臺灣臺南地方法院行政訴訟簡易判決

108年度簡字第53號

民國108年12月31日辯論終結

原　　告　永驊汽車股份有限公司

代　表　人　楊玉書

輔　佐　人　簡湘菱

被　　告　臺南市政府

代　表　人　黃偉哲

訴訟代理人　鄭名家

訴訟代理人　王麗娟

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服被告107 年9 月17日府勞檢字第1071012835號裁處書及勞動部108 年4 月12日勞動法訴字第1070025930號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　　文

一、原告訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：原告因勞動基準法事件，不服臺南市政府107 年9 月17日府勞檢字第1071012835號裁處書所為處罰鍰新臺幣210,000 元之處分、勞動部108 年4 月12日勞動法訴字第00000000號訴願決定，提起行政訴訟，經核屬於行政訴訟法第229 條第2 項第2 款所定因不服行政機關所為40萬元以下罰鍰處分而涉訟之行政訴訟事件，應適用行政訴訟法第2 章規定之簡易訴訟程序。

貳、實體方面：

一、爭訟概要：原告永驊汽車股份有限公司（代表人：楊玉書）設於臺南市○○區○○○路○段○○○號經被告臺南市政府勞工局於107年7月19日及7月27日實施勞動檢查，發現：（一）原告以勞工邱柏宸未達公司所定銷售標準，即銷售老舊車款未達指定數量及未達車貸件數，逕自其106年9月工資各扣款新臺幣（下同）5,000元及1,000元，致未全額給付工資，違反勞動基準法第22條第2項規定；（二）原告未置備勞工

蔡侑霖之出勤紀錄，違反勞動基準法第30條第5項規定；（三）原告未核實記載勞工邱君106年9月16日出勤情形至分鐘為止，違反勞動基準法第30條第6項規定；（四）勞工邱君自106年4月20日至4月28日連續出勤9日，未每7日中至少有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日，違反行為時勞動基準法第36條第1項規定。案經被告審查屬實，依同法第79條第1項第1款、第2項及行政罰法第18條第1項規定，以107年9月17日府勞檢字第1071012835號裁處書，分別裁處原告罰鍰2萬元整、9萬元整、5萬元整、5萬元整，合計處罰鍰21萬元整。原告不服被告處分提起訴願案，經勞動部108年4月12日勞動法訴字第1070025930號訴願決定裁定訴願駁回。原告不服，提起行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

(一)主張要旨：

1、針對原處分違反勞動基準法第22條第2 項之規定及一行為不二罰原則：

⑴按勞動基準法第22條第2 項規定：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」

⑵次按司法院釋字第503 號解釋：「納稅義務人違反作為義務而被處行為罰，僅須其有違反作為義務之行為即應受處罰；而逃漏稅捐之被處漏稅罰者，則須具有處罰法定要件之漏稅事實方得為之。二者處罰目的及處罰要件雖不相同，惟其行為如同時符合行為罰及漏稅罰之處罰要件時，除處罰之性質與種類不同，必須採用不同之處罰方法或手段，以達行政目的所必要者外，不得重複處罰，乃現代民主法治國家之基本原則。是違反作為義務之行為，同時構成漏稅行為之一部或係漏稅行為之方法而處罰種類相同者，如從其一重處罰已足達成行政目的時，即不得再就其他行為併予處罰，始符憲法保障人民權利之意旨。本院釋字第三五六號解釋，應予補充。」第604 號解釋：「道路交通管理處罰條例係為加強道路交通管理，維護交通秩序，確保交通安全而制定。依中華民

國八十六年一月二十二日增訂公布第八十五條之一規定，係對於汽車駕駛人違反同條例第五十六條第一項各款而為違規停車之行為，得為連續認定及通知其違規事件之規定，乃立法者對於違規事實一直存在之行為，考量該違規事實之存在對公益或公共秩序確有影響，除使主管機關得以強制執行之方法及時除去該違規事實外，並得藉舉發其違規事實之次數，作為認定其違規行為之次數，從而對此多次違規行為得予以多次處罰，並不生一行為二罰之問題，故與法治國家一行為不二罰之原則，並無牴觸。立法者固得以法律規定行政機關執法人員得以連續舉發及隨同多次處罰之遏阻作用以達成行政管制之目的，但仍須符合憲法第二十三條之比例原則及法律授權明確性原則。鑑於交通違規之動態與特性，則立法者欲藉連續舉發以警惕及遏阻違規行為人任由違規事實繼續存在者，得授權主管機關考量道路交通安全等相關因素，將連續舉發之條件及前後舉發之間隔及期間以命令為明確之規範。……」據以，針對人民之同一違法行為，禁止國家為多次之處罰，此由法治國家所要求之法安定原則、信賴保護原則以及比例原則等，均可得出同一行為不得重複處罰之要求，亦為前開釋字第503 號、第604 號予以肯認，故「一行為不二罰原則」應為具有憲法位階之原理原則，其效力得拘束所有國家機關，舉凡法令之制訂、解釋或適用，皆應受本原則之拘束。

⑶再按高雄市政府勞工局民國（下同）107 年2 月27日高市勞條字第10731418800 號裁處書「違反事實」一欄所載：「……二、抽查受處分人106 年6 月至9 月薪資清冊、出勤紀錄、加班申請單即請假/ 出差申請單：（一）……受處分人有扣除員工因業績表現所獲致之報酬，致使工資有未完全給付之情事，違反本法第22條第2 項規定，洵堪認定。（二）……受處分人有未逐日記載勞工出勤時間至分鐘為止之情事，違反本法第30條第6 項規定，洵堪認定。」（甲證1）

⑷原告為激勵公司業務人員積極銷售產品，進而舉辦相關競賽

活動，以各業務人員之銷售情況分別發放獎金或繳還獎金，且該活動由原告公司內部業務人員全員參與，亦已實行有年（甲證2），然該競賽活動舉行期間，並無業務人員拒絕參與、反對競賽方式或不願繳還獎金等情事，顯見原告公司與其業務人員間具一默示意思表示合致，亦即原告公司與其業務人員即勞工間已另約定薪資給付方式，符合勞動基準法第22條第2項但書之例外規定，惟被告竟以勞工邱柏宸片面之詞，即認定被告違反勞動基準法第22條第2項本文之規定，於107年9月17日府勞檢字第1071012835號函，處以2萬元之罰鍰（即原處分，見附件一主旨欄、事實欄1），故該被告所為之原處分顯已違反勞動基準法第22條第2項規定而屬違法，應予撤銷。

⑸次查，原告公司從事進口車輛銷售業，為因應銷售市場區域之差異，因而分別於高雄市、臺南市設立銷售據點，然各銷售據點之負責人、人事及業務管理部門均屬同一（甲證3），從而各銷售場域所施行之銷售活動、員工管理等亦相同。據此，縱原告之前開主張為無理由者（僅屬假設語氣，詳如前述），則原告公司業經高雄市政府勞公司抽查106年4月至6月間之薪資清冊、出勤紀錄等資料後，以原告違反勞動基準法第22條第2項、第30條第6項等規定處以4萬元（包含該期間未完全給付公司及未逐日記載勞工出勤紀錄等，詳見甲證1）之罰鍰，又原處分複以原告於106年9月間未完全給付工資予勞工、未完整記錄勞工出勤紀錄等情事，依勞動基準法第22條第2項、第30條第6項、第79條第1項第1款等規定，分別處以2萬元、5萬元之罰鍰（詳見附件一主旨欄、事實欄1、3），故原處分實已違反法治國下對於同一行為不得重複處罰之要求，亦即違反一行為不二罰原則，應予撤銷。

⑹附帶一提，於勞動部108年4月12日勞動法訴字第1070025930號函之訴願決定書中稱「……據勞工邱君106年9月薪資明細表……此部分扣款非法令另有規定，亦未有勞雇雙方之

約定，是訴願人未全額給付勞工邱君工資，違反勞動基準法第22條第2項規定之事實……」（見附件二第5頁第5行以下）、「……勞工邱君於106年9月16日確有出勤工作，惟未覈實記載期出勤時間，其違反勞動基準法第30條第6項規定之事實……」云云（見附件二第7頁第9行以下），顯已與勞動基準法第22條第2項之規定、一行為不二罰原則等相為牴觸。如前所述，原告公司與勞工間已另行約定薪資給付方式，又縱屬違法，該等違法行為亦已受相關行政處罰，故前開訴願決定書之認定顯有違誤，應不予適用。

2、針對原處分違反勞動基準法第30條第5項之規定：

⑴按勞動基準法第30條第5項規定：「雇主置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」。

⑵查原告時任技術長即勞工蔡侑霖，其工作內容為技術人員教育訓練、技師技術指導等，從而其工作場域按原告公司各銷售據點所需而異動。然該員早於107年5月4日自原告公司離職，其出勤紀錄亦按原告公司之規定而於該員離職當月由原告公司各銷售據點留存歸檔；又因應被告勞工局勞動檢查之要求，原告公司亦儘速查調歸檔資料，並於107年7月間將勞工蔡侑霖之出勤紀錄送交被告勞工局以供參酌，原告公司自當符合勞動基準法第30條第5項「置備」勞工出勤紀錄之規定。故原處分顯違反勞動基準法第30條第5項之規定（詳見附件一主旨欄、事實欄2），應予撤銷。

⑶實則，如前所述，因原告時任技術長即勞工蔡信霖之工作內容所需，其工作場域因應各銷售據點之需要而調整，據而其出勤紀錄亦由各銷售據點保存歸檔，本屬隨時可供檢視、利用之狀態，然倘其被告查閱之期間係該員於不同之工作地點者，則自當容許原告公司調閱相關之適當時間，不得以背景事實相異之臺北高等行政法院103年度簡上字第178號判決、臺灣花蓮地方法院102年度簡字第1號行政訴訟判決比附爰引之。故原裁定實違反勞動基準法第30條第5項之規定，應予撤銷。

⑷惟勞動部108年4月12日勞動法訴字第1070025930號函之訴願決定書謂「……勞工蔡君並無任何形式之出勤紀錄以供檢視，是訴願人違反勞動基準法第30條第5項規定之事實……」云云（見附件二第6頁第15行以下），顯與事實有違。如前所述，原告公司已置備勞工出勤紀錄，並無違反相關勞動基準法規定之情事，故前開訴願決定書所稱與法有違，應予撤銷。

3、針對原處分違反行政程序法第9條有利、不利情形一律注意之義務：

⑴按行政程序法第9條規定：「行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意。」

⑵依前開規定可知，行政機關作成行政處分之前，應就當事人之有利、不利之所有情事為調查，不得片面為之。

⑶就本件而言，原處分（見附件一主旨欄、事實欄4）僅依據原告公司人事人員湯君之說詞，即認定原告公司經勞資會議所通過之變形工時制度，係於107年1月1日起實施者。然實則，原告公司已於105年12月28日之勞資會議中，決議通過施行四週變形工時制度（甲證4），並於106年1月1日起實施。此豈有自通過前開勞資會議後逾一年後之107年1月1日始施行之可能？故原處分之認定顯有違常理而違反行政程序法第9條有利、不利情形一律注意之義務，係屬違法，應予撤銷。

(二)聲明：

1、原處分及訴願決定均撤銷。

2、訴訟費用由被告負擔。

三、被告答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

1、按勞動基準法第1條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。」「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」，第22

條第2項規定：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」，第30條第5、6項規定，略以：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止…。」第36條規定：「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。」，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，處新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰：一、違反第22條至第25條、…第34條至第41條…規定。」及第79條第2項規定，略以：「違反第30第5項規定者，處新臺幣9萬元以上45萬元以下罰鍰。」。

2、雖原告為如訴狀意旨之主張，惟查勞動基準法旨在保障勞工勞動條件之最低標準，為落實此項社會政策性之立法，雇主應有遵守該法之義務。本件經查被告於107年7月19日至原告於臺南市之銷售據點實施勞動檢查時，經現場主管謝課長表示，各勞工之出勤及薪資等資料均置備於總管理部，故無法立即提供完整資料受檢，被告即開立勞動檢查通知單，請原告於107年7月27日攜完整資料至臺南市政府勞工局接受勞動檢查，已有給予原告完整7日之曆日天數準備勞工之出勤及薪資等相關資料，然107年7月27日原告於受檢時仍表示勞工蔡侑霖為技術長，不用打卡，每日行程僅會以口頭方式告知主管，主管亦無任何資料有記載他的出勤情形，故無任何形式或方式之資料可提供勞工蔡侑霖之出勤資料受檢，此有談話紀錄資料可稽（乙證3）。本件被告已有給予原告7日之相當時間調閱勞工之出勤紀錄，原告於受檢後另於107年7月30日派員補送勞工蔡侑霖之簽到紀錄，惟按所謂「置備」，係指使該等簽到簿或出勤卡處於得隨時供檢視及利用之狀態，此有最高行政法院106年裁字第96號裁定、臺北高等行政法院105年訴字第1152號判決、臺中高等行政法院100年簡字第96號判決及高雄高等行政法院106年訴字第446號判決等意旨即明（乙證4），故原告確實有違反勞動基準法第30條第5項之規定。

3、另查勞工邱柏宸106年9月份之薪資，原告以其銷售老舊車款未達指定之數量及未達車貸件數之數量，扣薪共計6,000元，且該勞工於106年9月16日有於其休息日出勤之事實，惟該日並未有記載其出勤情形至分鐘止，此有該勞工107年9月份之出勤卡、補休單及薪資明細資料可稽（乙證5），原告確實有違反勞動基準法第22條第2項及第30條第6項等規定之事實。雖原告主張其違反勞動基準法第22條第2項及第30條第6項之事實，業已經高雄市政府處以罰鍰在案，屬同一行為不得重複處罰；惟次查「一事不二罰原則」為現代民主法治國家之基本原則，惟行政法對「一事」之解釋，與刑法上之意義殊有差異，違反行政法上義務之行為是否為「一行為」，係個案判斷之問題，即必須就個案具體事實予以判斷，而非就某法規與某法規之間之關聯為何，或就抽象事實，予以抽象之判斷。於具體個案判斷時，宜就個案具體情節，斟酌法條文義、立法意旨、制裁意義、期待可能性與社會通念等因素決定之，本件原告業經高雄市政府抽查後裁罰之對象屬「高雄地區之勞工」為原告位於不同地區之單位，縱然其屬同一法人格，惟，因其各自間仍屬不同之組織，各單位均有不同之管理人，即有不同之意志，顯見各單位係基於不同意思下所為之不同決定，其係違反各自組織之管理制度，可認定本件係出自於不同之主觀犯意下所為。原告於不同地區之主觀犯意、違規之時間、地點均不相同，核屬複數行為。再查行政罰法第29條第1項規定：「違反行政法上義務之行為，由行為地、結果地、行為人之住所、居所或營業所、事務所或公務所所在地之主管機關管轄。」，本件抽查之勞工蔡(邱）柏宸之勞務提供地為臺南市，雖原告於107年2月間有因違反勞動基準法第22條第2項及第30條第6項等規定之情形，經高雄市勞工局裁罰在案，惟係分別對原告所轄不同工作場所內所聘僱之不同勞工所為之裁罰，核屬不同行為不同違規事實，依行政罰法第25條規定，自可分別處罰之，故尚無原告所稱一行為二罰之情事。

4、有關勞工邱柏宸於106 年4 月20日至4 月28日連續出勤9 日，有違反勞動基準法第36條規定乙事，查原告於107 年7 月27日受檢時，被告問：「貴公司四週變形確實之施行日期為何？」，原告表示：「雖於第一次勞資會議有決議通過，但確實實施是自107 年1 月1 日起。」，此於談話紀錄第4 頁有所記載（乙證6 ），次查本件雖原告於105 年12月28日有經勞資會議同意實施四週變形工時制度，惟該勞資會議並未有決議其四週變形工時之實施日期為何，為求審慎被告於實施勞動檢查時向原告詢問確實之實施日期為何，依原告於受訪時之表示，其確實之實施日期為107 年1 月1 日，然原告事後於向被告陳述意見，並表示四週變形工時自105 年12月28日即已實施（乙證7 ），本件被告緩以原告事後陳述表示之日期105 年12月28日重新核算後，查其107 年3 月份之四週區間為107 年3 月21日至107 年4 月17日，另覆核勞工邱柏宸於107 年3 月21日至4 月17日間，其四週內亦未見例假及休息日合計有8 日（即依勞基法第30條之1 規定變更正常工作時間者，勞工每2 週內至少應有2 日之例假，每4 週內之例假及休息日至少應有8 日。），故原告確實仍違反勞動基準法第36條規定，再退萬步以原告本次所主張之106 年1 月1 日起算，其四週即107 年3 月25日至107 年4 月21日週期內，亦未見勞工例假及休息日合計有8 日（乙證8 ）；本件原告於受檢時所主張之實施日、事後陳述時所主張之實施日及訴願時所主張之實施日均不相同，是原告所陳前後反覆，按一般經驗與論理法則，原告所為之主張前後說法不一，顯不足採。基上，原告違反勞動基準法第22條第2 項、第30條第5 、6 項及第36條等規定，已臻明確。

5、另查原告違反勞動基準法第30條第6 項及第36條規定之事項，前經被告於105 年11月09日府勞條字第1051095430號各裁罰新臺幣2 萬元整在案，原告即已知悉所違反之規範，卻仍再度違反相同之規範，情節較屬重大，該等違規之情事，爰依同法第79條第1 項第1 款規定各處罰鍰新臺幣5 萬元整。

6、據此，本件被告以原告違反勞動基準法第22條第2 項、第30條第5 、6 項及第36條等規定，依同法第79條第1 項第1 款及第2 項等規定，分別處以罰鍰2 萬元、5 萬元、9 萬元及5 萬元，合計處以罰鍰21萬元整，核屬被告本於職權所為，並未逾越裁量權限，亦難認有未合比例之情事。

7、綜上所述，原告所訴非有理由，實無足採。從而被告機關依據首揭規定處以原告違反勞動基準法第22條第2 項及行為時第23條第1 項規定，爰依行為時同法第79條第1 項第1 款規定，各處法定罰鍰最低額2 萬元，合計處以罰鍰4 萬元整，於法自屬有據，本件原告之訴為無理由。

(二)聲明：

1、原告之訴駁回。

2、訴訟費用由原告負擔。

四、爭點：

(一)原告臺南市分公司勞工邱柏宸106年9月份之薪資，原告以其銷售老舊車款未達指定之數量及未達車貸件數之數量，扣薪共計6,000元，是否為未全額直接給付工資？該勞工於106年9月16日休息日有出勤之事實，該日是否未有記載其出勤情形至分鐘止？該勞工於106年4月20日至4月28日連續出勤9日，有否每七日中至少有2日之休息日其中1日是例假日，或四週之變更正常工時者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日？

(二)補陳之勞工蔡侑霖之簽到紀錄，是否符合所謂「置備勞工出勤紀錄」？

五、本院的判斷：

(一)前提事實：本件爭訟概要欄所載之事實，除上列爭點外，業經兩造各自陳述在卷，並有附表所示的證據資料可查，洵堪認定為真實。

(二)、應適用的法令：

1、勞動基準法第22條第2項規定：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」

同法第30條第5項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」、第6項規定：「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。」

同法（行為時）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2項第3款規定：「雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：三、依第30條之1規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。」

2、改制前行政院勞工委員會（以下稱勞委會）76年9月25日台76勞動字第1742號函示：「一、勞動基準法第36條規定：『勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假』，此項例假依該法規定，事業單位如非因同法第40條所列天災、事變或突發事件等法定原因，縱使勞工同意，亦不得使勞工在該假日工作。」82年11月16日台82勞動2字第62018號函示：「……查勞動基準法第22條第2項規定『工資應全額直接給付勞工』，如勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單方面所能認定而有爭議時，得請求當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，但不得逕自扣發工資。」上述函釋係上級機關為下級機關在執行職務時所為之解釋，性質上屬行政規則，查其內容係闡明法規之原意，核與勞動基準法第22條第2項、第36條規定意旨相符，本院自得予以援用。

(三)

1、原告確有未全額直接給付工資予勞工之行為，被告機關據以裁罰無違一事不二罰原則：

經查，原告公司確自勞工邱柏宸106年9月份工資中扣除新臺6000元（記載老舊5000、未貸1000），致工資未全額給付等事實，業據原告之輔佐人楊玉書於本院審理中自認明確（本院卷第241頁審判筆錄）。核與其公司之人事職員湯喬安在行

政調查談話紀錄所述之情節相符（見乙證3本院卷100頁）。並陳稱扣款時係依扣薪規定公告，無資料可佐證有徵得勞工之同意一節，亦據原告公司現場之人事職員湯喬安於行政調查談話紀錄中陳述至明（見乙證3）。並有勞工邱柏宸之薪資明細表影本可證（乙證5）。按全額直接給付工資予勞工，乃勞動基準法之強制規定，至不得由勞工以預立同意書之方式放棄全額工資給付之權利並免除雇主公法上之義務，除非對扣款已無爭議且經勞資雙方對個別具體之金額立據同意。本件原告於扣款時就具體金額與款項內容等均未得勞工之明確同意、亦無法定之正當理由，即於預設競賽未達標等為由，片面逕自認定勞工有違約定，擅自扣款6000元，未全額給付工資，即有違勞動基準法第22條第2項規定。是以，原告起訴主張；勞工邱柏宸係未達公司競賽規定遭致扣款，係勞雇雙方另有約定，原告並無違反相關法令云云，即無可採。被告認定原告有未全額直接直按付工資予勞工之故意違章行為，並衡酌原告之違規情節，依勞動基準法第22條第2項及第79條第1項第1款規定，裁處原告法定最低額2萬元之罰鍰，於法並無不合。原告另以其違反勞動基準法第22條第2項及第30條第6項之事實，前已經高雄市政府處以107年2月27日高市勞條字第0000000000號裁罰書罰鍰在案，屬同一行為不得重複處罰云；惟按「一事不二罰原則」中之「一事」或「同一事件」之一行為，係個案判斷之問題，即必須就個案具體事實予以判斷，而非就同一時段有相同違章行為之裁罰，即謂一事二罰。於具體個案判斷時，宜就個案具體發生之情節，是否為同一時間、地點、被害人即勞工、金額、款項及斟酌法條文義、立法意旨、制裁意義、期待可能性與社會通念等因素決定之，本件原告前經高雄市政府裁罰之事實，其勞檢抽查之對象係屬設於高雄市鳳山區之「本公司」勞工、其薪資清冊固為106年6至9月份，但其受害人即勞工係高雄地區「本公司」之吳奕旨、張瑞哲等人，本件抽查裁罰之對象係設被告機關轄內之臺南市之分公司，受害勞工係邱柏宸，乃原告在不

同地區不同單位之行為，縱然其屬同一公司之法人人格，因其各自間仍屬不同之管理組織，各單位均有不同之管理人，即有不同之意志，顯見各單位係基於不同意思下所為之不同決定，其係違反各自組織之管理制度，可認定本件係出自於不同之主觀犯意下所為。原告於不同地區之主觀犯意、違規之時間、地點均不相同，核屬不同犯意之各別行為。至得另予裁罰，而無違一事不二罰原則之適用。

2、原告有未有記載勞工出勤情形至分鐘止之事實、亦有勞工自106年4月20日至4月28日連續出勤9日，未予每七日中至少有2日之休息日，其中1日是例假日之情形：

本件原告公司勞工邱柏宸106年9月16日確有出勤，惟其出勤紀錄未紀載至分鐘等情，有邱柏宸9月份之出勤紀錄卡影本在卷可證（見乙5）。核與原告公司之人事職員湯喬安於行政調查程序中，107年7月27日勞動條件檢查會談紀錄時陳稱：「107年1月1日以前均以打卡鐘方式記載勞工之出勤，107年1月1日後全面更改為刷指紋的方式記載，……以前確實會有銷售人員於休息日來上班不打卡，以邱君為例，106年9月16日（六）有出勤沒打卡，但事後有提出106年9月16日之時數欲於106年11月6日補休之申請。」等語（見乙證3），情節相符。顯見勞工邱柏宸於106年9月16日確有出勤工作，惟未核實記載其出勤時間至分鐘為止，其違反勞動基準法第30條第6項規定之事實，足以認定。則原處分機關以據以裁罰，於法自屬有據。

本件勞工邱柏宸確有自106年4月20日至4月28日連續出勤9日，且無任何例、休假之紀錄等情，業據原告公司之人事職員湯喬安於行政調查程序中，107年7月27日勞動條件檢查會談紀錄時陳稱：「勞工邱君106年4月20日至4月28日是連續出勤9日。」、「4月20日至4月28日邱君有出勤，雖於第1次勞資會議有決議通過（變形工時），但確實實施是自107年1月1日起。」等語（參見乙證3）據此即足認該勞工即有超過七日之出勤，其間無任何一日例假日，揆之上揭勞委會76年9月25日

台76勞動字第1742號函釋意旨，原告所為即違反行為時勞動基準法第36條第1項之規定。雖然原告事後於陳述意見及起訴時改稱；四週變形工時自105年12月28日即已實施（乙證7），但經被告機關依原告事後陳述之日期105年12月28日重新核算勞工邱柏宸之休假情形，該勞工107年3月份之四週區間為107年3月21日至107年4月17日，核計勞工邱柏宸於107年3月21日至4月17日間，其四週內亦未見例假及休息日合計有8日，（即依勞基法第30條之1規定變更正常工作時間者，勞工每2週內至少應有2日之例假，每4週內之例假及休息日至少應有8日。）此亦有該勞工3、4月份之出勤卡影本可參（見乙證8），則原告未予變形工時後，合計8日之例、休假，仍違反勞動基準法第36條規定，即如原告審理中所主張之106年1月1日起算，其四週即107年3月25日至107年4月21日週期內，亦未見勞工例假及休息曰合計有8日。被告機關據以裁罰亦屬有據。

3、原告有未「置備勞工勞工蔡侑霖之出勤紀錄」之事實：

本件被告機關於107年7月19日至原告設於臺南市之分公司實施勞動檢查時，經現場主管謝明翰課長表示，各勞工之出勤及薪資等資料均置備於總管理部，故無法立即提供完整資料受檢，被告即開立勞動檢查通知單，請原告於107年7月27日攜完整資料至臺南市政府勞工局接受勞動檢查，並告知約定於7月27日上午9時將資料攜至勞工局複查等情，有事業單位勞動條件檢查會談紀錄表影本在卷可稽（見乙證3）。可知，被告機關已有給予原告7日寬限期，以準備勞工之出勤及薪資等相關資料，然107年7月27日原告於受檢時仍表示勞工蔡侑霖為技術長，不用打卡，每日行程僅會以口頭方式告知主管，主管亦無任何資料有記載他的出勤情形，故無任何形式或方式之資料可提供勞工蔡侑霖之出勤資料受檢，有談話紀錄在卷可稽（乙證3）。蔡侑霖既屬原告公司所僱用之人員，除非係屬公司之負責人或負責經營之大股東，屬資方之代表，否則即無所稱之「技術長」免打卡簽到之可言。既屬受僱領

薪之勞工，無論其職位，即應依規定置備出勤紀錄。本件被告既已有給予原告7日之相當時間調閱勞工之出勤紀錄，應認有足夠之作業準備時間。詎料，原告未能於複檢時提出，延至複檢後，始於107年7月30日派員補送勞工蔡侑霖之簽到紀錄（見乙證3本院卷第107至118頁）。按勞動基準法第30條第5項及第6項規定，雇主應置備勞工出勤紀錄，並逐日覈實記載勞工出勤時間至分鐘為止，其立法目的，係為能確實計算勞工每日工作時間，並作為核算勞工工資之具體依據及發生勞資爭議時之佐證。又所謂「置備」，自係指出勤紀錄應處於得隨時供檢視及利用之狀態，並保存5年，進而使主管機關進行勞動檢查時，能透過出勤紀錄確認勞工每日工作時間，以保障勞工權益。據此足認原告非但未當場提勞蔡侑霖之出勤紀錄，予以寬限期後仍未能提出，雖於同年月30日補提其簽到資料，即與法定之「置備」意旨不符，是以，原告確有違反勞動基準法第30條第5項之規定至明。

六、結論：

(一)原處分合法，訴願決定予以維持，亦無不合，原告訴請撤銷為無理由，應予駁回。

(二)本件第一審裁判費為2,000元，應由原告負擔，爰確定第一審訴訟費用額如主文第2項所示。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　1　　月　　14　　日

行政訴訟庭　法　官　朱中和

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（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的具體事實），其未載明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（上訴狀及上訴理由書均須按他造人數附繕本，如未按期補提上訴理由書，則逕予駁回上訴），並應繳納上訴裁判費新臺幣3,000 元。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　1　　月　　15　　日

書記官　周麗珍

附表：

證據編號	證據名稱或內容	所附卷宗	頁碼
甲證1	高雄市政府勞工局107 年2 月27日高市勞條字第10731418800 號裁處書	本院卷	第51至53頁
甲證2	原告106年1月3日報告書	本院卷	第57頁
甲證3	經濟部- 永驊汽車股份有限公司資料查詢	本院卷	第59至61頁
甲證4	高雄市政府勞工局106 年1 月10日高市勞關字第10630028700 號函	本院卷	第63至65頁
附件1	臺南市政府107 年9 月17日府勞檢字第1071012835號裁處書	本院卷	第27至31頁
附件2	勞動部108 年4 月12日勞動法訴字第1070025930號訴願決定書	本院卷	第33至49頁
乙證1	臺南市政府107 年9 月17日府勞檢字第1071012835號裁處書	本院卷	第85至87頁
乙證2	勞動部108 年4 月12日勞動法訴字第1070025930號函檢附訴願決定書	本院卷	第89至98頁
乙證3	臺南市政府107 年7 月27日談話記錄、檢查會談紀錄表、檢查通知單及勞工蔡侑霖簽到資料	本院卷	第99至118 頁

（續上頁）

乙證4	最高行政法院106 年裁字第96號行政裁定、臺北高等行政法院105 年訴字第1152號行政判決、臺中高等行政法院100 年簡字第96號行政判決及高雄高等行政法院106 年訴字第446 號行政判決	本院卷	第119 至155 頁
乙證5	勞工邱柏宸107 年9 月份出勤卡、補休單及薪資明細	本院卷	第157 至161頁
乙證6	臺南市政府107 年7 月27日談話紀錄、勞工邱柏宸106 年4 月出勤卡、原告第一屆第一次勞資會議記錄	本院卷	第163 至169頁
乙證7	原告陳述意見書	本院卷	第171 至172頁
乙證8	106 年及107 年行事曆、勞工邱柏宸107年3、4月份出勤卡	本院卷	第173 至179頁