臺中高等行政法院判決

地方行政訴訟庭
114年度地訴字第71號
115年8月6日辯論終結

原　　告　黃耀賢
被　　告　臺中市政府
000000000000000000
代　表　人　盧秀燕
訴訟代理人　巫豐哲
000000000000000000
　　劉玟毓

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國114年5月23日勞動法訴二字第1130025793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、事實概要：原告從事食品什貨零售業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。緣被告所屬勞工局（下稱勞工局）於民國113年9月4日實施勞動檢查，查獲原告所僱勞工林姿宇（下稱林君）到職日為113年4月2日，離職日為同年月23日，雙方約定每日工作時間為10時至19時，中間休息1小時，出勤紀錄應以「時間相機」APP記錄，惟原告未依規定置備林君受僱期間之出勤紀錄，認為原告違反勞基法第30條第5項規定，依同法第79條第2項及第80條之1第1項，以113年11月27日府授勞動字第1130340381號行政處分書（下稱原處分）裁處原告罰鍰新臺幣（下同）9萬元，並公布原告姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原告不服，提起訴願，經勞動部以114年5月23日勞動法訴二字第1130025793號訴願決定書（下稱訴願決定）駁回其訴願，原告仍不服，遂

提起本件行政訴訟。

二、原告主張及聲明：

㈠勞工局（原告誤載勞動部）面談當時請原告提供林君（通訊軟體LINE暱稱為小紫）出勤紀錄，因為林君離職並退群組時刪除了「時間相機」APP內出勤紀錄之照片，原告以為刪除照片就等於上班時間消失了，所以便告知林君那裡有出勤紀錄資料，林君也有傳訊告知出勤時間是13天，雙方對於出勤時間沒有異議，原告也是照13天的結果發放薪資（含扣除車輛維修部分），因此未對出勤紀錄特別製表保存，但手機內隨時都有紀錄可備查，包含林君刪除的紀錄。

㈡原告之後在通訊軟體LINE的群組裡發現就算刪除打卡紀錄照片，上班打卡時間還是存在的，因此截圖補正給勞工局。面談當下其若知道出勤紀錄尚存在，依照勞動部的標準僅須提供出勤紀錄即可，無須附上截圖佐證。手機對話紀錄是最真實且及時的證據，若需備查，手機是隨時可以查證的工具，並非製表才稱為置備，許多證據的來源都來自於手機的時間及內容，只要紀錄還在也能隨時提供備查。

㈢勞基法對於非企業雇主皆可開罰之事實，非普羅民眾所知曉，勞動部是否應對非企業主的一般雇主宣導及說明此法規是高達9萬元的罰鍰，請一般雇主務必重視及注意。且參以原處分說明，可知原告並非故意，而是應注意而未注意，然被告卻在原告沒有當下提供紀錄備查便予以開罰，不以原告毫無任何動機之理由及手機原有紀錄可隨時提供備查之證據來考量本案，對此罰鍰原告不服等語。

㈣聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠勞基法第1條明訂其目的係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。又勞基法因顧及勞雇關係中，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，同法第30條第5項、第6項及同法施行細則第21條規定，雇主應置備勞工簽到簿

或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止；前開出勤紀錄，雇主因勞動檢查之需要時，應以書面方式提出。此為法令所課予雇主之強制義務。又所謂「置備」，係指準備該等簽到簿或出勤卡處於得隨時供檢視及利用之狀態，並需保存5年，以作為計算勞工工作時間及核算工資依據之目的，俾保障勞工權益。

㈡復據改制前行政院勞工委員會101年5月30日勞動2字第1010066129號函略以，勞基法第30條第5項規定在課雇主保存勞工出勤紀錄之義務，並應覈實記載，俾明確勞資權益。另同法施行細則第7條規定，勞工工作開始及終止之時間、休息時間及輪班制之換班等有關事項應於勞動契約中約定。至有關工時記載之載具及形式為何，可由勞資雙方自行約定。另參以勞動部106年11月30日勞動條3字第1060132271號函修正之「勞工在事業場所外工作時間指導原則」（下稱事業場所外工作時間指導原則），勞工正常工作時間結束後，雇主以通訊軟體、電話或其他方式使勞工工作，勞工可自行記錄工作之起迄時間，並輔以對話、通訊紀錄或完成文件交付紀錄等送交雇主，雇主應即補登工作時間紀錄；出勤情形之記載方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以其他可資證明勞工出勤時間之紀錄文件或資訊檔案，勞工延長工作時間後，得以電腦、電話、對話、通訊軟體或其他方式記錄起迄時間，交付或告知雇主，雇主應記載之。依前開函釋及指導原則意旨，雇主記載出勤紀錄為法所明文規定之義務，並無因勞工工作性質不同而排除適用之情形，且記載方式多元，原告本應有其他妥適方式記錄及保存，並於接受檢查時即應提出相關書面資料佐證。

㈢原告於113年9月4日勞工局勞動條件檢查談話紀錄陳述：目前無僱用其他勞工，因此無出勤紀錄及工資明細可供本次勞動檢查；林君係原告僱用，林君至原告自營水餃、蝦皮帳號工作，雙方約定每日工作時間為10時至19時，中間休息1小時，每日工作時間為8小時，工資為日薪1,350元；原告記錄

林君出勤紀錄方式為「時間相機」APP，但林君於離職時在群組中刪除上開出勤紀錄，如果要出勤紀錄需要向林君索取等語。據上可知原告受檢時並未提供任何勞工林君任職期間之書面出勤紀錄，其後雖補充提出通訊軟體LINE截圖照片，惟自述紀錄已遭刪除。是本件難認符合「置備」義務下隨時供檢視之要求，原告事後補救無法據以免責。

㈣原告既為雇主，理應知悉並遵守相關法律規定，其雖因行業特性，採以「時間相機」APP方式記錄勞工出勤，惟仍應將該紀錄即時保存並妥善管理，使之處於可隨時供檢視及利用之狀態。然原告於受檢時自承林君已刪除任職期間之出勤紀錄，致未保存林君在職期間之出勤資料，核其情節，縱非出於故意，仍屬應注意、能注意而未注意，依行政罰法第7條規定，僅無故意或過失者始得免罰，原告既有過失，難謂無責。再原告未盡法定義務，亦不得以不知法令規定為由，免除其應負之行政違章責任。

㈤行政機關為行使法定裁量權，應遵循法律授權目的及範圍，實踐具體個案正義，方符合法律適用一致性及實質平等原則。法律既授權行政機關依違規之事實情節為專業上判斷，此乃法律授權主管機關行使裁量權時，得視個案違規情節之異同，適切裁罰。再者，勞基法並未規範行政機關於雇主違法後應予輔導機制，被告對於雇主違反勞基法規定之義務予以處罰，旨在保障弱勢勞工，貫徹社會公平正義原則，甚具維護公共利益目的，被告以原告違反勞基法第30條第5項之規定，並依同法第79條第2項、第80條之1之規定裁處，於法自無不合等語。

㈥聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：原告主張得以事後提供之截圖照片補正勞工出勤紀錄；且其並非故意為違規行為，被告不應處罰，有無理由？

五、本院之判斷：

㈠前提事實：事實概要欄所載之事實，除前揭爭點外，為兩造所不爭執，復有訴願決定、原告與林君關於薪資的對話紀

錄、勞工局勞動條件檢查談話紀錄及一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表、勞工局勞動檢查結果通知書、原處分（見本院卷第17-31、75-79、83-84、93-94頁）等件附卷可稽，首堪信為真實。

㈡原告於勞動檢查後所補提供之截圖照片，仍無礙於其違反置備勞工出勤紀錄之義務：

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。勞基法第30條第5項、第6項前段規定：「(第5項)雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。(第6項)前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。……。」而對違反勞基法第30條第5項規定義務之雇主，依同法第79條第2項規定，處9萬元以上45萬元以下罰鍰；另依同法第80條之1第1項前段之規定，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。核上開規定係用以確認勞工過去工作時數及工資計算方式，方能作為給付薪資乃至勞工退休、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。是雇主製作之出勤紀錄，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。

2.次按勞動基準法施行細則第21條規定：「(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。」事業場所外工作時間指導原則亦略以：「一、近年來因產業變遷，經濟活動愈趨複雜多元，勞工在事業場所外從事工作之類型日益增加，與傳統或固定於雇主之設施內或指定場所提供勞務之型態不同，常有『工作時間認定』、『出勤紀錄記載』等爭議情事。為提供事業單位就在外工作勞工之『工作時間』認定及『出勤紀錄』記載之參考，以保障其勞動權益，特訂定本指導原則。二、在事業場所外從事工作之勞工，其工作時間認定及出勤紀錄記載應注意下列事項：……(四)在事業場所外從事工作之勞工，應於約定正常工作時間內履行勞務，雇主應逐日記載勞工之正常工作時間。但發生需使勞工延長工作時間之情形者，雇主應記載交付工作之起始時間。勞工執行交付工作於正常工作時間將結束時，如認為應繼續工作始能完成者，經雇主使勞工延長工作時間，勞工於完成工作後，以勞資雙方約定之方式回報雇主，並留存紀錄，雇主應記載勞工回報延長工作時間之終止時間。……(六)在外工作勞工之工作時間記錄方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電子通信設備協助記載，例如：行車紀錄器、GPS紀錄器、電話、手機打卡、網路回報、客戶簽單、通訊軟體或其他可供稽核出勤紀錄之工具，於接受勞動檢查時，並應提出書面紀錄。(七)勞工正常工作時間結束後，雇主以通訊軟體、電話或其他方式使勞工工作，勞工可自行記錄工作之起迄時間，並輔以對話、通訊紀錄或完成文件交付紀錄等送交雇主，雇主應即補登工作時間紀錄。」準此，雇主應置備之出勤紀錄，已隨經濟活動複雜多元及科技進展而在外貌上有所變更。然而，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，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。

3.經查，勞工局通知原告於113年9月4日前往被告營業處所會談，原告自承：為林君之雇主，出勤紀錄係以「時間相機」APP為之，因林君離職時將群組中出勤紀錄資料刪除，如果需要出勤紀錄要向林君索取等語，有勞工局勞動條件檢查談話紀錄在卷可證（見本院卷第75頁），足認原告於受檢時並未置備、保存林君離職前之出勤紀錄。原告因行業特性或實際需求，固得以「時間相機」APP方式，作為記錄勞工出勤紀錄，然其擔任雇主，仍應為即時保存之處置，以及妥為管理。原告於勞工局談話時既自承上開出勤紀錄已遭刪除，其客觀上未保存出勤紀錄之缺失，甚為明確。且迄至被告為行政處分前通知陳述意見時，原告仍未提出林君之出勤紀錄，有陳述書1紙可參（見本院卷第87頁），則被告因原告沒有提供林君出勤紀錄，以原處分裁罰，核無違誤。原告於起訴後雖提供與「小紫」通訊軟體文字訊息紀錄截圖（見本院卷第33-45頁），並稱「小紫」就是林君之暱稱云云，惟觀雙方文字訊息內容，僅能得悉「小紫」曾新增檔案至群組之「相簿」內，但無從得悉相簿內容為何，況原告係與林君約定以「時間相機」APP拍攝照片上所紀錄之時間為據，亦無從以上傳至群組相簿之時間代替之，原告主張其提供群組內林君上傳檔案時間就是出勤紀錄，尚非可採。原告確未於被告訪談時適時提出出勤紀錄，揆諸前揭說明，原告未依勞基法第30條第5項規定將林君出勤紀錄置備於得隨時查閱或抄錄之處所，已違反前揭規定甚明。

㈢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。」查原告自承係林君之雇主，亦不否認知悉雇主應備置勞工出勤紀錄之法律規定，則其應知該等出勤紀錄理應由雇主自行紀錄，而非依賴勞工持有之資料，原告之管理方式，實質上將出勤紀錄之存續風險轉嫁於勞工，與法律課予雇主置備義務之立法目的相悖。縱基於特殊考量，交由勞工每日以「時間相機」APP註記上、

下班時間，雇主仍應將該等紀錄下載、保存，俾供得隨時核對、確認，然其將出勤紀錄委由林君以個人手機儲存；縱如原告所述有要求林君將出勤紀錄上傳至通訊軟體群組相簿內，原告也未建立任何備份或管理機制，致該等資料未能於受檢時提出，原告顯有應注意、能注意而未注意之過失，對本件違規事實具有過失之可歸責、可非難事由，依上開法文規定及說明，原告違反即時置備勞工出勤紀錄之法定義務，要屬明確。

㈣綜上所述，原處分以原告未置備勞工之出勤紀錄，依勞基法第30條第5項、第79條第2項及第80條之1規定，裁處最低裁罰金額之9萬元罰鍰，並公布處分資料，於法並無違誤。訴願決定予以維持，亦無不合。原告徒執前詞，訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

七、結論：原告之訴無理由。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　25　　日

審判長法　官　黃司熒

法　官　簡璽容

法　官　張佳燉

以上正本證明與原本無異。

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）；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

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，具備會計師資格者。 3.專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 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者。
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(一)、(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　25　　日

書記官　周俐君