

臺灣臺南地方法院行政訴訟判決

111年度簡字第51號

111年11月16日辯論終結

原告 東海國際電腦資訊有限公司

代表人 高朝棟

被告 臺南市政府

代表人 王鑫基

訴訟代理人 鄭名家

洪湘婷

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111年5月5日府法濟字第1110550943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、訴訟費用新台幣貳仟元由原告負擔。

事實及理由

壹、爭訟概要：原告為適用勞動基準法之行業，經被告機關 110年8月19日、同年月27日派員實施勞動檢查時，發現：(一)原告於108年1月至同年4月期間聘有勞工郭佩蓉（下稱郭君），卻未依規定置備郭君前述期間之工資清冊，並保存5年，違反勞動基準法第23條第2項規定。(二)原告於108年1月至同年4月期間聘有勞工郭君，卻未依規定置備郭君前述期間之出勤紀錄，並保存5年，違反勞動基準法第30條第5項規定。案經被告機關通知原告陳述意見，原告陳述略以：「…相關資料，在公司員工歷年來電腦資料中，找到事隔三個月後照片，因當下資料存放倉庫時受109年度5月22日豪雨影響，發現後，已經全部受雨水浸泡…當時考慮資料泡水後無法復原，且無任何員工爭議，所以就直接損毀了，無法再提供紙本資料。」被告機關審認原告上開陳述意見及本案事

證，乃認定原告有未依規定置備勞工工資清冊及勞工出勤紀錄表等情事，分別違反勞動基準法第23條第2項、同法第30條第5項規定，爰依同法第79條第1項第1款、同條第2項規定各處罰鍰新臺幣(下同)2萬元、9萬元，合計11萬元。原告不服，提起訴願，經訴願決定駁回，原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

貳、本件原告主張：

(一)郭君於108年3月31日自行填寫辭職申請單，在本公司的最後工作日為108年4月30日，自108年5月1日起至108年5月21日期間排特休假，原告於108年5月21日郭君離職前，即與郭君結清所有薪資及各項費用，雙方已無爭議。

(二)原告為遵守勞動基準法規定，本公司之員工出勤紀錄、工資清冊資料，均保存放在公司的倉庫(彰化市石牌莊64號)，除上鎖並設定保全以維護倉庫安全。然109年5月22日發生天災驟雨此等不可抗力之情事，以致倉庫屋頂漏雨，屋內紙本資料泡水損毀滅失，實非本公司所能控制，而不可歸責於本公司。

(三)原告已依規定置備勞工工資清冊、出勤紀錄，然因天災影響導致相關資料泡水，110年8月底本公司人員前去存放資料時，才發現原本存放的資料，因倉庫積水，已變成紙漿，且驟雨過後時隔三個月才發現，紙本類資料，已無法修復，並非原告未依規定置備勞工工資清冊、出勤紀錄。又原告事後調閱其他部門資料，有調取到108年1月-5月員工出勤點名表5份云云。等情，並聲明求為判決撤銷訴願決定及原處分。

參、被告則以：

一、按勞動基準法第1條規定：「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；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」、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。」、第30條第5項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。」。同法第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、…違反…第22條至第25條…規定。」、第79條第2項規定：「違反第30條第5項…規定者，處新臺幣9萬元以上45萬元以下罰鍰。」。

二、按前開勞動基準法第23條第2項（置備勞工工資清冊）、第30條第5項（置備勞工出勤紀錄）規定雇主應置備工資清冊與出勤紀錄之義務，其目的在於明確勞雇間工資與工時法律關係外，亦有方便勞動檢查之行政上與達成保全證據之訴訟上功能，而為之行為義務。所謂「置備」，係指各該工資清冊及出勤紀錄，應處於得隨時供檢視及利用之狀態，並需保存5年，以達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，並為證據保全（臺北高等行政法院106年度訴字第777號、110年度訴字第144號、臺南地方法院110年度簡字第11號、111年度簡字第18號行政訴訟判決要旨參照）（證物3至證物6）。

三、雖原告訴之，「郭君正式離職日（108年5月21日）」、「『郭君』是自行提出離職」、「郭君離職前，即與『郭佩蓉』君，結清所有薪資及各項相關費用，雙方已無任何爭議！」、「郭君在離開工作崗位之後，至今已時隔二年多了！」、「『110年5月25日』，向台南市政府勞工局提出勞資爭議調解申請，明顯不合常理」等語。惟前揭情事，尚非原告得據以免除置備勞工出勤紀錄、工資清冊，並依法保存5年規定之義務。是以，被告機關仍得依法請求原告提供勞工任職期間之出勤紀錄、工資清冊等資料以利進行勞動檢查，倘未依規定置備出勤紀錄、工資清冊，並保存5年，自得依法予以裁處。再按，原告事後提供勞工出勤點名表，僅能證明訴願人於「事後」有能力製作或提出勞工郭君之出勤紀錄，與法令所規定此項紀錄須備置處於得隨時供檢視及利用之狀態及依法保存之意旨不符，是以，原告受檢時，既已

01 表示該資料業已銷毀，即有未當場置備及保存之行為狀態，  
02 已違反勞動基準法第30條第5項規定，被告機關依法予以裁  
03 處，並無違誤。

04 四、雖原告訴之，出勤紀錄、工資清冊因發生天災驟雨之不可抗  
05 力情事，以致倉庫屋頂漏雨，資料皆泡水損毀滅失等語。惟  
06 被告機關審酌原告之主張，僅係補充說明該等應保存之資料  
07 遺失過程，非為證己無行政違章之補述或抗辯，核其情節，  
08 雖非故意未予保存，然依原告之主張，其應可於發薪之後，  
09 將其出勤紀錄與工資清冊以電子保存方式存於資訊設備內或  
10 存於雲端之虛擬空間，惟原告僅係將其置於未有顯著管理措  
11 施倉庫內，顯未善盡行政法上課予雇主保存義務，致該等資  
12 料滅失，尚屬有過失，依行政罰法第7條第1項規定，尚不得  
13 執為本案免責之論據。退步言之，縱原告所主張因天災之發  
14 生，而執為非有故意或過失之免責為有理由，然審其檢附之  
15 證明文件，僅只能證明該等大量不確定性之資料處於遭受水  
16 患侵擾之狀態，並未能有積極證據顯示或確明，本案所列舉  
17 之勞工郭君108年1月至108年4月間之出勤紀錄及工資清冊業  
18 已因該天災因素而致滅失，而執為本案阻卻違章之依據。依  
19 上，被告機關以原告違反勞動基準法第23條第2項、第30條  
20 第5項規定，裁處在案，並無違誤。等語，資為抗辯，並聲  
21 明求為判決駁回原告之訴。

22 肆、兩造之爭點：（一）109年5月22日發生驟雨是否屬天災不可  
23 抗力之情事？（二）被告以原告違反勞動基準法第23條第2項  
24 及第30條第5項規定，予以裁處，有無違誤？

25 伍、本院之判斷：

26 一、應適用之法令：

27 （一）勞動基準法

28 1. 第1條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加  
29 強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定  
30 者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低  
31 於本法所定之最低標準。」

- 01 2. 第23條第2項規定：「雇主應置備勞工工資清冊，將發放工  
02 資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清  
03 冊應保存5年。」
- 04 3. 第30條第5項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五  
05 年。」
- 06 4. 第79條第1項第1款、第2項規定：「(第1項)有下列各款規定行  
07 為之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反…  
08 第22條至第25條…規定。(第2項) 違反第30條第5項…規定  
09 者，處新臺幣9萬元以上45萬元以下罰鍰。」

10 (二)勞動基準法施行細則

- 11 1. 第14條之1規定：「(第1項)本法第23條所定工資各項目計算方  
12 式明細，應包括下列事項：一、勞雇雙方議定之工資總額。  
13 二、工資各項目之給付金額。三、依法令規定或勞雇雙方約  
14 定，得扣除項目之金額。四、實際發給之金額。(第2項) 雇主  
15 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  
16 隨時取得及得列印之資料為之。」
- 17 2. 第21條規定：「(第1項)本法第30條第5項所定出勤紀錄，包括  
18 以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電  
19 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  
20 錄。(第2項) 前項出勤紀錄，雇主因勞動檢查之需要或勞工向  
21 其申請時，應以書面方式提出。」

22 二、按勞動基準法之制定，乃係顧及勞資關係中，勞工處於弱勢  
23 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  
24 標準，故賦以資方應嚴格遵守勞動基準法之義務，而勞動基  
25 準法第23條第2項及第30條第5項有關雇主應置備勞工工資清  
26 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  
27 計算方式，方能作為勞工退休、職災補償或資遣等相關費用  
28 之計算基礎，係屬強制規定，雇主自應嚴格遵守。而雇主之  
29 「置備」工資清冊及出勤紀錄義務，乃係為因應個別勞工不  
30 定之需求所設，非為勞動檢查機構之檢查目的所為。此觀勞  
31 動基準法第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。」及勞動基準法第30條第5項於104年6月3日修法理由表示：「為配合民法中『不及一年之定期給付債權』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，復參以勞動基準法第14條之1第2項規定內容，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。

三、其次，觀諸105年12月21日修訂之勞動基準法第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。」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動基準法第23條第2項應製作並置備前揭工資清冊之公法義務。

#### 四、109年5月22日發生驟雨非屬天災不可抗力之情事：

（一）按天災者係指偶然事變或災難，為非常之性質，不能預知及無法抵禦之情況而言，最高法院65年度台上字第297號判決可資參照。是以足以免責之天災尚應符合該項天災不能預知無法抵禦之情況，換言之，如果已有事先預知發生之可能，且可以採取有效之防止災害發生之方式，則非屬足以免責之天災。而本件豪雨發生業經氣象局預報，且台灣民眾均知且有遭遇驟雨，倉庫年久失修漏水必淹水之經驗及常識，是以遇雨倉庫有淹水可能性一事乃為被告所預知，且其應該可以事先加以評估後採取完善之防範措施，而被告並無詳細評估，導致並無有效防止系爭資料遭水淹及，是以系爭資料遭水淹及乃因被告未盡事先注意義務，而非本次豪雨屬於無法預知及抵禦之天災；況依被告所提供之5月21日至5月24日累

01 積雨量圖，彰化市並無豪雨發生，此有國家災害防救科技中  
02 心0522 豪雨事件主降雨區測站的降雨時序圖附卷可稽(本院  
03 卷第208頁)。又若屬公司場所內部因素所致者，應認非屬不  
04 可預見且無法避免，本件原告倉庫平日若有定時清查與維  
05 護，應不難發現倉庫屋頂漏水之瑕疵劣化之現象，而得及時  
06 防止本次事故之發生，可見原告對於倉庫維護上顯有疏失，  
07 是以，上開情事並非屬天災或其他相類似之不能預見或不可  
08 避免之情形，無論原告是否具有可歸責之事由，均不符合不  
09 可抗力之事由，因此被告主張免責並無理由。

10 (二)被告機關110年8月27日談話紀錄，原告受任人林明賜陳稱略  
11 以：「(問6)請問貴單位以何方式記載郭君上下班時間？…  
12 請提供郭君108年1月至108年4月出勤紀錄。(答6)以紙本打  
13 卡方式記載上下班時間…。郭君任職期間之出勤紀錄等資料  
14 皆以紙本形式記載，我公司確實有依規定置備並保存，但因  
15 為距離郭君離職日期已經過了2年8個月，其保存地點遇天  
16 災，下雨倉庫積水，導致相關資料箱子進水，如郭君的勞工  
17 名卡、108年1月至4月出勤紀錄、工資清冊、請假紀錄及勞  
18 資會議等相關資料皆以損滅失，故無法提供郭君出勤紀錄、  
19 工資清冊等資料。」該談話紀錄並經林明賜閱讀確認無誤後  
20 簽名在案。另原告回復被告函略以：「…相關資料，在公司  
21 員工歷年來電腦資料中，找到事隔三個月後照片，因當下資  
22 料存放倉庫時受109年度5月22日豪雨影響，發現後，已經全  
23 部受雨水浸泡…當時考慮資料泡水後無法復原，且無任何員  
24 工爭議，所以就直接損毀了，無法再提供紙本資料。」此有  
25 原告110年10月4日大東海字第1101004號函附卷(訴願卷第67  
26 頁)可稽。

27 (三)準此，原告確實有未依規定置備及留存勞工郭君之108年1月  
28 至108年4月工資清冊及出勤紀錄，並保存5年等情事，洵屬  
29 明確。是以，原告違反勞動基準法第23條第2項、同法第30  
30 條第5項規定，足以認定，被告機關分別依勞動基準法第79  
31 條第1項第1款、同條第2項規定就上開2違規行為各裁處2萬

元及9萬元罰鍰，共計11萬元罰鍰，依法核屬有據。

五、按勞動基準法第30條第5項規定，雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，且同法施行細則第21條規定，雇主依規定覈實記載勞工出勤情形之時間，應記至分鐘為止，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出勤紀錄，或雖曾置備但未保存，即該當行為時勞基法第79條第2項規定之處罰要件，雇主尚不得以「嗣後製作」之出勤紀錄主張不罰，蓋勞工不易舉證其是否出勤，而工作場所之監控權在於雇主，勞動檢查機關亦很難舉證勞工之出勤時間，故在未有勞資糾紛前，雇主已置設之勞工出勤紀錄，實為查考勞資糾紛之重大憑據，而雇主事後自行製作之出勤紀錄，有可能為規避民、刑事、行政責任而有內容不實之高度風險，且查證不易，故縱使可證明與事實相符，仍難脫免勞基法第79條第2項規定之行政處罰（臺北高等行政法院106年訴字第777號判決參照）。本件原告主張其已依規定置備勞工工資清冊、出勤紀錄，然因天災影響導致紙本資料泡水損毀滅失，已無法修復，不可歸責於本公司，又原告事後調閱其他部門資料，有調取到108年1月-5月員工出勤點名表，本院111年1月16日言詞辯論時又提出工資清冊云云乙節，惟查，原告為僱用勞工之事業主，依勞動基準法規定負有置備勞工工資清冊及出勤紀錄表之義務，使其處於得隨時供檢視及利用之狀態，並須保存5年，俾保障勞工權益。是以，原告既為雇主，對於勞動基準法相關規定，理應知之甚詳，就上開規定自負有遵守及注意之法定義務，然原告確實未能於被告機關實施勞動檢查時，置備郭君勞工工資清冊及出勤紀錄，並處於得隨時供檢視及利用之狀態，已如前述，其應注意而未注意即有過失，縱原告所稱因天災影響致郭君工資清冊、出勤紀錄受損為真，其疏未注意，難謂無主觀可歸責事由，況如

上所述，109年5月22日發生驟雨非屬天災不可抗力之情事，尚難以該等文件損毀滅失為由據以免責。至原告雖於訴願時提出出勤點名表，本院111年11月16日言詞辯論時又提出工資清冊，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，又被告自110年8月19日實施勞動檢查，於110年8月27日完成談話紀錄，並給予原告補正資料（即出勤紀錄、工資清冊未能保存之相關佐證）至110年9月10日止；再至110年9月27日製發陳述意見書，本件實施勞動檢查期間，給予原告準備、整理受檢資料之時間應為合理，是原告主張，尚難對其為有利之認定。從而，本件違規事證明確，原告所辯核不足採，揆諸前揭法令規定，認事用法俱無不合。

六、基上所述，原處分並無違法，訴願決定予以維持，核無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。又本件判決基礎已經明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院審酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，一併說明。

據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 11 月 30 日  
行政訴訟庭 法 官 侯明正

一、上為正本係照原本作成。

二、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）。上訴理由應表明關於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之具體事實。

中 華 民 國 111 年 11 月 30 日  
書記官 陳惠萍