

臺中高等行政法院裁定

) FKT64W1Z1X5L0;@109年度簡上字

上訴人 早稻幸福有限公司

代表人 李文燭

被上訴人 臺中市政府

代表人 盧秀燕

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人不服中華民國109年1月14日臺灣臺中地方法院108年度簡字第86號行政訴訟判決，提起上訴，本院裁定如下：

主 文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、按對於簡易訴訟程序之判決提起上訴，非以其違背法令為理由，不得為之，且應於上訴理由中表明原判決所違背之法令及其具體內容，或表明依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實等事由，行政訴訟法第235條第2項及第236條之1規定甚明。是當事人對於地方法院簡易訴訟程序之判決上訴，應以其違背法令，且於上訴理由中表明上開事由，否則即不應准許，應認為上訴不合法而駁回之。又依同法第236條之2第3項準用第243條第1項規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；而判決有第243條第2項所列各款情形之一者，為當然違背法令。故當事人對於地方法院簡易訴訟程序之判決上訴，如依行政訴訟法第236條之2第3項準用第243條第1項規定，以判決有不適用法規或適用不當為理由時，其上訴狀或理由書應表明原判決所違背之法令及其具體內容；若係成文法以外之法則，應揭示該法則之旨趣，倘為司法

院解釋或最高行政法院之判例，則為揭示該判解之字號或其內容。如以行政訴訟法第236條之2第3項準用第243條第2項所列各款情形為理由時，其上訴狀或理由書，應揭示合於該條項各款之事實。上訴狀或理由書如未依此項方法表明者，即難認為已對簡易訴訟程序之判決違背法令有具體之指摘，其上訴自難認為合法。

二、上訴人從事餐飲業，為適用勞動基準法之行業。於民國108年7月10日經臺中市政府勞工局實施勞動檢查，發現上訴人未依規定置備勞工吳○玉107年9月份工資清冊，違反勞動基準法第23條第2項規定。經被上訴人審查屬實，乃依同法第79條第1項第1款規定，以108年9月4日府授勞動字第1080210907號行政裁處書（下稱原處分），裁處被上訴人罰鍰新臺幣（下同）2萬元。上訴人不服，提起訴願，亦遭駁回，提起行政訴訟，經原審法院以108年度簡字第86號行政訴訟判決（下稱原判決）駁回其訴，遂提起本件上訴。

三、上訴意旨略以：

（一）上訴人給予原店長吳○玉之薪資為固定支薪，107年1月至8月之薪資從28,000元後經調整至29,000元，均未低於勞動基準法最低薪資之規定，固定支薪均有紀錄，上訴人身為「雇主」均有置備，惟9月份該員工作未足月，故未提薪。

（二）本件不得歸責於上訴人：

1、吳○玉當時為上訴人之店長，其應須將當月每日各項紀錄，於次月6日（即107年10月6日）之前，依相關營業及出勤紀錄，製作當月之營業月報表（內含該員出勤紀錄，逐日登載營業額，若有休假則註明「休」，當日即為休假，均為該店長親筆寫製），提交公司，作為「雇主」（即上

訴人)支薪依據，並登載於該年度薪資清冊上。此有店長依其職責親筆製作之107年8月份以前的相關每月營業資料報表(內含當月之出勤紀錄)可稽。

2、至於107年9月份薪資，吳○玉店長係以每月固定支薪，其於107年9月23日即與其男友因感情問題突然失聯，包含其家屬均關閉所有連絡方式，其未依規定詳實記載上述文件提交上訴人，又未陳遞辭職書，且未交接相關業務及辦理交接手續，縱使要給予支薪，也要雙方互相核對扣除107年9月已休假日及107年9月23日至30日等未到職日才能支薪。該店長及其家屬均封鎖上訴人的訊息及電話，如何支薪給她？

3、事經隔將近1年，期間「雇主」與該員早已失聯，如何給付薪資？上訴人請求被上訴人聯繫該員，其願按107年9月份到職日數計算，補發薪資又未果。在沒有支薪情況下，「雇主」又如何登載當月薪資於107年之薪資清冊上備置？當然導致上訴人無法備置107年9月份薪資，無法適時提供被上訴人查核。若擅自將107年9月薪資登載，豈不造成偽造文書。

4、又勞動基準法第11條規定之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」，或第12條規定之「勞工違反勞動基準法或工作規則，情節重大」，上訴人均已加以舉證證明，故其無可歸責之事由。

(三)被上訴人於108年7月10日聲稱之「勞動檢查」，並未於通知函具體說明是何事是何原因？均係上訴人接獲通知後主動到案說明。上訴人到案後表示是否為本公司店長吳○玉薪資乙案？並予主動說明後，被上訴人始表明該店長確實有投訴積欠工資情事。當被上訴人詢問員工出勤紀錄為何

01 ？上訴人表示一般員工都以打卡上、班；但沒有特別說明
02 本公司對店長基於信賴原則，採取責任管理制，其職責必
03 須於當日營業結束後，負責POS登錄交班表結帳（或以手
04 寫方式結帳），每日之出勤紀錄，由店長再綜整每月營業
05 報表內說明，並於次月6日前交給公司據以核薪。108年7
06 月10日，被上訴人之訴訟代理人迄至原審法院言詞辯論前
07 ，完全不曾與上訴人之訴訟代理人謀面。上訴人懇求轉達
08 與吳○玉謀面協商願補發放當月薪資，不就可提供當月的
09 薪資備查了嗎？卻只有1位雇員出面在市政府4樓走廊站著
10 訪問，訪問結束她才說這段談話均有錄音，這就是被上訴
11 人訴訟代理人辯稱所謂的「派員勞動檢查」的真相。被上
12 訴人站在監督立場，吳○玉在未支領9月份薪資的情況下
13 ，應該教上訴人如何在清冊上登載當月薪資才對？其明知
14 前述為不可抗力之情況，既不聯繫吳店長出面協商，怎可
15 據以違反勞動基準法第23條第2項之事實為由開罰？108年
16 7月10日到案說明（被上訴人稱：派員勞動檢查），上訴
17 人均據實以告確實無法提供107年9月份之清冊。至於107
18 年1月至8月甚至106年之清冊檔案，應備至5年以上，上訴
19 人都有置備。

20 （四）被上訴人明知吳○玉店長係有重大違失（有勞動基準法第
21 11條及第12條列舉確實無法勝任工作情況），以致未領10
22 7年9月薪資，就應循勞動基準法第27條規定，先行要求雇
23 主（上訴人）定期支付薪資才正確。既接獲吳○玉投訴，
24 明知沒有107年9月月薪記載於年度薪資清冊上備查，更何
25 況上訴人2次收到被上訴人未敘明內容通知函，表示若是
26 關於本店長吳○玉薪資問題，願採補救措施予以補發；一
27 昧開罰豈合理合法？被上訴人依勞動基準法第23條第1項

第1款規定，裁處最低罰鍰2萬元，僅憑口供，無提供相關物件文書資料佐證，僅憑訪談紀錄認事用法，顯然違誤。另被上訴人接獲勞工投訴也應該就上訴人之請求，本諸勞資爭議法第2條勞資雙方當事人應本誠實信用及自治原則，解決勞資爭議，達成圓滿的補救措施，依行政訴訟法第200條第3款規定，為下列方式之裁判：上訴人之訴有理由，且案件事證明確者，應判令行政機關作成上訴人所申請內容之行政處分等語，聲明求為原判決廢棄、訴願決定及原處分均撤銷。

四、本院查：

原判決經審酌卷內之臺中市政府勞工局108年7月10日勞動檢查談話紀錄，及其他卷證資料，論斷略以：「本件爭議之關鍵即為：原告（即本件上訴人，下同）未能提供勞工吳○玉107年9月份工資清冊，是否違反勞動基準法第23條第2項之規定？有無不可歸責於己之事由而得主張阻卻其責任？．．．（二）原告於被告（即本件被上訴人，下同）進行勞動檢查時，未能提供勞工吳○玉之工資清冊一節，兩造均不爭執，並有卷附臺中市政府勞工局108年7月10日勞動檢查談話紀錄，原告陳稱略以：『（問）請問貴單位與勞工吳君爭議事項為何？（答）本單位店內營收報表及核發工資皆由吳君執行，惟吳君107年9月23日即失聯，失聯後發現相關表單（吳君出勤紀錄及工資清冊）均消失，疑似吳君私自帶走，故本單位未置備吳君出勤紀錄及工資清冊。』據此，被告派員訪查時，原告確實未置備所僱勞工吳○玉之工資清冊，其違反勞動基準法第23條第2項之事實，足以認定。（三）至於原告主張其出勤紀錄均須仰賴勞工吳○玉陳報營業資料後，原告始得核發薪資，然因吳○玉因私人感情糾紛不告而別，亦

01 未陳報營業資料，因此無法提供薪資資料等語。然查勞動基
02 準法第23條第2項規定．．．，必須置備勞工清冊之義務乃
03 為『雇主』，此乃公法上之強制規定，自難另以其他方式轉
04 嫁此項義務。因此原告於本件審理中主張：原告開設早餐店
05 原本採取和超商相同之POS電腦系統紀錄出勤資料，但因經
06 常當機，嗣自107年4月間起，即未使用電腦管理軟體，改由
07 店長（即勞工吳○玉）紀錄等語，縱令屬實，仍然無法因此
08 豁免原告身為『雇主』，必須提供勞工薪資清冊之法定義務
09 。換言之，無論雇主選擇何種經營管理模式（例如電腦差勤
10 系統或由特定勞工紀錄），如因技術障礙或個人因素以致無
11 法提供薪資清冊，上述勞動基準法之法律責任仍由雇主承擔
12 。否則，倘若容許雇主逕以電腦系統或委託他人為由，任意
13 轉嫁其公法上之義務，而輕易規避上述強制規定，自非允當
14 。（四）末查，本件原告對其未能提供勞工吳○玉之工資清
15 冊一節，並不爭執，則被告認定原處分所根據之事實，客觀
16 上明白足以確認，而依行政程序法第103條第5款及行政罰法
17 第42條第6款規定未給予陳述意見之機會，自屬於法有據。
18 據此，原處分依勞動基準法第79條第1項第1款規定，裁處最
19 低罰鍰2萬元，認事用法，並無違誤。」等語明確。經核原
20 判決業已詳述認定上訴人未依規定置備勞工吳○玉107年9月
21 份工資清冊之行為事實所憑之證據及依據，並就上訴人之主
22 張何以不足採之理由詳予指駁，上訴人雖以該判決違背法令
23 為由，惟核其上訴理由所述內容，無非僅重述其在原審業經
24 主張而為原判決摒棄不採之陳詞，或就原審取捨證據、認定
25 事實之職權行使，指摘其為不當，尚難認對該判決之如何違
26 背法令已有具體之指摘，依上述規定及說明，應認其上訴為
27 不合法，應予駁回。

01 五、據上論結，本件上訴為不合法，依行政訴訟法第236條、第2
02 36條之2第3項、第249條第1項前段、第104條、民事訴訟法
03 第95條、第78條，裁定如主文。

04 中 華 民 國 109 年 3 月 23 日

05 臺中高等行政法院第二庭

06 審判長法官 王 德 麟

07 法 官 蔡 紹 良

08 法 官 詹 日 賢

09 以上正本證明與原本無異。

10 本裁定不得抗告。

11 中 華 民 國 109 年 3 月 23 日

12 書記官 詹 靜 宜