臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第三庭
113年度巡簡字第12號
113年5月14日辯論終結

原　　告　禾峰有限公司
000000000000000000
代　表　人　黃景巖
被　　告　桃園市政府
000000000000000000
代　表　人　張善政
訴訟代理人　吳兆原律師
　　康賢綜律師

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國112年10月11日勞動法訴二字第1120011992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：原告從事其他工商服務等業務，為適用勞動基準法之行業。原告所屬勞動檢查處於民國112年5月26日派員實施勞動檢查，查得原告所僱之勞工李姵嫺於112年2月至4月皆有依約定出勤提供勞務，原告僅記載李姵嫺112年2月1日、2月4日、2月8日、2月10日、2月14日、3月1日、3月2日、3月7日、3月10日、3月14日、3月22日、3月25日、3月29日、4月7日、4月26日及4月27日之工作時間，未置備上述期間其餘期日之出勤紀錄；另原告所僱勞工王丹鳳及葉佳心於112年2月至同年4月亦有依約定出勤提供勞務，原告同未置備該二人上述期間之出勤紀錄，而違反勞動基準法(下稱勞基法)第30條第5項之規定。經被告審查後認定屬實，遂依同法第79條第2項、第80條之1第1項暨桃園市政府處理違反

勞動基準法事件統一裁罰基準(下稱裁罰基準)等規定，於112年6月16日以府勞檢字第1120158974號裁處書處原告罰鍰新臺幣（下同）9萬元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，限自即日起改善(下稱原處分)。原告不服，提起訴願經駁回後，遂就訴願決定及原處分關於罰鍰部分提起本件行政訴訟。

二、原告主張：原告自109年4月15日開業迄今，未收到關於勞基法之宣導及相關手冊，主管機關及地方單位亦未設有明顯處所可供領取相關宣導手冊，顯有疏失，並非所有雇主對於勞基法都相當明確清楚，經原告上網查詢，尤其以勞基法第30條第5項為最多雇主不知情，相關單位是否應於公司核准設立時加發勞基法手冊，或於負責人設立公司時給予上課輔導，而非一有疏失未規勸或警告即馬上開罰，況原告成立至今員工從未加班，被告開罰應在勞工權益受損之情形下較為合理，希望勞動部及桃園市政府勞工局就本件能以警告或勸導方式，讓原告警惕即可等語。並聲明：訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。

三、被告則以：原告確實未完整備置所僱勞工李姵嫻、王丹鳳及葉佳心等人於112年2月至4月期間之出勤紀錄，明顯違反勞基法第30條第5項規定，被告依同法第79條第2項暨裁罰基準附表第59項規定，裁處9萬元罰鍰(近3年第1次違反)，自屬適法等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

四、本院之判斷：

㈠勞基法第1條規定：「(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。」第4條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」第30條第5項、第6項規定：「(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。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」第79條第2項規定：「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。」第80條之1第1項規定：「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。」又勞基法第85條授權訂定之同法施行細則第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。」是上開勞基法第30條第5項、第6項規定，係鑑於工作時間為勞動條件之重要因素之一，勞雇雙方對於工時、工資、休息及休假等認定上易生爭議，致損及勞雇關係和諧，為使勞工之正常工作時間及延長工作時間紀錄明確化，作為勞資爭議之佐證依據，立法者乃課予雇主保存個別勞工出勤紀錄，並應覈實記載之義務，以確明勞工之工作時間。且所稱「置備」，係指使該等勞工出勤紀錄處於得隨時供檢視及利用之狀態，並於勞動檢查或勞工向其申請時，得即以書面方式提出，以求勞工工時精確之佐證，對勞工權益保障至為重要。

㈡復按勞基法第80條之1第2項規定：「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。」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。」被告為處理違反勞基法事件，建立執法之公平性，減少爭議及提昇行政效率與公信力，特訂定裁罰基準，作為處理違反勞基法裁處罰鍰之依據。而裁罰基準附表第59項規定：「違反勞基法第三十條第五項雇主未置備勞工出勤紀錄，或未依法保存勞工出勤紀錄五年者，依違規次

數處罰如下：(一)第一次違規處九萬元罰鍰。(二)第二次違規處十八萬元罰鍰。(三)第三次違規處二十七萬元罰鍰。(四)第四次違規處三十六萬元罰鍰。(五)第五次以上違規處四十五萬元罰鍰。」即斟酌違規之次數，分別為不同之處罰，寓有審酌義務人違章情節及應受責難程度之意涵，符合相同事件相同處理，不同事件不同處理之平等原則，且罰鍰之額度未逾越法律明定得裁罰之上限，被告自得依此基準而為裁罰。

㈢再按行政罰法第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。」第8條規定：「不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。」準此，行政罰之責任，包括故意及過失之違反行政法上義務行為均屬可罰，而所謂故意係指行為人對於違反行政法上義務之構成要件事實，明知並有意使其發生，或預見其發生而其發生並不違背其本意；所謂過失，指行為人對於違反行政法上義務之構成要件事實之發生，雖非故意，但按其情節應注意、能注意而不注意，或雖預見其能發生而確信其不發生。另有關行為人之故意或過失之判斷，並不包括行為人是否知悉其行為有無違反行政法上義務之判斷，是行為人不能以其不知法規而否認其有故意或過失之責，僅因此可非難程度較低，得按其情節減輕或免除其處罰。

㈣前開事實概要欄所載事實，為兩造所不爭執(本院卷第129至130頁)，並有經濟部商工登記公示資料查詢服務(本院卷第9頁)、桃園市政府勞動檢查處勞動條件檢查紀錄表、桃園市政府勞動條件檢查訪談紀錄(原處分卷第81至84頁)、陳述意見書暨所附資料(原處分卷第47至80頁)、原處分暨送達證書(原處分卷第41至45頁)及訴願決定(原處分卷第91至98頁)等在卷可稽，復觀諸上開勞動條件檢查訪談錄，原告之代表人黃景巖自承：「(勞動檢查員問：請問貴公司勞工上、下班時間為何？中間休息時間為何？有無出勤時間？)黃景巖答：09：00-18：00，中間休息1.5小時。沒有出勤紀錄。」

等語，足資認定原告客觀上確有未完整置備勞工出勤紀錄，未逐日記載勞工出勤情形之違章事實。而原告既係經營其他工商服務業，為適用勞基法之行業，原告自應注意遵守勞基法第30條第5項之規定，本件其違反上開規定之行為雖欠缺積極證據可認定係出於故意，但按其情節應注意遵守勞基法第30條第5項規定，並無不能注意之情事，而不注意，仍屬過失違反勞基法第30條第5項之行為，被告據以裁罰，自屬有據。

㈤原告固主張因主管機關宣導不足，致其不知勞基法第30條第5項之規定云云。惟行政罰法第8條所謂「不知法規」係指行為人不知法規所「禁止（不得作為）」或「誡命（要求作為）」之行為或不行為義務為何而言，另所謂「按其情節，得減輕或免除其處罰」，則係指依行為人本身之社會經驗及個人能力，仍無法期待其運用認識能力而意識到該行為之不法，抑或對於其行為合法性有懷疑時，經其深入思考甚至必要時曾諮詢有權機關解釋，仍無法克服其錯誤時，始具有所謂「無可避免性」(最高行政法院108年度上字第1016號判決意旨參照)。經查，勞基法第30條第5項關於置備勞工簽到簿或出勤卡等勞工出勤紀錄，並記載勞工出勤情形之規定，早於73年7月30日勞基法制定公布時即存在，已施行近40年，復原告之代表人於審理中亦陳明：伊係大學財務金融系畢業，10幾年前即在臺灣設立公司擔任負責人，為和潤、裕融、中租等公司之代理商，經營10年左右，後來去大陸，109年4月16日再返臺設立性質相同之原告公司迄今等情(本院卷第128頁)，是其既具有大學學歷，並經營事業擔任負責人長達十餘年之時間，又員工之管理及相關權利、義務等，如勞健保、勞動法令等，均與其業務有密切之關連，自應有優於一般人之認識，更應主動去尋求專業人員之諮詢、協助，以知悉其事業經營之相關法規範，了解其行為是否為不法，尚不得對於相關法規不為關心，是依原告之代表人之社會經驗及個人能力，並無不能瞭解上開雇主所負置備勞工出勤紀

錄此勞基法上義務之可能，本件自非屬無法避免之欠缺不法意識情形，復未有任何應減輕處罰之具體、特殊情狀，當無行政罰法第8條但書減輕或免除處罰規定之適用，原告上開主張，自非可採。

㈥另原告主張成立迄今員工均無加班情形，縱未置備勞工出勤紀錄亦未使勞工權益受損，主管機關應施以警告或勸導方式云云。惟按雇主應置備勞工出勤紀錄，逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，並保存5年，此為勞基法第30條第5項、第6項所明定課予雇主之義務，目的在使勞工工作時間紀錄明確化，避免勞雇雙方於工時、加班費、休假等認定產生爭議時無所憑據，此乃法律之強行規定，尚不受勞工實際有無加班而影響，自不能解免原告違反法定義務之事實。末行政罰法第19條規定：「(第1項)違反行政法上義務應受法定最高額新臺幣3,000元以下罰鍰之處罰，其情節輕微，認以不處罰為適當者，得免於處罰。(第2項)前項情形，得對違反行政法上義務者施以糾正或勸導，並作成紀錄，命其簽名。」本件被告據以裁罰原告之勞基法第79條第2項法定最低罰鍰額為9萬元，自無適用該微罪不罰規定之餘地，原告主張被告應先對其施予警告或勸導，並無所據，非可憑採。

五、綜上，原告確有違反勞基法第30條第5項規定之違章事實，被告依同法第79條第2項規定就上開違章行為裁處法定罰鍰最低額9萬元，自無違誤。訴願決定續予維持，亦屬有據。原告訴請撤銷原處分關於罰鍰部分及該部分之訴願決定，為無理由，應予駁回。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法核與判決結果不生影響，無逐一論述之必要，併予敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第236條、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　31　　日

法　官　洪任遠

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，以原判決違背法令為理由，向本院地方行政訴訟庭提出上訴狀並表明上訴理由（原判決所違背之法令及其具體內容，以及依訴訟資料合於該違背法令之具體事實），其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；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（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　31　　日

書記官　磨佳瑄