

高雄高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第二庭

112年度簡字第29號

民國112年11月13日辯論終結

原告 榮冠工業有限公司

代表人 何韋謙

被告 臺南市政府勞工局

代表人 王鑫基

訴訟代理人 鄭名家

王曉翎

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服臺南市政府中華民國112年6月8日府法濟字第1120710186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：

原告係從事油漆工程業，為適用勞動基準法(下稱勞基法)之行業。被告於民國111年12月14日實施勞動檢查(下稱勞檢)時，查得原告未置備及留存訴外人即勞工高瑋辰、李順益之110年6月至同年8月工資清冊、出勤紀錄，分別違反勞基法第23條第2項、第30條第5項規定，乃依勞基法第79條第1項第1款、第2項規定，以112年1月18日南市勞安字第1120094258號裁處書(下稱原處分)，各裁處原告罰鍰新臺幣(下同)2萬元、9萬元，合計11萬元。原告不服提起訴願，遭訴願決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

(一)主張要旨：

原告確實有置備及留存勞工高瑋辰、李順益之工資清冊及出勤紀錄，惟因先收受勞動部勞工保險局（下稱勞保局）111年12月7日保納工二字第11113058180號函（下稱111年12月7日函），命原告提出該等資料，而先將該等資料及薪資帳冊等郵寄至勞保局。且原告主觀上誤認被告與勞保局係相互隸屬之機關，故實際上無法於接受勞檢時提供，並非原告未置備及留存該等資料。原處分予以裁處，訴願決定未予糾正，均有未合等語。

（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：

被告實施勞檢已給予原告合理準備期間提出法定應備文件，原告未於期限內陳述意見。復依原告於111年12月14日接受被告訪談時之談話紀錄（下稱系爭談話紀錄），原告自陳聘僱高瑋辰及李順益擔任工地助手，未置備工資清冊及出勤紀錄，卻又事後提出，所陳前後反覆，按一般經驗與論理法則，顯係飾詞，不足採信等語置辯。

（二）聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

（一）原告是否有依法置備勞工工資清冊及出勤紀錄？

（二）原處分是否適法？

五、本院之判斷：

（一）前提事實：

爭訟概要欄所述之事實，有被告111年12月7日函文、被告111年12月21日陳述意見通知書、被告一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表、系爭談話紀錄、原處分、訴願決定等附卷可稽【臺灣臺南地方法院（下稱南院）卷第55至62、79、80、109至117、121、122頁】，堪認為真實。

（二）原告未依法置備勞工工資清冊及出勤紀錄：

1. 應適用之法令：

(1)勞基法第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。工資清冊應保存五年。」。

(2)勞基法第30條第5項：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」。

2. 經查：

(1)按勞基法第23條第2項、第30條第5項之規範目的，乃因工資、工時、休息及休假等均為勞動條件之重要因素，惟因勞雇雙方就此等事項之認定時有爭議。為使勞工工資、工時、休息及休假等事項明確化，而課予雇主應覈實記錄發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項，及勞工之出勤情形，以確保工資發放及出勤紀錄正確性，俾供勞雇雙方認定勞工工資、實際工作時間之佐證。乃係以較低之成本，就勞工為雇主提供勞動服務及所領相對應工資之事實，提供可靠之證明機制，以便在將來發生勞務提供爭議時，使勞雇雙方均能有效保障自身之相關權利。是雇主依法負有置備勞工工資清冊、出勤紀錄，並保存5年之義務。又所謂「置備」，當係指勞工工資清冊、出勤紀錄處於隨時得供檢視及利用之狀態。

(2)被告前於111年12月7日函知原告將於同年12月13日實施勞檢，屆時需攜帶勞工工資清冊及出勤紀錄受檢，如當日未能受檢，至遲應於前1日以書面告知事由並另行約定受檢時間。經原告以書面表示因故延期至同年12月14日。嗣於同年12月14日接受訪談時，原告於訪談紀錄中稱：原告確實有聘雇高瑋辰及李順益擔任工地助手，到職日均為110年6月3日，離職日均為同年8月24日；本單位自前開員工到職日起就沒有置備出勤紀錄，也沒有每天記載員工實際上、下班時間；無法提供薪資清冊；於受檢今日無法提供前開員工110年6月至8月期間之出勤紀錄及薪資清冊等語，並經原告代表人於系爭談話紀錄上簽名捺印之事實，有被告111年12月7日函文、原告書面傳真資料、系爭談話紀錄附卷可稽（南院卷第113至122頁）。而原告於本院自

01 陳：系爭談話紀錄並無違反其意思為記載等語（本院卷第
02 50頁）。可知，被告為向原告實施勞檢，已提前向原告告
03 知屆時須攜帶勞工工資清冊及出勤紀錄到場，惟原告於受
04 檢前及受檢當日均未告知有何正當理由無法攜帶至場，更
05 於受檢當日明確表示無法提出薪資清冊及無置備出勤紀
06 錄，顯然未置備勞工工資清冊及出勤紀錄，已違反勞基法
07 第23條第2項、第30條第5項之規定。

08 (3)原告雖否認未置備勞工工資清冊及出勤紀錄，惟：

09 A. 原告於起訴狀先稱：因先收受勞保局111年12月7日函命提
10 出工資清冊及出勤紀錄，而先將該等資料郵寄至勞保局，
11 且原告主觀上誤認被告與勞保局係相互隸屬之機關，故無
12 法於受檢時提供等語（南院卷第13、15頁），後卻於本院
13 改稱：因受檢當日係在臺南市永康區永安橋工地工作，惟
14 相關資料均在高雄公司地址，故無法於受檢當日提供等語
15 （本院卷第50頁），前後就勞工工資清冊及出勤紀錄於受
16 檢當日，是否在原告處之陳述明顯矛盾。

17 B. 經本院函詢勞保局其收受原告提供之工資清冊及出勤紀錄
18 為正本或影本，及收受之日期。經勞保局函覆稱：原告於
19 111年12月27日寄送（本局於同年12月28日收文）高瑋辰
20 及李順益110年6月至同年8月出勤紀錄及薪資條電腦列印
21 影本供本局查核等語，有勞保局112年10月6日函文及所檢
22 附原告寄送之資料、原告寄送信封袋等可佐（本院卷第17
23 至32頁）。顯見原告寄送出勤紀錄及薪資條給勞保局之日
24 期（111年12月27日），已在其接受被告勞檢（111年12月
25 14日）之後，並無其所指於接受被告勞檢當日因已將該等
26 資料寄至勞保局而無法提供給被告之情形。再者，原告提
27 供給勞保局之資料均為電腦列印「影本」，倘原告確有依
28 法置備勞工工資清冊及出勤紀錄，於接受被告勞檢時，當
29 無不得再行列印提供給被告勞檢之理。故原告以此主張其
30 有置備前開資料而無法於受檢當日提供等語，實不合理。

31 C. 復經比對其於受檢日後再分別提供給勞保局、被告之薪資

01 條及出勤紀錄。就薪資條部分，原告提供之關於李順益之
02 110年7月5號薪資條，給勞保局之部分其上有「全勤獎
03 金」之欄位記載，給被告之部分則無（南院卷第85頁、本
04 院卷第26頁）。另就出勤紀錄部分，原告所提供高瑋辰、
05 李順益之110年6月份出勤表上關於「實際出勤時間」欄位
06 之記載，給勞保局之部分僅6月9日有完整起迄時間紀錄，
07 惟另給被告之部分則每一日期均有完整起迄時間紀錄（本
08 院卷第19、20頁、南院卷第97、107頁）。是本院審酌，
09 原告於接受被告勞檢時既無法提出前開資料受檢，事後補
10 提卻又提出兩份內容有異之資料，實無法排除原告係於勞
11 檢後始補作該資料，卻又於修改未完整之情形下即分別列
12 印寄送給勞保局及被告之可能性。

13 (4)綜上，可認原告並未依勞基法第23條第2項、第30條第5項
14 之規定，依法置備勞工工資清冊、出勤紀錄之事實明確。
15 原告上開主張，實無足採信。

16 (三)原處分合法：

17 1.應適用之法令：

18 勞基法第79條第1項第1款、第2項：「（第1項）有下列各
19 款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰
20 鍰：一、違反……、第二十二條至第二十五條、……。

21 （第2項）違反第三十條第五項……，處新臺幣九萬元以
22 上四十五萬元以下罰鍰。」。

23 2.經查：

24 原告未依勞基法第23條第2項、第30條第5項之規定，依法
25 置備勞工工資清冊、出勤紀錄乙節，業經本院認定如前。
26 則被告依本件事證認定原告違反前揭規定，而依勞基法第
27 第79條第1項第1款、第2項之規定，各裁處原告2萬元、9
28 萬元之罰鍰，合計11萬元，並無不合。

29 (四)綜上所述，原告主張俱無可採。原處分並無違誤，訴願決
30 定予以維持，並無不合。原告訴請撤銷為無理由，應予駁
31 回。

01 (五) 本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資
02 料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述必
03 要，一併說明。

04 六、結論：原告之訴無理由。

05 中 華 民 國 112 年 11 月 28 日
06 法 官 顏珮珊

07 上為正本係照原本作成。

08 如不服本判決，應於判決送達後20日內，以原判決違背法令為理
09 由，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
10 其具體內容或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事
11 實）。其未載明上訴理由者，應於提出上訴後20日內，向本院補
12 提理由書（上訴狀及上訴理由書均須按他造人數附繕本），並繳
13 納上訴裁判費新臺幣 3,000元；如未按期補提上訴理由書，則逕
14 以裁定駁回上訴。

15 中 華 民 國 112 年 11 月 28 日
16 書記官 吳昱熹