17 離開；因為我是職安人員要負責清地板，不然公司會
18 被環保局稽核罰錢，進鋼筋的時候我也必須要去地磅
19 負責綁鋼筋。加班流程就是依照工地主管指定，依現
20 場狀況配合，工地主任是劉副理（按：劉鴻達）；加
21 班時數就是依照打卡紀錄，此外我也會拍照，工程照
22 片還留在專案的電腦裡。中午有規定12：00至13：00
23 是休息時間，但我晚上不會先回住處休息、換衣服再
24 到工地打卡。我離職申請書上寫離職原因是『工作繁
25 忙』，因為單位只有我一個人做，要做很多事情，我
26 負責職安的職責，但不是依照職安法專職專任，還有
27 很多雜項；我在每年年度副總諮詢都有提職安負擔太
28 重，我一個人做不來，我已經撐一年多」等語（本院
29 卷第88-91頁）。洗文揚於本院113年度地訴字第89號
30 案件審理時證稱：「本案慈文段工地安全衛生項目是
31 我一個人負責，雖然有一個職業安全衛生業務主管翁

01 意敏，但她不用進現場，她負責其他職務；我在本件
02 工地負責業務範圍很多很雜，像路權及義交申請、環
03 保、請購等；我有打卡就是有上班，因為要按指紋，
04 所以都是核實打卡，打卡上班到下班期間都會待在工
05 地裡面，從事職業安全衛生業務，不會離開工地回家
06 休息，現場都有攝影機；因為我是職安人員，所以都
07 是我最後離開工地，主管要我負責收尾」等語（本院
08 卷第151-158頁），而林怡彤、劉鴻達於本院113年度
09 地訴字第27號案件審理時亦證稱：「（原告員工）經
10 常性有人在加班」、「工作結束後，洗文揚負責關閉
11 工地，我所有事情交辦完後會先離開，因為他是負責
12 職安的」（本院卷第92-93頁），是依洗文揚、林怡
13 彤、劉鴻達之證述可知，洗文揚確有待所有工作完畢
14 後，最後收尾離開而有加班之事實。

15 (4)又原告以洗文揚居住工地甚近且可自行進出工地，主
16 張不排除為其自行至工地打卡或有自行於晚餐時間休
17 息1.5小時云云。然查，洗文揚雖有加班打卡，但未
18 據以向原告申請加班費乙節，為林怡彤於另案所自承
19 （本院卷第93頁），難認有謊報加班以自陷業務登載
20 不實等罪責之必要。再者，洗文揚已證稱「我有打卡
21 就是有上班，因為要按指紋，所以都是核實打卡」、
22 「打卡上班到下班期間都會待在工地裡面……不會離
23 開工地回家休息，現場都有攝影機；因為我是職安人
24 員，所以都是我最後離開工地，主管要我負責收
25 尾」，而其負責收尾故最後離開工地乙節，亦經劉鴻
26 達證述如上，應屬可信。況勞基法第30條第5項規
27 定：「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞
28 工出勤情形。此項簿卡應保存一年」，其立法目的即
29 在於使勞工之正常工作時間及延長工作時間紀錄明確
30 化，以備作為勞資爭議之佐證，且簽到簿、出勤卡之
31 簽到、簽退時間如有不實，是依通常情形，主管人事

01 人員自當命有關人員更正，是除非有證據足認勞工並
02 未於簽到簿、出勤卡所載之簽到、簽退時間內提供勞
03 務，否則即應認勞工有於簽到簿、出勤卡所示簽到、
04 簽退時間內，提供勞務。準此，洗文揚出勤表所記載
05 之下班時間如有不實，原告本應查核後予以更正，原
06 告遲至本件勞動檢查後，始主張其打卡紀錄係洗文揚
07 自行返回工地打卡，並無加班云云，已難憑採；且本
08 件並無證據顯示洗文揚未依每日出勤一覽表及考勤紀
09 錄表所示時間提供勞務，自應依上開紀錄認定洗文揚
10 有延長工作時間之情形。原告此部分主張，並非可
11 採。

12 3. 至原告主張被告就系爭勞工以原告違反勞基法24條第1
13 項、第32條第2項、第36條第1項為由，於112年6月15日
14 作成原處分及府勞檢字第11201612080、00000000000號
15 裁處書，而有重複處罰之違法云云。惟查，行政罰法第
16 24條第1項固規定：「一行為違反數個行政法上義務規
17 定而應處罰鍰者，依法定罰鍰最高之規定裁處。但裁
18 處之額度，不得低於各該規定之罰鍰最低額。」然第25
19 條亦明定：「數行為違反同一或不同行政法上義務之規
20 定者，分別處罰之。」稽之其立法理由為：「行為人所
21 為數個違反行政法上義務之行為，若違反數個不同之規
22 定，或數行為違反同一之規定時，與前條單一行為之情
23 形不同，為貫徹個別行政法規之制裁目的，自應分別處
24 罰。此與司法院釋字第503號解釋『一事不二罰』之意
25 旨並不相違。」足見行為人數個違反行政法上義務規定
26 之行為，若不能視為同一行為者，即應分別處罰。又行
27 為人之違規行為，究應評價為單一行為或數個行為，應
28 兼顧達成規範目的之必要性，與違規行為構成要件該當
29 性，不得有評價不足或重複評價之情形。因此違規行為
30 之個數判斷，必須就具體個案之事實情節，依據行為人
31 主觀犯意、構成要件實現、受侵害法益及所侵害法律效

01 果，斟酌被違反行政法上義務條文文義、立法意旨、制
02 裁意義、期待可能性與社會通念等因素綜合判斷決定
03 (最高行政法院107年度判字第388號判決意旨參照)。
04 本件被告固於同日作成原處分及府勞檢字第1120161208
05 0、00000000000號裁處書對原告分別裁罰，然上開裁處
06 書係針對原告延長工作時間超過法令規定、勞工每7日
07 中未有2日休息、未依規定給付延長工時工資等違規行
08 為予以分別裁罰，違規行為態樣迥然不同，自然意義上
09 非不能分割，且兩者適用法規不同，所侵害法律效果不
10 同，所適用法規之規範目的及制裁意義亦不相同，尚難
11 將本件違規行為與另案違規行為評價為一行為，被告予
12 以分別裁罰，於法並無違誤。原告稱被告作成原處分，
13 係重複處罰，違反行政罰法第24條第2項但書規定，應
14 予撤銷云云，要難採取。

15 4.從而，原處分認定洗文揚有於000年00月00日、000年0
16 月00日延長工時超過12小時之事實，以原告違反勞基法
17 第32條第2項規定，依同法第79條第1項第1款、第80條
18 之1第1項及裁罰基準第29項次戊類規定予以裁處，並無
19 違誤。

20 (四)本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資
21 料，經本院審核後，或與本案爭點無涉，或對於本件判決
22 結果不生影響，爰毋庸一一再加論述，爰併敘明。

23 五、結論：原處分認事用法並無違誤，訴願決定遞予維持，核無
24 不合。原告訴請撤銷原處分及訴願決定均無理由，應予駁
25 回。第一審訴訟費用應由敗訴之原告負擔，爰宣示如主文第
26 2項所示。

27 中 華 民 國 114 年 6 月 11 日

28 審判長法官 黃翊哲

29 法官 洪任遠

30 法官 林敬超

31 一、上為正本係照原本作成。

- 01 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
 02 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
 03 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
 04 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
 05 繕本）
- 06 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，
 07 逕以裁定駁回。
- 08 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
 09 法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不
 10 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）
 11

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行政訴訟庭認為適當者，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

(續上頁)

01

	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。	

02

中 華 民 國 114 年 6 月 11 日

03

書記官 陳玟卉