# 臺灣臺南地方法院行政訴訟簡易判決

108年度簡字第77號
民國109年5月8日辯論終結

原　　告　和欣汽車客運股份有限公司
代　表　人　順翊投資股份有限公司
指定代表人　許惠萍
訴訟代理人　許英傑律師
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　翁偉哲

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服被告107 年12月4 日府勞檢字第1071163946號裁處書及勞動部108 年7 月10日勞動法訴字第1080001973號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　　文

原告之訴均駁回。

本件關於「關於違反勞動基準法第30條第5項、第6項規定」部份移送於訴願管轄機關勞動部。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、原告因勞動基準法事件，不服臺南市政府107年12月4日府勞檢字第1071163946號裁處書所為處罰鍰合計新臺幣180,000元之處分、勞動部108年7月10日勞動法訴字第1080001973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。

二、應適用之法令

1、行政訴訟法第4條第1項規定：「人民因中央或地方機關之違法行政處分，認為損害其權利或法律上之利益，經依訴願法提起訴願而不服其決定，或提起訴願逾三個月不為決定，或

延長訴願決定期間逾二個月不為決定者，得向行政法院提起撤銷訴訟。」

2、同法第107條第10款規定：「原告之訴，有下列各款情形之一者，行政法院應以裁定駁回之。但其情形可以補正者，審判長應定期間先命補正：

十、起訴不合程式或不備其他要件者。」

3、訴願法第62條規定：「受理訴願機關認為訴願書不合法定程式，而其情形可補正者，應通知訴願人於二十日內補正。」

三、經查，本國行政訴訟制度係採訴願先行原則，經訴願後未能獲得救濟，始能提起行政訴訟。經訴願後獲得救濟即無須再提行政訴訟。是以未有訴願決定前即提起行政訴訟，即屬不備起訴要件，應予裁定駁回。本件原告於108年1月2日即遵期具狀提起訴願，並在訴願書第2頁第7行起載明「…原處分機關勞工局實施勞動檢查時，當日未能提出勞工工資清冊、出勤紀錄，認有違反勞動基準法（下稱勞基法）第23條第2項、同法第30條第5項、第6項；及訴願人未使勞工每7日中有一日之休息時間，認有違反勞動基準法第36條第1項，故依勞基法第79條第1項第1款、第2項規定各處以罰鍰新臺幣（下同）2萬、9萬、5萬及2萬元，合計裁處罰鍰18萬元並作成裁處書（參證物1）。訴願人不服，爰於法定期間內提起本件訴願…」等語（見訴願卷第18頁）足認原告於訴願時已明確表示對於遭裁罰2萬、9萬、5萬及2萬元，合計裁處罰鍰18萬元之四件裁罰處分不服提起訴願。詎料，受理訴願機關勞動部，竟誤解原告訴願之意旨。於訴願決定書之理由二，載稱「本件訴願人對於原處分關於違反勞動基準法第30條第5項、第6項規定，並未表示不服，訴願人係對原處分關於違反勞動基準法第23條第2項及第36條第1項規定不服，是本件僅就訴願人不服之部分予以審究，先行說明。」等語。顯係對於訴願人即原告明確表示不服原處分就違反勞動基準法第30條第5項、第6項規定裁罰之意思表示之誤認。而漏未就此部分審議作成決定。至應就此漏未審議之部分，補行審議作

成決定，始符訴願先行原則之規定。此與上揭行政訴訟法第4條第1項後段規定：「…，經依訴願法提起訴願而不服其決定，或提起訴願逾三個月不為決定，或延長訴願決定期間逾二個月不為決定者，得向行政法院提起撤銷訴訟。」係指遲滯延宕不為決定之情形，尚有不同。本件原告訴請撤銷原處違反勞動基準法第30條第5項、第6項規定之裁罰處分，既未經訴願決定，其起訴難謂合法，應予駁回；應由本院將本事件該部份移送於訴願管轄機關勞動部，由勞動部就上開裁罰處分之適法性及原告主張有無理由先加以審酌。即本件不能逕行提起行政訴訟，宜移送於訴願管轄機關勞動部就此部份補行審決。併予本判決中裁定宣示如主文第二項。

貳、實體方面：

一、爭訟概要：原告係從事公路汽車客運業，為適用勞動基準法之行業，經臺南市政府勞工局於107年9月7日派員至其位於臺南市○○區○○路0段000號之營業場所實施勞動檢查，並請原告於107年9月13日派員說明，且經隨機抽樣勞工發現：（一）依勞工侯乃弘107年1月至107年5月工資清冊及勞動契約（舊版）所示，原告所稱「趟次獎金」係包含延時工資、休息日工資及假日工資及非上班日出勤協助車輛保養、維修、驗車等工資，惟原告於受檢時尚無法逐一將工資各給付項目（金額）分別列出，且無法提供相關計算明細供檢視與利用，違反勞動基準法第23條第2項規定。（二）原告因系統作業問題，於受檢時無法立即提供勞工侯君106年12月以前之出勤紀錄供即時檢視與利用，違反勞動基準法第30條第5項規定。（三）原告因系統作業問題，於受檢時無法立即提供勞工侯君106年12月以前之出勤紀錄副本或影本予勞工檢視和利用，違反勞動基準法第30條第6項規定。（四）原告與勞工約定週期為星期一至星期日，依照侯君107年2月份及6月份出勤紀錄所示，侯君107年2月12日（星期一）至107年2月18日（星期日）、107年6月18日（星期一）至107年6月24日（星期日）皆出勤，未給予勞工

每7日中至少1日之休息作為例假，違反勞動基準法第36條第1項規定。案經被告機關臺南市政府審認屬實，乃以107年12月4日府勞檢字第1071163946號裁處書，針對原告違反勞動基準法第23條第2項、第30條第6項及第36條第1項規定部分，依勞動基準法第79條第1項第1款規定，各處罰鍰新臺幣（下同）2萬元、5萬元及2萬元；另針對原告違反勞動基準法第30條第5項規定部分，依勞動基準法第79條第2項規定，處罰鍰9萬元，合計18萬元整。原告不服，提起訴願，經勞動部以108年7月10日勞動法訴字第0000000000號訴願決定駁回。原告猶未甘服，爰提起本訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

(一)主張要旨：

1、被告以原告於勞動檢查時未提出工資清冊各項目給付金額及出勤紀錄表為由，所認原告違反勞動基準法第23條第2項及第30條第5項、第6項，除所憑函釋現未能查得檢索外，該函釋更有增加法規所無之限制，被告所為原處分應有違誤：

⑴按「雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。」、「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。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」勞動基準法（下稱勞基法）第23條第2項、第30條第5項及第6項分別定有明文。惟勞基法第23條第2項有關「雇主應置備勞工工資清冊」及第30條第5項有關「雇主應置備勞工出勤紀錄」之規定，觀該法於73年7月30日訂定理由，係為主管機關處理勞雇爭議或計算平均工資之依據，並以簽到簿或出勤卡（新法修正為出勤紀錄）為勞工出勤之重要紀錄。而被告於原處分以勞動部106年11月29日勞動條2字第1060132246號函：「所稱『置備』，係責成雇主依法設置該等工資清冊及出勤紀錄，並使其處於得隨時供檢視及利用狀態之義務…」為依據，將前揭條文之置備定義為「得隨時供檢視及利用

狀態」。然前揭被告所憑勞動部106年11月29日勞動條2字第1060132246號函釋，現無論於Google網頁檢索或勞動部網頁之勞動法令查詢系統均未能查得該函釋，原處分所以該函釋為裁罰依據，難認有據。

⑵其次，依前揭勞基法第23條第2項及勞基法第30條第5項條文規定，均未明文訂定有「需隨時供檢視及利用狀態」等語，且依該條文立法意旨，置備工資清冊或係為處理勞雇爭議及計算平均工資之依據或紀錄勞工之出勤情形，此顯與工資清冊或出勤紀錄是否「得隨時供檢視及利用狀態」應無具體關聯。是以，上開函釋係有增加勞基法所無規定之義務及限制，應不得作為判斷原告有無違反法規之依據，至為灼然。

2、原告均有要求勞工依規定紀錄出勤時間至分鐘為止，該出勤紀錄並均由系統維護，且本件亦無勞工有向原告請求提出出勤紀錄而遭拒絕情形，原告並無違反勞動基準法第30條第5項及第6項之規定：

⑴按「行政官署對於人民有所處罰必須確實證明其違法之事實，倘所提出之證據自相矛盾，不能確實證明違法事實之存在，其處罰即不能認為合法。」、「當事人主張事實，須負舉證責任，倘其所提出之證據，不足為主張事實之證明，自不能認其主張之事實為真實。又行政官署對於人民有所處罰，必須確實證明其違法之事實。倘不能確實證明違法事實之存在，其處罰即不能認為合法。」此有最高行政法院32年度判字第16號（參附件1）、39年度判字第2號（參附件2）判例意旨可資參照。從而，被告所為裁罰處分，需證明原告確有違反勞動基準法之情形，不得僅憑被告私自推測而為不利原告之處分，合先敘明。

⑵本件因被告所屬勞工局於107年9月7日及107年9月13日派員實施勞動檢查時，原告因勞工出勤紀錄之電腦系統作業問題而未能提出於106年12月以前之出勤紀錄，嗣後因電腦系統作業經維修後並已能閱覽勞工106年12月以前之出勤紀錄。是以，應不得僅因於實施勞動檢查時未能即時檢閱出勤

紀錄，卻不論尚有其他不可歸責於雇主原因，導致為能即時提供出勤紀錄，原處分逕認原告未置備勞工出勤紀錄，除與事實不符外，更於適用法規上過於苛刻雇主。況被告所屬勞工局派員實施勞動檢查時，原告既已提供訴外人107年1月以後之出勤紀錄，應可證原告確有依勞基法第30條第6項規定逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。此外，被告並未具體舉證勞工有向原告申請其出勤紀錄副本或影本而遭拒絕情形，逕以勞基法第30條第6項為裁罰，應有違誤。況本件顯與勞基法第30條第5項及第6項所欲規範雇主要求勞工長期不紀錄其上下班時間，刻意規避勞工工時、薪資計算等情，迥然有別，是本件應無上揭法規所欲裁罰及規範之行為，併此敘明。

3、本件原告早有以勞動契約約定及發佈趟次獎金計算規則，當無勞工未能知悉給付標準與方式情事，故本件應無勞工未能清楚知悉工資清冊各項目給付金額情形，被告逕認原告未提出工資清冊各項目給付金額為由，認原告違反勞動基準法第23條第2項，應有違反誠信原則及利益衡平原則：

⑴查本件原告於被告所屬勞工局進行勞動檢查時，即有提供訴外人侯乃弘分別於106年2月15日及107年5月2日有勞動契約約定（參甲證3及甲證4，下稱舊勞動契約與新勞動契約），其中舊勞動契約第3條即明確約定關於趟次獎金包含延時工資、休息日工資、假日工資、非上班日出勤協助車輛保養、維修、驗車等工資均包含於趟次獎金內等語。其次，原告並有訂定並發布駕駛長薪資管理辦法（參甲證5），故就勞工之工資各項目計算方式明細，已足供勞工或主管機關處理勞雇爭議或計算平均工資之依據，尚難逕論本件原告未依勞基法第23條第2項置備工資清冊。

⑵再者，原告與訴外人侯乃弘自107年6月起之薪資計算，依雙方訂定新勞動契約第3條內容：（二）優惠加班費：…雙方同意該加班費係以乙方薪資結構中屬工資性質之本薪、安全獎金、服務獎金、配合度獎金四者當月份應得之數額，為

平日每小時薪資之計算基準，以不低於勞基法第24條之標準計算之法定加班費…」等語，即已明確約定其平日每小時薪資計算基準，而訴外人侯乃弘於在職期間隨時得登入原告之電腦系統線上查詢其出勤紀錄，即得計算其平日加班費甚明。然被告竟認原告未能即時提出工資各項明細，且就原告於107 年10月12日以陳述意見方式補充說明工資計算明細，被告亦未審酌，疏未考量原告早已與勞工訂定勞動契約及發佈駕駛長薪資管理辦法，即勞工得自行計算工資計算明細等節，逕論原告未能置備工資清冊，且不容原告事後補充說明，所為認定除增加法律所無規定之義務及限制外，更係以過苛標準加諸於原告，顯未就當事人有利及不利之情形，一律加以注意，應有違誠信原則及利益衡平原則，悖於行政程序法第7 、8 條之規定。

⑶況按「公車（客運）業僱用之駕駛員，其薪資結構除底薪為固定數額外，另有里程津貼、載客津貼等變動金額項目，各該項目常因狀況不同而變動，駕駛員每日正常工作時間所得之報酬隨之變動。因此，為免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之繁雜，並顧及上揭客運業司機所憑以計算加班費之平日工資，難以計算其確定數額，倘客運業與其所屬駕駛員另行議定假日工作及平曰延長工作時間工資加給之計算方式，且其金額不低於法定基本工資，即與勞基法第21條第1 項規定工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資之立法意旨無違。兩造因延長加給（二）之計算繁雜，致所憑以計算超時工資之『平日工資』難以確定其數額，因而約定按統聯客運路線對照表、薪給辦法、國道核算方法計算延時工資之金額，其金額既不低於斯時法定基本工資，自為法之所許。」此有最高法院105 年度台上字第1906號民事判決（參附件3 ）意旨可參。依前揭最高法院判決意旨可查，因公車客運業司機工作性質而有難以計算其延長工作時間、休息日、例假日工資情形，故雇主如以趟次獎金等其他計算方式核發上開工資，只要未低於勞基法法定基本工資，均認於法無違

。故雇主既有以勞動契約約定及發佈駕駛長薪資管理辦法具體說明工資核發標準，勞工應得自行計算核對工資，且於勞工對工資有任何疑義，隨時均可向雇主詢問，應難認雇主有未提供各給付項目而認有未能置備工資清冊情形。況查，本件原告於管理制度上確有依勞動基準法規定，於勞動契約、薪資管理辦法中明確說明工資核算及計算方式，原告並亦均有依規定記載出勤時間，長期以來勞資雙方均有相互信任與合作默契，亦無產生任何問題。而衡酌一般公司行號之人力、資源與制度，於人事管理上，更無可能另外調派人力於每位勞工每月核發工資均再與列明各工資項目拆解計算方式及核發依據逐一列於工資清冊上，此均非一般公司行號管理常態。再者，本件所涉訴外人侯乃弘任職期間長達11年1 個月，雙方均未就其出勤紀錄有關之工時、工資有所爭議，縱有於工資名冊上認未能詳列其各項目拆解計算式之情，仍亦應屬企業經營上之合理情事，顯與雇主刻意未令勞工知悉給付工資標準及計算方式相異，是本件原告應無違反勞基法第23條第2 項，至為灼然。

4、原告係依勞動部105 年9 月10日勞動條3 字第1050132134號函釋內容，與訴外人侯乃弘訂定勞動契約，同意調整其例假，故原處分認訴外人侯乃弘於107 年2 月12日至同年月18日及107 年6 月4 日至同年月10日間有違勞基法第36條第1 項規定，認事用法應有違誤：

⑴按勞基法第36條於73年間制定後，近期歷經兩次修法，分別於105 年12月21日及107 年1 月31日，且於107 年2 月27日勞基法施行細則始新增第22之3 條規定「本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，以每七日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第四項及第五項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾六日」，由該規定可知，勞基法舊法時期並未明文規定企業以每七日為一週期之規定，直至107 年2 月27日始增訂如上，先予敘明。

⑵次按行為時勞基法第36條規定：「勞工每七日中至少應有一

日之休息，作為例假」；及勞動部105 年9 月10日勞動條3 字第1050132134號函釋（參甲證6 ）所認：「雇主有下列情形之一者，經事前徵得勞工同意後，限於二週期內適當調整原定之例假，其間隔至多十二日：一、年節、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，屠宰業或承載旅客之運輸業，為因應公眾之生活便利，致有使勞工連續工作逾六日之必要…」意旨，勞動部係承載旅客之運輸業於年節國定假日期間應放假之日，為能達成大量公眾運輸承載之任務，故於勞工同意情形下，認應有使勞工連續工作逾六日之必要。

⑶查本件原告與訴外人侯乃弘新勞動契約（參甲證4 ）第11條約定：「為謀企業經營順利，有關工作時間、休息時間及例休假等，除依甲方管理辦法辦理外，甲方如因經營管理而有於法定範圍內調整之必要時（例如：甲方施行變形工時制度致每日正常工作時間有所增減，或是將法定休假日與其他工作日調移），乙方同意配合之。」是以，訴外人侯乃弘確有事先同意得適當調整原定之例假甚明。而本件原告於107 年2 月12日至同年月18日調整訴外人侯乃弘原訂之例假，以因應農曆春節期間大量乘客運輸承載之需求，自應合乎前揭勞動部105 年9 月10日勞動條3 字第1050132134號函釋所指之例外得令勞工連續工作逾六日之情事。況查，原告於107 年2 月2 日亦透過勞雇雙方協商調整例假系統通報728 人於107 年2 月5 日至同年月18日期間調整例假日（參甲證7 ，通報資料）向被告通報，應可認原告均係依勞動部函釋意旨處理。至於107 年6 月4 日至同年月10日期間，原告亦係依前揭勞動部函釋意旨調整例假，其於隔週即107 年6 月11日至同年月17日即補足其例假與休息日。是以，被告所認原告於107 年2 月12日至同年月18日及107 年6 月4 日至同年月10日期間，令訴外人侯乃弘連續工作逾六日有違勞基法第36條第1 項之規定，顯有違行為時勞動部之函釋意旨，原處分認事用法應有違誤。

5、綜上所述，本件原處分就本件事實及法律適用法應有違誤，訴願決定未予糾正，亦有違法。

6、原告就薪資之計算已於勞動契約約定及發佈趟次獎金（優惠加班費）計算規則，當無勞工未能知悉給付標準與方式之情事，被告逕以原告未提出工資清冊各項目給付金額為由，認原告違反勞動基準法第23條第2項備置義務，原處分應有違誤：

⑴按「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」勞動基準法第21條第1項定有明文。原告於舊勞動契約中約定以趟次獎金（優惠加班費）作為假日工作及平日延長工作時間工資加給之計算方式，其目的在於避免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之煩雜而難以計算其確定數額，是以原告既以「趟次獎金」（優惠加班費）與勞工於勞動契約中約定上開項目之計算方式，且未低於基本工資及法定加班費之計算，與勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定之立法意旨無違，自為法之所許，此亦有最高法院105年度台上字第1906號民事判決（參附件3）意旨可參。

⑵再查，原告於107年10月12日陳述意見時所補充工資清冊資料，就趟次獎金（優惠加班費）拆分為平日加班費、休息日加班費及優惠給付，僅係證明趟次獎金（優惠加班費）所給付金額符合法定加班費計算標準，並非事後改善行為，原告既已於勞動契約中明確約定其薪資計算基準，且勞工於在職期間亦能隨時登入電腦系統藉由查詢其出勤紀錄，計算其加班費，原告並未違反勞基法第23條第2項備置工資清冊之意旨甚明，是以被告以107年1月至7月原告工資清冊未載明工資各項計算方式明細為由裁罰，應有違誤。

7、原告因電腦硬碟因不明原因發生壞軌，致受勞動檢查時系統調取出勤紀錄之作業發生困難，僅能提出106年12月以後之出勤紀錄，上開情事既不可歸責於原告，依行政罰法第7條之規定，被告予以裁罰難認有據：

⑴按「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處

罰（第1項）。法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關或其他組織違反行政法上義務者，其代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，推定為該等組織之故意、過失（第2項）。」行政罰法第7條定有明文。揆其立法理由，乃在於現代國家基於「有責任始有處罰」之原則，對於違反行政法上義務之處罰，應以行為人主觀上有可非難性及可歸責性為前提。

⑵經查，就員工出勤紀錄，原告均有要求勞工依規定紀錄出勤時間至分鐘為止，該出勤紀錄並均由系統維護，原告所屬勞工局於107年9月7日及107年9月13日派員實施勞動檢查時，原告因電腦系統作業問題而未能提出於106年12月以前之出勤紀錄，此應非屬可歸責於原告之事由，退步言之（僅為假設語氣）縱認管理人員有故意過失，然嗣後電腦系統作業既經維修並已能閱覽勞工106年12月以前之出勤紀錄，顯見原告平時確有依勞基法第30條第5項及第6項盡置備勞工出勤紀錄之義務，此亦應足資作為推翻故意過失推定之事證甚明，被告未察上情，僅略以原告應得透過事前防範機制卻捨此不為故具可歸責性，原處分自難認有據。

(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、程序部分：

⑴依照行政訴訟法第4條第1項規定，略以：「人民因中央或地方機關之違法行政處分，認為損害其權利或法律上之利益，經依訴願法提起訴願而不服其決定，或提起訴願逾3個月不為決定，或延長訴願決定期間逾2個月不為決定者，得向行政法院提起撤銷訴訟。」基上，倘當事人主張行政處分違法，如未依限提起訴願或撤銷訴訟，致行政處分已確定者，

則不僅所提起之訴願或撤銷訴訟為不合法，應予不受理或駁回，對於該不可爭訟之行政處分，無論是否已執行完畢或因其他事由而消滅者，亦不得提起確認該行政處分違法之訴訟；若當事人對之提起確認違法訴訟者，行政法院應以其起訴有不備要件之不合法而予駁回（最高行政法院104 年度裁字第689 號裁定參照）。

⑵本案原告曾於108 年1 月4 日（收文日期）不服被告處分提起訴願，請求撤銷原處分，惟僅就違反勞動基準法第23條第2 項及第36條第1 項規定部分提起訴願理由，尚未針對「未依規定置備出勤紀錄」及「未提供出勤紀錄副本或影本予勞工」部分表示不服，此參照勞動部108 年7 月10日勞動法訴字第1080001973號訴願決定裁定，略以：「…本件訴願人對於原處分關於違反勞動基準法第30條第5 項、第6 項規定，並未表示不服，訴願人係對原處分關於違反勞動基準法第23條第2 項及第36條第1 項規定不服，本件僅就訴願人不服之部分予以審究，先行說明…。」，是原告針對違反勞動基準法第30條第5 項及第30條第6 項部分提起行政訴訟，有不備要件之不合法，合先敘明。

2、實體部分：

⑴未依規定置備勞工工資清冊：

①參照被告於107 年9 月13日訪談受任人林景鴻（人資部主任）並製作談話紀錄，略以，「…（問）依照貴公司提供之工資清冊所示，該員107 年1 月至107 年5 月之薪資明細並未有「平日加班費」之項目，而107 年6 月開始有「平日加班費」之項目，但反而未有趟次獎金（A ）及趟次獎金（B ）項目，原因為何？（答）依照本公司舊版的勞動契約所示（該員106 年2 月15日簽名同意），所謂的趟次獎金已包含延時工資、休息日工資及假日工資及非上班日出勤協助車輛保養、維修、驗車等工資均包含於趟次獎金內，惟新版的勞動契約（該員107 年5 月2 日簽名同意）正式修正為「優惠加班費」，即包含平日及休息日之加班費在內，並以不低於勞

基法第24條之標準計算法定加班費。」等語，足證原告於受檢時尚未能將「趟次獎金」所內含之工資各給付項目（金額）之明細分別列出，是有違「置備」之意旨，並未能使檢查員依法行使職權時為該資料之檢視與利用甚明。

②另經被告依行政程序法第102 條規定於107 年9 月19日以府勞檢字第10710450 36號陳述意見通知書，限原告於文到10日內陳述意見，原告於107 年10月12日來函陳述意見，略以：「…觀諸本公司提出之薪資明細，已按照勞動契約中議定之工資給付項目「（一）本薪…（二）趟次獎金」，載明於勞工薪資明細上，洵與勞基法第23條第2 項及施行細則第14條之1 無違…。」云云。縱原告於107 年10月12日陳述意見時已補正勞工工資清冊並將「趟次獎金」所內含之工資各給付項目及其金額等明細分別記載（乙證8 ），然亦屬事後改善行為，與法律規定「置備」，係指得隨時供檢視及利用之狀態未合，此參勞動法訴字第1070020383號訴願決定書及臺灣臺南地方法院107 年度簡字第21號行政訴訟判決可稽。

③且查趟次獎金既已包含工資、延時工資、休息日工資及假日工資及非上班日出勤協助車輛保養、維修、驗車等工資，即非純屬延長工作時間工資，於計算勞工每月之延長工作時間工資時，究應以多少正常工作時間所得作為其基準，原告自有分別列出之必要。另依勞動基準法第70條及同法施行細則第7 條規定，雇主本應將「二、工資之標準、計算方法及發放日期」明訂於工作規則，「工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法」明訂於勞動契約，且每月金額仍會因出勤狀況而有所變動，是依同法第23條之立法意旨，仍應將工資各給付項目逐月記載於工資清冊，以利勞工行政主管機關隨時檢視及利用之狀態。再依原告舊版的勞動契約所示，其並未有「優惠加班費」的給付項目，則原告事後所提供之工資清冊其「優惠加班費」究竟如何算出，及勞工是否知悉其給付之標準與方式皆有確認之必要，此參高雄高等行政法院103 年度簡上字第17號判決，略以：「…上訴人提供之

員工薪資明細表並未記載前揭績效獎金拆解計算方式，上訴人高雄營運處站長陳貴信亦無從知悉，則上訴人前揭績效獎金拆解計法，係上訴人規避勞動基準法規定之辯詞，自不得為有利於上訴人之論斷等語…。」意旨甚明，且原告未依規定置備工資清冊既係可歸責於己之事由，自難以此執為免責之論據。

⑵未依規定置備勞工出勤紀錄：

①按勞動基準法第1條第1項前段規定：「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」，是有關本法之任何規定，皆係勞工勞動條件之最低標準，而有關勞工之各項權益，多與勞工之工時、工資有關，而工時、工資之確定更有賴正確記載勞工出、缺勤紀錄及工資清冊與工資各項目計算方式明細。故同法第23條第2項及第30條第5項規定雇主應置備工資清冊、出勤紀錄。所稱「置備」係指使該等出勤紀錄、工資清冊處於得隨時供檢視及利用之狀態，且尚有防止事業單位於檢查員依勞動基準法第73條第2項行使職務時，避免或防止該等資料遭致竄改、偽造變造或不實之提供，是原告既屬適用勞動基準法之行業，自應遵守本法之規定，為所僱勞工置備工資清冊、出勤紀錄，並於檢查員依法行使職權時為該等資料之檢視與利用。

②本案有關原告未依規定置備勞工侯乃弘之出勤紀錄的違法情形，有受訪人林景鴻（人資部主任）簽名確認在案，此參被告於107年9月13日訪談受任人林景鴻並製作談話紀錄，略以，「（問）…又貴公司是否依法置備勞工之出勤紀錄、工資清冊及勞工名卡？出勤紀錄記載之方式為何？（答）…本單位今（13）日有依貴局之勞動條件檢查通知單檢附該員102年10月至107年8月之工資清冊和107年1月以後之出勤紀錄（以報表方式呈現），惟106年12月以前之出勤紀錄，因為系統的作業問題，目前仍然無法立即提供給貴局檢視和利用之狀態，也不能立即確定能在何日補提相關資料出來給

貴局備查。」，等語，足證原告有違「置備」之意旨，並未能使被告依法行使職權時為該資料之檢視與利用甚明，此有勞動部106 年11月29日勞動條2 字第1060132246號函、勞動部108 年1 月30日勞動法訴字第1070020383號訴願決定書、臺灣臺南地方法院107 年度簡字第21號行政判決、最高行政法院106 年度裁字第96號行政裁定、高雄高等行政法院106 年度訴字第446 號行政判決、臺北高等行政法院105 年度訴字第1152號行政判決、臺中高等行政法院100 年度簡字第96號行政判決（乙證9 ）可稽。

③再按行政罰法第7 條第1 項規定：「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。」，揆其立法意旨，在現代國家基於有責任始有處罰之原則，對於違反行政法上義務之處罰，應以行為人主觀上有可非難及可歸責性為前提，如行為人主觀上並非出於故意或過失，應無非難性及可歸責，故第1 項明定不予處罰，此參司法院釋字第275 號、第521 號解釋意旨亦規定甚明。又所稱「過失」，係指對於違反行政法上義務之構成要件事實之發生，雖非故意，但按其情節應注意、能注意而不注意，或雖預見其能發生而確信其不發生而言（法務部96年1 月12日法律決字第0950045522號函意旨參照）。本案原告身為雇主，自應注意置備前開資料並符合上開規定，惟原告並未注意加以置備，致於檢查員行使檢查職權時無法提供相關資料可供受檢。雖原告主張係因電腦系統作業問題而未能提出106 年12月以前之出勤紀錄，嗣後經維修已能閱覽等話云云，惟係爭勞工既曾因出勤紀錄是否提供予利用與原告有所爭議，原告即應隨時置備出勤紀錄，並透過事前的防範機制，如加裝防毒軟體、謹慎操作及資訊安全教育等方式避免電腦系統故障之發生，惟原告捨此不為，是其情仍具有可歸責性，被告依規定裁處，於法尚無不合。

⑶未提供出勤紀錄副本或影本予勞工：

①參照被告於107 年9 月13日訪談受任人林景鴻（人資部主任

）並製作談話紀錄，略以：「（問）依照勞工107年8月10日勞資爭議調解申請書及107年9月6日勞資爭議調解紀錄所示，貴公司涉有未依勞動基準法第23條第1項及同法第30條第6項提供出勤紀錄副本與工資各項目計算方式明細等情事，此亦有調解方案（請資方依勞基法第30條等規定提供出勤紀錄）可稽，請問原因為何？（答）有關出勤紀錄的部分，該員可透過電腦線上查詢最近六個月之出勤紀錄，若超過六個月的部分則必須透過申請再由本公司提供，惟因本公司之電腦作業系統最近仍在維修，導致無法立即提供106年12月以前之出勤紀錄已如前述，故該員若要申請106年12月以前之出勤紀錄副本或影本，目前確實也無法提供給該員。」事實甚明，亦有受任人林景鴻簽名確認在案。

②另查勞工侯乃弘確實曾向原告申請出勤紀錄副本或影本，惟係因遭原告拒絕，遂於107年8月10日向被告申請勞資爭議調解在案。此參照107年8月10日勞資爭議調解申請書及107年9月6日勞資爭議調解紀錄所示，略以：「…勞方向資方申請出勤紀錄及薪資明細均遭拒絕，勞工侯乃弘主張公司應提供5年出勤紀錄以利計算工資…建請資方依勞基法第30條等規定提出勤紀錄…。」，惟調解仍不成立，致勞工自始均無法申請106年12月以前之出勤紀錄，且原告亦無法證明確有提供前開勞工出勤紀錄副本或影本之相關事證，是其情顯具有可歸責性，被告依規定裁處，於法尚無不合。

⑷勞工每7日中未有1日之休息作為例假或休息日：

①參照被告於107年9月13日訪談受任人林景鴻（人資部主任）並製作談話紀錄，略以：「…（問）以勞工侯乃弘（以下簡稱侯員）為例，依照107年2月份出勤紀錄所示，該員當（2）月12日（一）至2月18日（日）當週未有排定1天作為例假日，原因為何？（答）本公司確有至勞動部線上申報「勞雇雙方協商調整例假登錄系統」，惟公司認該系統係指可以「14休2」，即2週休2個例假，並未注意到每週仍須排定1個例假日，才會發生勞工（2）月12日（一）至2月

18日（日）當週未有排定1 天作為例假日之情形。…。」事實甚明，亦有受任人林景鴻簽名確認在案。查前開勞動部函釋僅係排除勞工連續出勤工作不得超過6 日之限制，並非得使勞工於每7 日可未有1 日之休息作為例假，除經勞資會議同意適用四週變形工時之行業或經勞動基準法第84條之1 指定適用責任制條款之工作者除外，且依勞動部「勞動基準法修法常見問答集」【例假七休一】Q2問題（乙證10）有關新修正勞動基準法第36條第4 項後段所定之「於每7 日之週期內調整之」，亦闡明勞工於每7 日之週期內調整例假時，每週期內仍須有1 日例假、1 日休息日，僅係排除勞工連續出勤不得超過6 天之限制，則依其論理解釋，自不得將前開勞動部解釋性之行政規則，擴充解釋為每週得不受1 日之休息作為例假之限制，否則無疑戕害勞工之身心健康，亦不符合勞動基準法作為保護勞工勞動條件最低標準之法律。

㈡基此，本案侯員107 年2 月12日（一）至107 年2 月18日（日），每7 日中未有1 日之休息作為例假之事實甚明，即難以前開函釋作為阻卻違法之事由，是原告所訴係對法令有所誤解，認事用法洵有違誤。另原告於受檢時既以無法確明侯員107 年6 月4 日（一）至107 年6 月10日（日）何日作為休息日，即有違勞動基準法第36條第1 項之規定，且查原告於新版勞動契約書既載明「優專給付」為視事業單位當年度盈餘所發給之「恩惠性給予（福利）」，非屬勞動基準法第2 條第3 款所稱之「工資」，則兩者性質、種類不同，原告自無法用以抵充休息日出勤工資，且原告主張107 年6 月4 日至107 年6 月10日出勤係比照勞動部105 年9 月10日勞動條3 字第1050132134號函釋意旨調整例假，惟該援引函釋已自107 年3 月1 日廢止，爰尚難比附援引，併此敘明。

3、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23條第2 項、第30條第5 項、第30條第6 項及第36條第1 項之規定，依同法第79條第1 項第1 款及第79條第2 項等規定，合計處以罰鍰新臺

幣18萬元整，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) 原告於107年9月13日受檢詢問時，尚未能將「趟次獎金」所內含之工資各給付項目（金額）之明細分別列出，是否有違「置備」之規定？

(二)原告於107年2月12日至同年月18日及107年6月4日至同年月10日期間，令勞工侯乃弘連續工作逾六日，未予1日之例假日，有違勞基法第36條第1項之規定，其挪移休假日是否符合行為時勞動部之函釋意旨？

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23條第2項規定：「雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年。」

同法第24條規定：「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32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。」

「雇主使勞工於第36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。」

同法第30條第5項、第6項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。」「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。」「雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：一、依第30條第2項規定變更正常工作時間者，勞工每7日中至少應有1日之例假，每2週內之例假及休息日至少應有4日。二、依第30條第3項規定變更正常工作時間者，勞工每7日中至少應有1日之例假，每8週內之例假及休息日至少應有16日。三、依第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。」「雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第32條第2項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第32條第2項規定之限制。」「經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第1項、第2項第1款及第2款所定之例假，於每7日之週期內調整之。」

「前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在30人以上者，應報當地主管機關備查。」

同法第40條第1項規定：「因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第36條至第38條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。」

同法第79條第1項第1款及第2項規定：「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30條第1項至第3項、第6項、……、第34條至第41條、……規定。」「違反第30條第5項或第49條第5項規定者，處新臺幣9萬元以上45萬元以下罰鍰。」

2、勞動基準法施行細則第14條之1第1項規定：「本法第23條所定工資各項目計算方式明細，應包括下列事項：一、勞雇雙方議定之工資總額。二、工資各項目之給付金額。三、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額。四、實際發給之金額。」

同細則第22條之3規定：「本法第36條第1項、第2項第1款及第2款所定之例假，以每7日為1週期，依曆計算。雇主除依同條第4項及第5項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾6日。」

3、改制前行政院勞工委員會（以下稱勞委會）76年9月25日（76）臺勞動字第1742號函：「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。二、事業單位違反上開法令規定，除應依法處理並督責改進外，如勞工已有於例假日出勤之事實，其當日出勤之工資，仍應加倍發給。」

勞動部105年9月10日勞動條3字第1050132134號令（已自107年3月1日起廢止）：「核釋勞動基準法第36條規定：『勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假。』該例假之安排，以每7日為1週期，每1週期內至少應有1日例假，原則上勞工不得連續工作逾6日。雇主有下列情形之一者，經事前徵得勞工同意後（同意書範例如附件），限於2週期內適當調整原定之例假，其間隔至多12日：一、年節、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，屠宰業或承載旅客之運輸業，為因應公眾之生活便利，致有使勞工連續工作逾6日之必要。二、因勞工從事工作之地點具特殊性（如海上、高山或偏遠地區等），其交通相當耗時，致有連續工作逾6日之必要。三、因勞工於國外、船艦、航空器、闈場或電廠歲修執行職務，致有連續工作逾6日之必要。勞工之例假經調整後，連續工作逾6日者，雇主應考量其健康及安全。調整例假之

原因結束後，勞工不得連續工作逾6日。本解釋令自中華民國000年00月0日生效。」

(三)原告有未置備勞工工資清冊，將發放工資各項目計算方式明細等事項記入之行為：

經查，被告機關所屬勞工局於107年9月7日派員至原告位於臺南市○○區○○路0段000號之營業場所實施勞動檢查，因原告未能提出相關工資清冊等，乃請其於107年9月13日派員說明，且經隨機抽樣，發現依勞工侯乃弘107年1月至107年5月工資清冊及勞動契約（舊版）所示，原告所備之工資清冊，未記載工資各項目之計算明細等情，業據原告人資部職員林景鴻於107年9月13日行政調查答詢時，供稱勞工侯乃弘確有延長工時，107年1─5月係以「趟次獎金」包含延時工資、休息日工資及假日工資及非上班日出勤協助車輛保養、維修、驗車等工資等情（見乙證3），並有勞工侯乃弘之薪資明細影本在卷可參（見乙證1），據此薪資明細表可知，其項目明示為「獎金」，已難認係延時工資，且無法逐一將工資各給付項目（金額）分別列出，僅籠統載明「趟次獎金(B)」，益無法提供相關計算明細供檢視與利用。揆之上開勞基法第24條第1項規定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；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。足認延長工時之工資須以時間之長短計算加給之明細，即年月日時等為單位，時薪加給三分之一或時薪加給三分之二之時數均應列載明細，原告以趟次計算，即無法以時間檢視計算加給之明細，其趟次獎金之記載顯與此規定之意旨不符。是以，原告主張「原告於被告所屬勞工局進行勞動檢查時，即有提供訴外人侯乃弘分別於106年2月15日及107年5月2日有勞動契約約定（參甲證3及甲證4，下稱舊勞動契約與新勞動契約），其中舊勞動契約第3條即明確約定關於趟次獎金包含延時工資、休息日工資、假日工資、非上班日出勤協助車輛保養、維修、驗車等工資均包含於趟次獎金內等語。其次，原

告並有訂定並發布駕駛長薪資管理辦法（參甲證5），故就勞工之工資各項目計算方式明細，已足供勞工或主管機關處理勞雇爭議或計算平均工資之依據，尚難逕論本件原告未依勞基法第23條第2項置備工資清冊。…」云云，雖可認原告確有以趟次為單位，加給延時工資，但此部份之違章行為，非謂原告未給付延時工資，而是延時工資給付未載明細目於工資清冊，其所主張均無可採。原告有違反勞動基準法第23條第2項規定行為至可認定。至於原告於107年10月12日陳述意見時已補正勞工工資清冊並將「趟次獎金」所內含之工資各給付項目及其金額等明細分別記載（乙證8），然亦屬事後改善行為，與法律規定「置備」，係指得隨時供檢視及利用之狀態未合，併予敘明。

(四)原告確有於107年2月12日至同年月18日及107年6月4日至同年月10日期間，令勞工侯乃弘連續工作逾六日，未予1日之例假日，有違勞基法第36條第1項之規定，其挪移休假日不否符合行為時勞動部之函釋意旨：

經查，勞工侯乃弘107年2月及6月份出勤紀錄，於107年2月12日（星期一）至107年2月18日（星期日）、107年6月18日（星期一）至107年6月24日（星期日）確分別有連續出勤工作7日之情形，此有原告提出受檢之2018年2月、6月份之司機報表（即出勤紀錄）影本附卷可證（見乙證5）；原告對於出勤紀錄亦不爭執。於訴願書中對上開事實亦不否認。原告人資部職員林景鴻於107年9月13日行政調查答詢時，供承本公司認該系統係指可以『14休2』，即2週休2個例假，並未注意到每週仍須排定1個例假日，才會發生勞工2月12日（星期一）至2月18日（星期日）當週未有排定1天作為例假日之情形。及因本公司係讓勞工【每月】排定休息日，故每月排定之休息日足夠即可，未特別要求該員每週仍需排定1天作為休息日等情；足認原告確有令勞工侯乃弘連續工作逾六日，未予1日之例假日之事實。原告雖主張：「原告於107年2月12日至同年月18日調整訴外人侯乃弘原訂之例假，以因

應農曆春節期間大量乘客運輸承載之需求，自應合乎前揭勞動部105年9月10日勞動條3字第1050132134號函釋所指之例外得令勞工連續工作逾六日之情事。況查，原告於107年2月2日亦透過勞雇雙方協商調整例假系統通報728人於107年2月5日至同年月18日期間調整例假日（參甲證7，通報資料）向被告通報，應可認原告均係依勞動部函釋意旨處理。至於107年6月4日至同年月10日期間，原告亦係依前揭勞動部函釋意旨調整例假，其於隔週即107年6月11日至同年月17日即補足其例假與休息日。是以，被告所認原告於107年2月12日至同年月18日及107年6月4日至同年月10日期間，令訴外人侯乃弘連續工作逾六日有違勞基法第36條第1項之規定，顯有違行為時勞動部之函釋意旨，原處分認事用法應有違誤。」云云。惟查，勞動基準法第36條第1項規定，勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日，此係屬強制規定。依上開勞動部105年9月10日勞動條3字第0000000000號令，雖放寬於特殊情形下，雇主經徵得勞工事前同意後得於2週期內適當調整原定之例假，然勞動基準法第36條第4項規定已於000年0月0日生效施行，且該函令已自107年3月1日起廢止（見本院卷第407頁勞動部勞動法令查詢系統列印本），原告使侯君於107年6月18日（星期一）至107年6月24日（星期日）連續7日出勤工作，於法無據，原告所言並無可採。原告人資部林景鴻於被告所屬勞工局於107年9月13日實施檢查詢問時，陳稱原已自107年8月1日開始實施2週彈性工時，惟在此日期之前，原告仍不得逕行實施彈性工時，不受勞動基準法第36條第1項規定之限制。是以，原處分機關以原告違反勞動基準法第36條第1項規定，依同法第79條第1項第1款規定，處法定罰鍰最低額2萬元整，並無違誤。

(五)本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述的必要，一併說明。

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　　5　　月　　22　　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　　5　　月　　25　　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 | 臺南市政府107 年12月4 日府勞檢字第1071163946號裁處書 | 本院卷 | 第39至45頁 |
| 甲證2 | 勞動部108 年7 月10日勞動法訴字第1080001973號訴願決定書 | 本院卷 | 第47至59頁 |
| 甲證3 | 原告與勞工侯乃弘106 年2 月15日勞動契約 | 本院卷 | 第61至67頁 |
| 甲證4 | 原告與勞工侯乃弘107 年5 月2 日勞動契約書 | 本院卷 | 第69至78頁 |

（續上頁）

| | | | |
|---|---|---|---|
| 甲證5 | 和欣汽車客運股份有限公司駕駛長薪資管理辦法 | 本院卷 | 第79至111 頁 |
| 甲證6 | 勞動部105 年9 月10日勞動條3字第1050132134號令 | 本院卷 | 第113 至115頁 |
| 甲證7 | 107 年2 月2 日勞雇雙方協商調整例假登錄系統通報資料 | 本院卷 | 第117頁 |
| 附件1 | 最高行政法院32年度判字第16號判例資料檢索 | 本院卷 | 第119頁 |
| 附件2 | 最高行政法院39年度判字第2 號判例資料檢索 | 本院卷 | 第121 至123頁 |
| 附件3 | 最高法院105 年度台上字第1906號民事判決資料檢索 | 本院卷 | 第125 至128頁 |
| 乙證1 | 勞工侯乃弘107 年1 月至107 年8 月工資清冊 | 本院卷 | 第161頁 |
| 乙證2 | 勞工侯乃弘與原告間（舊版）勞動契約 | 本院卷 | 第163 至164頁 |
| 乙證3 | 臺南市政府107 年9 月13日談話紀錄 | 本院卷 | 第165 至167頁 |
| 乙證4 | 臺南市政府107 年9 月6 日勞資爭議調解紀錄、107 年8 月10日勞資爭議調解申請書 | 本院卷 | 第169 至172頁 |
| 乙證5 | 勞工侯乃弘107 年2 月及107 年 | 本院卷 | 第173 至 |

（續上頁）

| | | | |
|---|---|---|---|
| | 6月出勤紀錄 | | 176頁 |
| 乙證6 | 臺南市政府107 年12月4 日府勞檢字第1071163946號裁處書 | 本院卷 | 第177 至180頁 |
| 乙證7 | 勞動部108 年7 月10日勞動法訴字第1080001973號訴願決定書 | 本院卷 | 第181 至193頁 |
| 乙證8 | 和欣汽車客運股份有限公司107年10月2日陳述意見書 | 本院卷 | 第197 至204頁 |
| 乙證9-1 | 勞動部106 年11月29日勞動條2字第1060132246號函 | 本院卷 | 第207 至208頁 |
| 乙證9-2 | 勞動部108 年1 月30日勞動法訴字第1070020383號訴願決定書 | 本院卷 | 第209 至213頁 |
| 乙證9-3 | 臺灣臺南地方法院107 年度簡字第21號行政判決 | 本院卷 | 第215 至224頁 |
| 乙證9-4 | 最高行政法院106 年度裁字第96號行政裁定 | 本院卷 | 第225 至227頁 |
| 乙證9-5 | 高雄高等行政法院106 年度訴字第446號行政判決 | 本院卷 | 第229 至246頁 |
| 乙證9-6 | 臺北高等行政法院105 年度訴字第1152號行政判決 | 本院卷 | 第247 至252頁 |
| 乙證9-7 | 臺中高等行政法院100 年度簡字第96號行政判決 | 本院卷 | 第253 至257頁 |

（續上頁）

| | | | |
|---|---|---|---|
| 乙證10 | 勞動部「勞動基準法修法常見問答集」【例假七休一】Q2問題 | 本院卷 | 第259 至260頁 |