

高雄高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第一庭

113年度簡字第22號

113年5月20日辯論終結

原告 牧磊建材有限公司

代表人 陳冠文

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8月11日府法濟字第1121012590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：原告從事建材批發零售業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。被告於民國112年3月29日實施勞動檢查（下稱勞檢）時，因負責人不在且資料未齊全，另請原告於112年4月19日攜帶完整資料至被告處說明，惟原告未置備及留存訴外人即勞工黃○○111年10月至112年2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5月22日南市勞安字第1120627290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，經臺南市政府112年8月1日府法濟字第1121012590號訴願駁回（下稱訴願決定），遂提起本件行政訴訟。

01 二、原告主張及聲明：

02 (一)主張要旨：

03 1. 訴外人黃○○與原告負責人有業務侵占糾紛，黃○○因此懷
04 恨在心向臺南市政府消防局、環保局及被告檢舉原告，以恐
05 嚇原告。被告沒有注意到檢舉有無事證，也沒有查明動機，
06 就要求原告說明。且黃○○不是原告勞工，不適用勞基法，
07 也與勞基法第1條、第74條要保護的對象不同。黃○○之檢
08 舉不符合保護規範理論，被告未注意仍受理並作成原處分，
09 已違反正當法律程序原則，及行政程序法第9條、第36條。

10 2. 原告有工資清冊及出勤紀錄，但不見了。

11 3. 原告企業規模小，又是初犯，被告適用勞基法第79條作成原
12 處分違反比例原則。

13 (二)聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

14 三、被告答辯及聲明：

15 (一)答辯要旨：勞基法第23條第2項及第30條第5項之置備是責成
16 雇主依法設置工資清冊及出勤紀錄，並使其處於得隨時供檢
17 視及利用狀態之義務。黃○○為原告聘僱之勞工，但工資沒
18 有書面文件記載，此為原告負責人在112年4月19日談話紀錄
19 所自陳並確認無誤後簽名，已經違反勞基法第23條第2項及
20 第30條第5項規定，與檢舉人是否為原告員工沒有關係，原
21 處分並無違誤等語。

22 (二)聲明：原告之訴駁回。

23 四、爭點：

24 (一)被告以原告違反勞基法第23條第2項及第30條第5項裁處有無
25 違誤。

26 (二)原處分裁罰共11萬元是否違反比例原則。

27 五、本院之判斷

28 (一)爭訟概要欄所載原告為適用勞基法之行業，在被告於上開時
29 間勞檢時，原告未置備及留存勞工黃○○111年10月至112年
30 2月工資清冊、出勤紀錄，被告因此作成原處分，原告提起
31 訴願經駁回等節，有公司變更登記表、勞動檢查結果通知

01 書、一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表、談話紀錄、陳
02 述意見通知書、原處分裁處書及訴願決定書為憑(見外放訴
03 願卷第7至12頁、第29至55頁)，堪信為真實。

04 (二)被告以原告違反勞基法第23條第2項及第30條第5項裁處於法
05 並無不合：

06 1. 應適用之法令

07 (1) 勞基法

08 i 第1條：「(第1項)為規定勞動條件最低標準，保障勞工權
09 益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本
10 法未規定者，適用其他法律之規定。(第2項)雇主與勞工
11 所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」

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

15 iii 第30條第5項、第6項：「(第5項)雇主應置備勞工出勤紀
16 錄，並保存5年。(第6項)前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出
17 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
18 時，雇主不得拒絕。」

19 iv 第72條：「中央主管機關，為貫徹本法及其他勞工法令之執
20 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
21 理之；直轄市、縣(市)主管機關於必要時，亦得派員實施
22 檢查。」

23 (2) 勞基法施行細則：

24 i 第14條之1：「(第1項)本法第23條所定工資各項目計算方
25 式明細，應包括下列事項：一、勞雇雙方議定之工資總額。
26 二、工資各項目之給付金額。三、依法令規定或勞雇雙方約
27 定，得扣除項目之金額。四、實際發給之金額。(第2項)
28 雇主提供之前項明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他
29 勞工可隨時取得及得列印之資料為之。」

30 ii 第21條：「(第1項)本法第30條第5項所定出勤紀錄，包括
31 以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、

01 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
02 紀錄。(第2項)前項出勤紀錄,雇主因勞動檢查之需要或
03 勞工向其申請時,應以書面方式提出。」

04 (3)勞動檢查法

05 i 第1條:為實施勞動檢查,貫徹勞動法令之執行、維護勞雇
06 雙方權益、安定社會、發展經濟,特制定本法。

07 2. 勞基法之制定,乃係顧及勞資關係中,勞工處於弱勢地位,
08 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,
09 故賦以資方應嚴格遵守勞動基準法之義務,而勞基法第23條
10 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
11 錄之規定,係用以確認勞工過去工作時數及工資計算方式,
12 方能作為勞工退休、職災補償或資遣等相關費用之計算基
13 礎,係屬強制規定,雇主自應嚴格遵守。此觀勞動基準法第
14 23條於105年12月21日修訂立法理由略以:鑑於雇主短付工
15 資等爭議頻仍,為使勞雇雙方權利義務更加明確,並使勞工
16 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
17 各項目計算方式明細之規定,其包含平日每小時工資額、延
18 長工作時間時數之金額、休假、特別休假及其他假別之金額
19 及其計算,及其他法律規定之項目(包含勞工保險費、全民
20 健康保險費、職工福利金等)第2項參照第1項規定修正之等
21 語;勞基法第30條第5項於104年6月3日修法理由則略以:為
22 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,明
23 定勞工出勤紀錄須保存5年,以保障勞工權益等語。復參以
24 勞基法第14條之1第2項規定工資清冊及出勤紀錄當隨時保持
25 應個別勞工不定之需求而提供其檢視及利用之狀態等,可知
26 此係為因應個別勞工不定之需求所設,非為勞動檢查機構之
27 檢查目的所為。

28 3. 另依上開勞基法第72條及勞動檢查法第1條規定可知,勞檢
29 係為確保勞基法及相關法令執行面之落實。再觀諸勞基法與
30 勞動檢查法全文,要無執行開啟勞檢之程序規範。準此,可
31 知勞檢係屬於主管機關之職責,不論有無收到檢舉,均可進

01 行勞檢。又所謂訴訟權能係指於行政訴訟事件中，具有向法院
02 主張主觀公權利受到侵害，並請求以判決排除侵害之資
03 格。檢舉之發動非行政訴訟事件，不以具備訴訟權能為必
04 要。故原告主張檢舉人無訴訟權能，被告因檢舉進行勞檢並
05 為原處分違反正當程序原則及行政程序法第9條、第36條。
06 云云，洵無足取。

- 07 4. 原告僱用黃○○為其員工，黃○○110年10月起至112年2月
08 任職原告乙情，經原告自陳在卷(卷第66頁)。嗣原告於112
09 年4月19日前往被告機關接受勞動檢查時表示略以：沒有備
10 置出勤紀錄，在職期間有請假也沒有記錄下來；支領薪資只
11 有口頭確認，沒有任何書面文件記載等語(原處分卷第29頁)
12 。足見原告先前確實陳述未備置工資清冊、出勤紀錄。
- 13 5. 原告雖在本件訴訟審理中主張有備置但找不到云云。惟原告
14 先前勞動檢查時之陳述及訴願書，均未提及此情(原處分卷
15 第8、29頁)。惟民事訴訟法第277條本文規定當事人主張有
16 利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。此規定為行政訴
17 訟法第236條、第136條所準用。行政法院依行政訴訟法第
18 133條雖應盡職權調查義務，以查明事實真相，避免真偽不
19 明之情事發生，惟如已盡闡明義務及職權調查義務後，事實
20 仍真偽不明時，則作舉證責任之分配，使應負舉證責任之人
21 負擔該不利之結果(最高行政法院94年度判字第58號判決參
22 照)。準此，被告已提出上開112年4月19日談話記錄，本院
23 業已審酌卷內事證，均無原告有備置之事證，則依上開規
24 定，原告應就其曾有備置提出證明，惟原告未提出事證以實
25 其說。再者，工資清冊、出勤紀錄依勞基法第23條第2項及
26 第30條第5項規定均應保存5年。縱曾有備置，原告亦疏於管
27 理致遺失而未保存5年，原告就勞基法第23條第2項及第30條
28 第5項義務之違反縱非故意亦有過失甚明。

29 (三)被告裁罰各2萬元、9萬元，合計11萬元，洵屬適法並無違反
30 比例原則：

- 31 1. 應適用之法令：

01 (1)勞基法第79條第1項第1款、第2項：「(第1項第1款)有下列
02 各款規定行為之一者，處2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、
03 違反第22條至第25條規定。(第2項)違反第30條第5項或第49
04 條第5項規定者，處新臺幣9萬元以上45萬元以下罰
05 鍰。」

06 (2)行政罰法第18條第1項：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上
07 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
08 得之利益，並得考量受處罰者之資力。」

09 2.原告未依勞基法第23條第2項及第30條第5項設置工資清冊及
10 出勤紀錄並保存5年，已如前述。審酌勞基法第23條第2項及
11 第30條第5項前開立法目的，此義務之課與公司大小無關，
12 且被告分別以勞基法第79條第1項第1款、第2項明文規定之
13 最低罰鍰金額作成原處分，與比例原則要無違背。

14 (四)綜上所述，原告未依勞基法第23條第2項及第30條第5項設置
15 工資清冊及出勤紀錄並保存5年，被告依勞基法第79條第1項
16 第1款、第2項裁罰最低罰鍰金額，核無違誤，訴願決定予以
17 維持，亦無不合，原告起訴意旨求為均予撤銷，為無理由，
18 應予駁回。

19 (五)又本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資
20 料，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰無逐一論述
21 之必要，併予敘明。

22 六、結論：原告之訴為無理由，應予駁回。

23 中 華 民 國 113 年 6 月 20 日

24 法 官 楊 詠 惠

25 以上為正本係照原本作成。

26 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
27 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
28 為原判決有違背法令之具體事實），其未載明上訴理由者，應於
29 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
30 按他造人數附繕本），並應繳納上訴裁判費新臺幣3,000元；如
31 未按期補提上訴理由書，則逕予裁定駁回上訴。

01 中 華 民 國 113 年 6 月 20 日

02 書記官 黃怡禎