高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第一庭
112年度訴字第265號
民國112年11月22日辯論終結

原　　告　趙弘基即萬昌液化煤氣行

被　　告　高雄市政府勞工局

代　表　人　周登春
訴訟代理人　林俊男
　　許宏竹
　　趙韋筑

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服高雄市政府中華民國112年5月31日高市府法訴字第11230349200號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

緣被告於民國111年12月21日派員對原告實施勞動檢查，發現原告有未依規定置備所僱勞工高○玲107年6月至111年11月工資清冊及出勤紀錄之情事，爰於112年2月16日予以舉發，並給予陳述意見之機會。惟原告並未提出意見陳述，嗣經被告審酌相關事證後，核認原告違反勞動基準法（下稱勞基法）第23條第2項及第30條第5項規定之事實明確，乃依同法第79條第1項第1款、第2項及第80條之1規定，以112年3月22日高市勞條字第00000000000號裁處書（下稱原處分）分別裁處原告新臺幣（下同）2萬元及9萬元罰鍰，合計11萬元，並公布處分資料，且命原告應自即日起改善。原告不服，提起訴願，遭決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

(一)主張要旨：

1、原告於○○市○○區○○街00號經營傳統瓦斯店，為一5人以下之微型企業，因業務需要自107年6月起僱用高○玲擔任會計一職，負責電話接聽、進出貨、薪資計算及現金收付等工作，另自109年10月起每週2天雇用臨時工洪○盛負責送貨工作。未料被告因高○玲及洪○盛之檢舉，於111年12月20日派勞動檢查員曾○堯至原告店裡實施勞動檢查，由於原告平時並不會在店裡，當下由高○玲受檢並提示原告有未置備高○玲勞工名卡、工資清冊及出勤紀錄等違反規定事項予曾○堯，並以電話聯絡原告，由曾○堯與原告約定翌日（即111年12月21日）上午11時30分備齊上述3項資料至被告機關接受檢查，同日上午並在被告機關與高○玲及洪○盛2人召開勞資爭議調解會。期間高○玲及洪○盛2人分別提出23萬餘元及353萬餘元之給付加班費等請求單，並分別向被告、勞動部勞工保險局、高雄市政府消防局、高雄市政府警察局檢舉原告所有可能違規事項（例如：加班費不足、無出勤紀錄、投保薪資不足、超量貯存、佔用騎樓等），藉連續性、針對性、惡意性檢舉以脅迫原告給付上述金額。

2、調解期間被告指派之調解人張盧忠告知原告，若未與高○玲及洪○盛2人和解，原告所有違規事項，被告一定會開罰，且因高○玲及洪○盛2人分別檢舉，故被告會分別開罰2次，金額恐超過百萬元，且在勞資雙方各說各話之下，百分之90的法官會相信勞工，若官司敗訴尚不知要賠償多少金額。張盧忠並表示其在被告機關10餘年共調解過6千多個案件，其中像原告類似案件有2件被判刑確定，1件判2個月，另1件判3個月，如果原告與高○玲及洪○盛2人和解，被告即不會裁罰。原告遂向勞動檢查員曾○堯求證是否和解就不會開罰一事，曾○堯表示：「若你們有和解的話，被告這邊就不會開罰。」原告並詢問曾○堯，高○玲及洪○盛2人一共要求給付近400萬元加班費，如此荒唐胡謅，原告要如何和解？曾

◯堯驚訝問：「是怎麼加班的？是待幾十年嗎？」但仍表示還是希望原告儘量和解，只要和解就不會開罰。而調解人張盧忠並告知原告只要原告願意和解，其會在調解書中會特別載明：「勞資雙方同意前於勞雇關係存續期間內不再有爭議，並同意放棄基於前僱傭關係存續期間所衍生之一切民事請求權、刑事責任之自訴、告訴（發）權利暨行政之主張（如已申訴、檢舉，並同意一併撤銷）。」並稱此為「斷尾條款」，只要調解書上有這樣寫此條款，以後就不可以再檢舉原告了，要原告放心付錢。原告聽信調解人張盧忠之言，先以15萬元與洪◯盛和解，另高◯玲雖當場降低請求金額至150萬元，但金額仍過於龐大，另行第2次調解。

3、嗣於112年1月5日召開第2次調解會時，調解人張盧忠再次告知原告，原告案件經其與被告內部討論過，倘若原告不和解，光被告這邊裁罰金額最少就要50萬元，而這還不包括別的局處裁罰的金額，且再次強調其調解過的案件有2件因為沒有和解而打官司，各被判刑2個月和3個月的案例，並告知原告：「看你要不要就將這筆罰款的錢給高◯玲，只要有和解以後被告這邊就不會罰了。」原告心生恐懼，遂聽信調解人張盧忠所言與高◯玲和解，並在調解書上明載上述所謂「斷尾條款」以換取高◯玲撤銷檢舉。原告為求確定，要求高◯玲立刻至被告勞動檢查處撤銷檢舉且須取得撤銷證明予原告。待高◯玲至被告勞動檢查處辦完撤銷檢舉後，僅持一張上面寫有被告勞動檢查員曾◯堯電話號碼的紙條，告知原告檢舉已撤銷但沒有證明書，但若有問題可打紙條上的電話向曾◯堯求證。原告遂再與高◯玲以35萬元和解換取撤銷檢舉。

4、豈料原告意外因週轉問題而遲付該筆和解金，高◯玲除依調解書條款立刻聲請法院查封原告房產外，並向被告表示錢還沒拿到要再檢舉，被告遂於112年2月16日發函原告詢問是否還沒匯錢給高◯玲一事。原告立刻致電承辦人林俊男，說明原告因資金週轉問題需多幾天調度，然林俊男表示若確定原

告沒有準時匯錢給高○玲，就得開罰。被告遂於112年3月22日以原告違反勞基法第23條第2項及第30條第5項，合計裁處原告11萬元罰鍰。原告不服，提起訴願，遭訴願機關以原告遲付和解金為事後補正且原告違反行政法上義務之行為，與高○玲是否撤回檢舉無涉為由，駁回訴願。原告不服，遂提起本件行政訴訟。

5、茲就被告111年12月21日談話紀錄所指有關工資清冊與出勤紀錄二事，陳述意見如下：

(1)原告僱用高○玲擔任會計一職長達4年6個月，平日即負責員工薪資計算與發給，並於每年度申報員工薪資年度所得名冊予會計事務所向國稅局申報員工薪資所得。按常理，高○玲自當清楚自己薪資多寡，斷無如前述之欠薪請求清單之荒唐內容。長達4年半期間原告都沒給付其加班費，實不符常情。而原告於電腦中之薪資明細表計算完畢之金額，本於誠信原則，僅於信封袋上註明金額交予高○玲而無須簽收，且高○玲亦將歷年來之薪資袋保存至今，復經112年2月9日被告高雄辦事處派員持高○玲提供之薪資袋影本至原告店裡與原告電腦中111年度之薪資明細表查對，且確認大致相符（原告發薪如遇零頭，一律向上取整至百元）。

(2)高○玲每月須上班日數及每日工作時數皆為固定，每週固定週休二日。原告瓦斯店全年無休，上班日以週為單位，如上班日遇國定假日仍須上班再折算薪資，如需請假僅須在辦公桌上之桌曆上親筆填入那幾天要請假即可，填上名字表示要休假，若無則為正常上班。原告即會在高○玲休假日安排職務代理。因桌上之桌曆每天都會看，不易忘記也不會出錯。每日出勤紀錄再於電腦中之班表登載，並以此為計算當月薪資之依據。高○玲身為會計，每天操作原告店內電腦登載日報表，班表上之出勤紀錄與所領薪資自當清楚無訛。出勤紀錄並無制式規定，而班表以桌曆的格式記錄哪天是誰上班，誰請假，一目瞭然，是最適合原告店裡上班模式，也是原告另一種形式的出勤紀錄。

6、退步言之，即便原告資料不符規定，被告應先依勞動檢查法第25條第1項通知原告改善，其未通知改善逕予裁罰，即有程序瑕疵。況且，原告經被告勞動檢查員告知上述缺失，原告亦在數日內立即改正。按行政罰法第18條第1項規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」而本次調解案，原告付出高達50萬元和解金，已逾被告裁罰金額數倍，被告仍以原告遲付和解金給高○玲為由裁罰，顯有違比例原則。本件罰鍰金額與違反行政法上義務行為所呈現之違法程度及法益侵害，已顯失均衡。

7、茲整理本件之爭點如下：

(1)原告與高○玲之調解書為被告指派之調解人所擬，其具有一定之法律效力。縱使原告有所遲付，但仍已給付完畢。被告卻以原告未準時付錢且違反行政法之行為與高○玲是否撤回申訴無涉為由裁罰原告。然而若為如此，原告就不會聽信被告所指派之調解人張盧忠所言，付50萬元和解金換取高○玲及洪○盛2人撤銷檢舉，以免除被告對原告之裁罰。被告此行政裁量是否違背「誠信原則」？

(2)按民事訴訟法第380條第1項規定：「和解成立者，與確定判決有同一之效力。」顯見和解筆錄依法已有民事確定判決之效力。被告裁罰原告之理由在於高○玲檢舉原告後，原告與高○玲是否有和解且和解後是否準時拿到和解金為依據。被告以原告未準時給付和解金給高○玲而裁罰原告。有和解就不罰，不和解就要罰。此一行政裁量慣例是否適法？

(3)原告以桌曆格式之班表記錄員工出勤，是否為另一種形式的出勤紀錄？

(4)原告薪資明細試算檔案在電腦中即有紀錄，高○玲身為會計隨時可開啟查閱以對照自己薪資明細是否有誤。依一般社會通念以為判斷，若有問題當立即向原告反映，不可能等4年半後才提出異議，且第一時間並非詢問原告，反而是先向各行政機關檢舉後由被告寄發調解通知，原告始知悉上情，其

心態自有非議之處。而此一薪資明細試算表與每年度向國稅局申報之員工薪資年度所得名冊是否為另一形式之工資清冊？

(5)原告有無違反勞基法第23條第2項及第30條第5項，原處分依同法第79條第1項第1款、第2項及第80條之1規定所為裁罰，是否適法？

(二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

1、按勞基法之制定，乃係顧及勞資關係中，勞工處於弱勢地位，是為平衡雙方之斡旋能力及保障勞工勞動條件之最低標準，以落實此項社會政策性之立法，勞雇雙方均有遵守該法之義務。勞基法第23條第2項及第30條第5項規定，係為法律所課予雇主之強制義務，其目的在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，俾保障勞工權益，是原告既為適用勞基法之行業，即應遵守前開規定，為所僱勞工置備出勤紀錄，並逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。又其立法目的，係為使勞工之正常工作時間及延長工作時間紀錄明確化，以作為勞資爭議之佐證。又所謂「置備」係指準備該等出勤紀錄，使其處於得隨時供檢視及利用之狀態，進而使主管機關進行勞動檢查時，能透過該出勤紀錄，以確認員工之工時、工資等法定權益是否有受到影響及符合法令規定。

2、查原告於111年12月21日接受被告勞動檢查時表示：「（問：貴單位是否有置備出勤紀錄？如何記錄？與勞工約定之出勤時間為何？）本單位未以任何形式記錄高君（即高○玲）每日出勤情形，無簽到、打卡及其他任何形式或紀錄，即未置備高君在職期間之出勤紀錄，故無該項資料可提供貴局。……。」「（問：與高君之薪資約定為何？發薪方式？）……本單位亦未置備高君在職期間之工資清冊，故無該項資料可提供貴局，……。」等語。據上，原告於被告勞

動檢查時，即自承未依勞基法第23條第2項及第30條第5項規定置備所雇勞工工資清冊及出勤紀錄，上開談話紀錄亦經原告閱讀無誤後親自簽名於其上。且原告於111年12月21日接受勞動檢查時未能出具任何出勤紀錄及工資清冊，未使之處於得隨時供檢視及利用之狀態，而遲至本件起訴時始提出出勤紀錄。依此，如容任雇主得於勞動主管機關處分前或行政救濟期間隨時補正其提出義務，此即與前揭法規範所要求之雇主置備義務明顯相背（鈞院109年度簡上字第57號判決意旨參照）。是原告未依法置備有關文件而違反勞基法第23條第2項及第30條第5項規定之事實，堪予認定。

3、原告訴稱其與高○玲於112年1月5日經被告調解成立，且已向被告撤回申訴案乙節，並不影響原告未依規定置備工資清冊及出勤紀錄之違法認定之結果。況原告於調解成立後，仍未依勞資雙方調解議定之給付期日112年1月13日前給付和解金，使高○玲於112年1月16日再次向被告申訴，被告遂於112年2月16日請原告陳述意見，嗣於112年3月22日依法裁處，是原告遲至112年3月28日裁處後始給付約定之和解金，顯為事後補正，難據為阻卻違法事由。況且事業單位置備勞工工資清冊、出勤紀錄之義務，其目的係在明確勞動條件、方便勞動檢查、達成證據保全，應屬單純行為義務，不以發生實際損害結果為條件（臺灣臺南地方法院110年度簡字第11號行政訴訟判決意旨參照）。原告違反行政法上義務之行為，亦與勞工高○玲是否撤回申訴無涉。是原告上開所訴，尚不足採。

4、至於原告主張被告未依勞動檢查法第25條規定給予改善機會，亦有違比例原則等語。惟查：

(1)按勞基法第72條第1項規定：「中央主管機關，為貫徹本法及其他勞工法令之執行，設勞工檢查機構或授權直轄市主管機關專設檢查機構辦理之；直轄市、縣（市）主管機關於必要時，亦得派員實施檢查。」可知勞動檢查係主管機關為貫徹勞動法令之執行，維護勞雇雙方權益之行政調查措施，後

續雖有勞動檢查結果之告知、提供遵守勞動法令之意見、限期命改善、事業單位提出異議之相關程序規定，惟並未規定須經勞動檢查之通知異議程序後，始得就事業單位違反勞基法之行為予以裁罰，亦未以勞動檢查之異議程序作為裁罰之前置程序（最高行政法院109年度上字第722號判決意旨參照）。準此，原告有無踐行上開勞動檢查結果之通知異議程序，不影響依勞基法規定所為裁罰處分之合法性，是原告所訴，洵不足採。

(2)被告已依勞基法第79條第1項第1款及第2項所定之「最低」罰鍰額度，分別裁處原告2萬元及9萬元之罰鍰，足認被告於裁罰時，業已審酌本件短付金額、主觀意圖等具體情節，自難指為有何不符比例原則之違法。

5、綜上，原告違反勞基法第23條第2項及第30條第5項規定之事實明確，被告依法裁罰，於法有據。原處分並無違法或不當，訴願決定遞予維持，亦屬適法。是原告之訴為無理由。

(二)聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：被告以原處分分別裁處原告2萬元及9萬元罰鍰，合計11萬元，並公布處分資料，且命原告應自即日起改善，是否適法？

五、本院的判斷：

(一)前提事實：如爭訟概要欄所示之事實，業經兩造分別陳述在卷，並有111年12月21日被告談話紀錄（原處分卷第57至58頁）、檢查結果紀錄表（原處分卷第23至24頁）、被告112年2月16日高市勞條字第11230749700號行政處分前陳述意見通知書（原處分卷第11至12頁）、原處分（本院卷第113頁）及高雄市政府112年5月31日高市府法訴字第11230349200號訴願決定書（本院卷第115至119頁）附卷可稽，堪予認定。

(二)應適用之法令：

1、勞基法：

(1)第1條：「（第1項）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。（第2項）雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」

(2)第23條第2項：「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。」

(3)第30條第5項、第6項：「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。」

(4)第79條第1項第1款、第2項：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上1百萬元以下罰鍰：一、違反……第22條至第25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。」

(5)第80條之1：「（第1項）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。（第2項）主管機關裁處罰鍰，得審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之金額，為量罰輕重之標準。」

2、勞基法施行細則：

(1)第14條之1：「（第1項）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。（第2項）雇主提供之前項明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。」

(2)第21條：「（第1項）本法第30條第5項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之

紀錄。（第2項）前項出勤紀錄，雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提出。」

(三)被告以原告違反勞基法第23條第2項及第30條第6項規定，分別裁處2萬元及9萬元罰鍰，合計11萬元，並公布處分資料，且命原告應自即日起改善，於法並無不合：

1、按勞基法之制定，乃係顧及勞資關係中，勞工處於弱勢地位，是為平衡雙方之斡旋能力及保障勞工勞動條件之最低標準，故賦以資方應嚴格遵守勞基法之義務，而勞基法第23條第2項及第30條第5項有關雇主應置備勞工工資清冊及出勤紀錄之規定，係用以確認勞工過去工作時數及工資計算方式，方能作為勞工退休、職災補償或資遣等相關費用之計算基礎，係屬強制規定，雇主自應嚴格遵守。而雇主之「置備」工資清冊及出勤紀錄義務，乃係為因應個別勞工不定之需求所設，非為勞動檢查機構之檢查目的所為。此觀勞基法第23條於105年12月21日修訂之立法理由表示：「鑑於雇主短付工資等爭議頻仍，為使勞雇雙方權利義務更加明確，並使勞工得以掌握關於工資之完整資訊，爰於第1項增訂雇主應提供各項目計算方式明細之規定，其包含平日每小時工資額、延長工作時間時數之金額、休假、特別休假及其他假別之金額及其計算，及其他法律規定之項目（包含：勞工保險費、全民健康保險費、職工福利金等）……第2項參照第1項規定修正之。」及勞基法第30條第5項於104年6月3日修法理由表示：「為配合民法中『不及1年之定期給付債權』之請求權時效為5年，爰修正原條文第5項，明定勞工出勤紀錄須保存5年，以保障勞工權益。」等語即可得知，則雇主製作之勞工工資清冊及出勤紀錄理當隨時保持應個別勞工不定之需求而提供其檢視及利用之狀態，方能符合「置備」之義務。況且雇主製作之勞工工資清冊及出勤紀錄本質上係屬勞工過去已完成之工作軌跡及已受領之工資，勢將隨著時間推展而不斷積累數據資料，也唯有雇主保持置備義務，方能防止雇主或他人事後修改已完成之數據資料。至於勞動檢查機關對雇

主置備工資清冊及出勤紀錄之檢查作為，只是藉以確保雇主是否有確實履行此項公法義務而已。又雇主的置備義務雖未必於勞動檢查當下需立刻呈現且不得有任何之遲延，但仍須限於合理之準備期間（例如往取儲放書面文件所需時間或電子檔案因突發事故不能讀取閱覽所需必要修復時間等是）即應提出法定應備文件，否則即有前揭規定之違反。依此，如容任雇主得於勞動主管機關處分後或行政救濟期間隨時補正其提出義務，此即與前揭法規範所要求之雇主置備義務明顯相背。

2、其次，觀諸105年12月21日修訂之勞基法第23條規定及其立法理由，其要求雇主製作之工資清冊所應記載「工資各項目計算方式明細」，需包含平日每小時工資額、延長工作時間時數之金額、休假、特別休假及其他假別之金額及其計算，及其他法律規定之項目。另勞基法施行細則第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。」其立法理由亦稱：「第1項第2款所定工資各項目之給付金額，包括本（底）薪、獎金、津貼、延時工資（加班費）等勞工因提供勞務獲得之報酬均屬之。」亦即勞工因提供勞務而獲得之經常性給與，包括各給付項目、計算方式明細、各扣除項目及計算結果總額，均屬工資清冊必要記載內容。且從各期薪資逐筆逐項有系統之記載，不但使雇主足以對所有聘僱勞工清楚交代工資給付項目之金額、個別勞工之勞動成果及其衡平之處置，他方面也令個別勞工得據此檢視其過去歷來受付薪資項目與現今受付薪資之對照，以了解雇主究竟有無短發或誤發工資之情事。縱使雇主於個別勞工按時或按次給付薪資時，已於當次薪資袋上記載薪資個別項目、各項金額、扣除金額及應發總額後經該勞工無異議而受領之，也不能豁免雇主依勞基法第23條第2項應製作並置備前揭工資清冊之公法上義務。

3、經查，原告於高雄市三民區中都街77號經營萬昌液化瓦斯行，其受僱勞工高○玲係於107年6月1日到職，嗣高○玲於111年12月6日向被告勞動檢查處申訴其上下班沒有打卡，且超時工作（1天14小時），亦無特休，且其111年11月薪資遭原告超額扣除等情事，被告遂於111年12月20日派員前往萬昌液化瓦斯行進行勞動檢查，因原告當日並未在場，被告遂請其於翌日（即111年12月21日）攜帶高○玲之勞工名卡、勞工出勤紀錄（含請假/休假/加班紀錄、排班表）、勞工工資清冊及薪資計算方式、工資給付證明等資料前往該局說明。嗣原告於111年12月21日前往被告機關接受勞動檢查時表示：「（問：貴單位是否有置備出勤紀錄？如何記錄？與勞工約定之出勤時間為何？）本單位未以任何形式記錄高君（即高○玲）每日出勤情形，無簽到、打卡及其他任何形式或紀錄，即未置備高君在職期間之出勤紀錄，故無該項資料可提供貴局。……。」「（問：與高君之薪資約定為何？發薪方式？）……本單位亦未置備高君在職期間之工資清冊，故無該項資料可提供貴局，……。」等語，此有高○玲履歷表（原處分卷第69頁）、勞工保險加保申報表（原處分卷第71頁）、111年12月6日被告勞動檢查處勞動條件申訴（陳情）案件紀錄表（原處分卷第25至26頁）、111年12月20日被告勞動檢查提示事項單（原處分卷第85頁）、111年12月21日被告談話紀錄（原處分卷第57至58頁）附卷可證。由是觀之，原告確實未置備所僱勞工高○玲之工資清冊，亦未置備其出勤紀錄，並保存5年，違反勞基法第23條第2項及第30條第5項之規定甚明。是被告依同法第79條第1項第1款、第2項及第80條之1規定，以原處分分別裁處原告法定最低金額之罰鍰2萬元及9萬元，合計11萬元，並公布處分資料，且命原告應自即日起改善，洵屬有據。

4、又查，原告固於112年1月5日提出所僱勞工高○玲111年薪資明細表（原處分卷第59至67頁），復於112年7月31日起訴狀檢附萬昌液化煤氣行109及110年度員工所得名冊（本院卷第

29至31頁）、107年8月至108年11月班表（本院卷第71至101頁）、111年1至12月桌曆內頁（本院卷第47至69頁）、111年萬昌液化煤氣行簽到表（本院卷第103頁）暨高○玲112年1月份考勤表（本院卷第105頁）等資料，據以主張其確有置備高○玲之出勤紀錄及工資清冊，並未違反勞基法第23條第2項及第30條第5項之規定云云。惟揆諸前開勞基法第23條第2項及第30條第5項規定及說明可知，雇主應置備勞工工資清冊及出勤紀錄，並保存5年，其立法目的在顧及勞資關係中，勞工處於弱勢地位，為平衡雙方之斡旋能力及保障勞工勞動條件之最低標準，故要求雇主置備勞工工資清冊及出勤紀錄，並保存5年，以利檢查機關隨時查證，俾保障勞工權益。故若勞動檢查當時，原告尚未置備勞工之工資清冊及出勤紀錄，或雖曾置備但未保存，置於得隨時供檢視及利用狀態，即該當勞基法第79條第1項第1款及第2項規定之處罰要件。是原告雖於112年1月5日提出所僱勞工高○玲111年薪資明細表，復於112年7月31日起訴狀檢附萬昌液化煤氣行109及110年度所得名冊、107年8月至108年11月班表、111年1至12月桌曆內頁、111年12月萬昌液化煤氣行簽到表暨高○玲112年1月份考勤表等資料，然原告既未能於勞動檢查時即時提出，仍與應將工資清冊及出勤紀錄置於得隨時供檢視及利用狀態之規定有悖。又被告於111年12月20日派員前往原告經營之萬昌液化煤氣行實施勞動檢查時，因未獲會晤原告，遂以勞動檢查提示事項單請其於翌日（即111年12月21日）攜帶高○玲之勞工名卡、勞工出勤紀錄（含請假/休假/加班紀錄、排班表）、勞工工資清冊及薪資計算方式、工資給付證明等資料前往被告辦公處所說明，並於111年12月21日完成談話紀錄，衡酌被告僅要求原告提供1名受僱勞工即高○玲之工資清冊及出勤紀錄等資料，是被告給予原告1日準備、整理受檢資料之時間，應屬合理。況且，觀諸原告所提之萬昌液化煤氣行109及110年度向國稅局申報員工薪資所得名冊（本院卷第29至31頁），僅載明各月份原告給付其所僱

勞工之總額，並無各項目計算方式明細；至原告所提之107年8月至108年11月班表（本院卷第71至101頁）及111年1至12月桌曆內頁（本院卷第47至69頁），僅記載原告所僱勞工每日輪班（早班或晚班）及有無請假等情事，另111年萬昌液化煤氣行簽到表（本院卷第103頁），則僅記載同年12月23日起勞工之簽到退時間，上開資料均未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，核與勞基法第23條第2項、第30條第6項及同法施行細則第14條之1第1項所定應記載之事項不符。是原告尚難以其於勞動檢查後及行政救濟期間內所補提之資料，據以為有利於己之論據。

5、又原告主張其業已於112年1月5日調解會議中與所僱勞工高○玲達成和解，且高○玲亦已於同日撤回申訴，嗣原告於112年3月28日復給付高○玲和解金餘額317,832元(另於112年1月5日調解日給付32,168元)，此金額高於被告裁罰之金額數倍；且被告指派之調解人張盧忠曾向其表示，只要原告與高○玲達成和解，即可免罰，然事後被告卻仍予以裁罰，有違比例原則及誠信原則云云。惟承前所述，原告未依法置備所僱勞工高○玲之工資清冊及出勤紀錄，違反勞基法第23條第2項及第30條第5項規定，至為明確，要無因原告與高○玲達成和解，而使原告違反勞基法規定之行政法義務行為合法化。是被告以原處分裁處原告法定最低金額合計11萬元之罰鍰，並公布處分資料，於法並無違誤。況查，原告雖於112年1月5日調解會議中與所僱勞工高○玲達成和解，其同意給付高○玲317,832元（統包處理含資遣費），並約定於112年1月13日前匯入高○玲所有之臺灣銀行左營分行帳戶，高○玲亦因此於112年1月5日撤回申訴，惟原告並未依約定於112年1月13日給付上開金額予高○玲，高○玲乃於112年1月16日再次向被告提出申訴，被告遂於112年2月16日函請原告於文到7日內陳述意見，因原告並未提出意見陳述，被告遂於112年3月22日作成原處分，其後原告於112年3月28日始將317,832元匯入高○玲指定之銀行帳戶，此有被告勞資爭議調

解紀錄（原處分卷第37至39頁）、高○玲112年1月5日申訴案件撤銷聲明書（原處分卷第45頁）、高○玲112年1月16日申訴書（原處分卷第27頁）、被告112年2月16日高市勞條字第11230749700號函及同字號行政處分前陳述意見通知書（原處分卷第9、11至12頁）及彰化銀行匯款回條聯（訴願卷第54頁）附卷為憑。由上足見，原告並未依調解內容如期給付高○玲和解金，而係遲至被告裁處後始於112年3月28日給付完畢，要難據為免責之事由。是原告上開所訴，實無足取。

6、再按勞基法第72條第1項規定：「中央主管機關，為貫徹本法及其他勞工法令之執行，設勞工檢查機構或授權直轄市主管機關專設檢查機構辦理之；直轄市、縣（市）主管機關於必要時，亦得派員實施檢查。」同法施行細則第44條規定：「（第1項）檢查員檢查後，應將檢查結果向事業單位作必要之說明，並報告檢查機構。（第2項）檢查機構認為事業單位有違反法令規定時，應依法處理。」第45條規定：「事業單位對檢查結果有異議時，應於通知送達後10日內向檢查機構以書面提出。」勞動檢查法第22條第2項規定：「勞動檢查員於實施檢查後應作成紀錄，告知事業單位違反法規事項及提供雇主、勞工遵守勞動法令之意見。」第25條第1項規定：「勞動檢查員對於事業單位之檢查結果，應報由所屬勞動檢查機構依法處理；其有違反勞動法令規定事項者，勞動檢查機構並應於10日內以書面通知事業單位立即改正或限期改善，……。」依上開規定可知，勞動檢查係主管機關為貫徹勞動法令之執行，維護勞雇雙方權益之行政調查措施，後續雖有勞動檢查結果之說明及異議、告知事業單位違反法規事項及提供遵守勞動法令之意見、通知事業單位立即改正或限期改善等程序規定，惟勞動檢查之情形各異，為避免影響行政效能，勞基法並未規定須經上開勞動檢查之說明、告知、限期命改善等程序後，始得對事業單位裁罰，亦未以勞動檢查之異議程序作為裁罰之前置程序。是原告指摘被告未

先給予其改善之機會，即逕予裁罰，違反勞動檢查法第25條第1項規定云云，自非可採。

六、綜上所述，原告所訴均無可採，被告以原處分裁處原告合計11萬元罰鍰，並公布處分資料，且命原告應自即日起改善，核無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合，原告起訴意旨求為均予撤銷，為無理由，應予駁回。又本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰無逐一論述之必要，併予敘明。

七、結論：原告之訴為無理由。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　11　　月　　30　　日

審判長法官　李　協　明

法官　孫　奇　芳

法官　邱　政　強

以上正本係照原本作成。

一、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

二、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）

三、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.當事人或其代表人、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。 2.稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資

	格。 3. 專利行政事件，當事人或其代表人、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。
(二)非律師具有右列情形之一，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。	1. 當事人之配偶、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。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人。 4. 當事人為公法人、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。
是否符合（一）、（二）之情形，而得為強制律師代理之例外，當事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。	

中　　華　　民　　國　　112　　年　　11　　月　　30　　日

書記官　黃　玉　幸