

臺灣臺中地方法院行政訴訟判決

108年度簡字第86號

108年12月31日辯論終結

原告 早稻幸福有限公司

代表人 李文焄

被告 臺中市政府

代表人 盧秀燕

訴訟代理人 吳冠賢

訴訟代理人 巫豐哲

上列當事人間違反勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國108年10月25日勞動法訴二字第1080021724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、事實概要：原告從事餐飲業，為適用勞動基準法之行業。於108年7月10日經臺中市政府勞工局實施勞動檢查，發現原告未依規定置備勞工吳瑞玉107年9月份工資清冊，違反勞動基準法第23條第2項規定。經被告審查屬實，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0000000000號行政裁處書，裁處被告罰鍰新臺幣（下同）2萬整（下稱原處分）。原告不服，提起訴願亦遭駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、本件原告主張：

（一）原告僱用之店長吳瑞玉因私人感情出錯，率爾離去，其未依規定詳實記載提交予原告，導致無法適時提供當月薪資陳報市府。原告公司內部應該交接業務，皆需依店長職責填報！該職責是否為店長之責？檢陳該店長依其職責，只把107年8月份以前的相關營業資料報表，及本公司記載之該員當年的薪資紀錄影本提供佐證。

（二）該前項所述，該員（吳瑞玉）於107年9月23日即失聯，確實

01 沒做108年9月的營業、薪資報表提交公司。若本人擅於該
02 員（吳瑞玉）每月薪資，將107年9月薪資登載，豈不造成
03 「偽造文書」罪嫌。臺中市政府此舉，真的是強人所難。另
04 本人多次接獲市府勞工局公文，均火速前往市府說明，並請
05 求市府代為轉達請吳瑞玉店長出面說明處理均未果，豈可歸
06 責本公司，均係原處分機關就本人說明憑空臆測，一味追究
07 為本公司無法提出員工吳瑞玉107年9月薪資，供原處分機
08 關審查，據以開罰，顯失公允！顯然違背公務員服務法第一
09 條（忠實服務）公務人員應恪守誓言忠心努力，依法律、命
10 令所規定執行其職務。

11 (三)緣107年9月本人耳聞該店長吳瑞玉因其與男友分手，欲傷害
12 其全家，怕她受到其男友揚言傷害報復，擅於107年9月26日
13 不辭而別索性離去，以LINE詢問當日早餐應備數量及客
14 人訂購早餐項目都沒回應！索性電話都遭其封鎖！關心她，
15 怕她出事，反而她回應不要沒事找事，就直接封鎖，根本無
16 從聯繫，請問鈞院，我身為公司負責人如何處理是好？萬一
17 真的事情發生，我要像之前的北部一家咖啡店老闆，因知情
18 不報，被法院起訴嗎？市府此舉，簡直草率行事率爾罰鍰，
19 豈有此理？令人痛心。

20 (四)原處分機關臺中市政府魯莽擅專，既然要求本公司提出107
21 年9月份薪資清冊提供審查，又未依本公司負責人請求請吳
22 瑞玉店長詢問其以店長之身分，在市府公證之下，就店長吳
23 瑞玉在不辭而別之前，有無做成107年9月份薪資清冊，答案
24 不就揭曉了嗎？另外有關紀錄，也可以詢問吳瑞玉店長，是
25 不是在次月6日之前，她應該把相關紀錄交給公司？本公司
26 無前述資料如何提供？台灣市政府承辦人簡直強人所難，簡
27 直專橫無理且擅專！復未給予雙方陳述意見之機會，請求聯
28 絡吳瑞玉店長出面說明並補齊相間資料補簽辭職書雙方不是
29 圓滿解決了嗎？我身為負責人也以最大的誠意，若有確有其
30 所述積欠當月（107年9月）薪資則本人代表公司義無反顧按
31 最後離扣除未到職日等，願再補發當月薪資。

01 (五)綜總以上說明，請求鈞院撤銷原處分，並請臺中市政府退回
02 新臺幣2萬元罰鍰。以伸張正義，還給公司清白。

03 三、被告答辯則以：

04 (一)原告早稻幸福有限公司經營早餐店業，為適用勞動基準法（
05 以下簡稱勞基法）之行業。查原告未置備所僱勞工吳瑞玉
06 107年9月份工資清冊，經被告所屬機關臺中市政府勞工局（
07 以下簡稱勞工局）於108年7月10日實施勞動檢查，發現原告
08 確有前開違法情形，查有原告之談話紀錄等資料影本可稽，
09 業以108年8月6日中市勞動字第1080048617號函通知原告檢
10 查結果，並給予10日之陳述意見機會，原告雖以108年8月8
11 日早稻第0000000000號書函陳述意見，被告稽之全案附卷，
12 審認原告違反勞基法第23條第2項規定屬實，爰依勞基法第
13 79條第1項規定，以108年9月4日府授勞動字第1080210907號
14 行政裁處書，處以新臺幣2萬元整罰鍰在案，原告不服提起
15 訴願，案經勞動部以108年11月6日勞動法訴二字第00000000
16 00號訴願決定書駁回。

17 (二)按勞基法第1條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞
18 工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法
19 ；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞
20 動條件，不得低於本法所定之最低標準。」、第23條第2項
21 規定：「雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項
22 目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五
23 年。」、第79條規定：「（第1項）有下列各款規定行為之
24 一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反…
25 、第二十二條至第二十五條、…。」。

26 (三)關於原告主張案內勞工吳瑞玉係屬原告所聘僱之店長，因其
27 私人感情出錯率爾離去，未依規定交接業務，導致原告無法
28 提供107年9月份工資清冊資料，並將該資料提供給被告機關
29 一節：

30 1.查勞基法第1條規定，為規定勞動條件最低標準，保障勞工
31 權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展。又顧及勞資關

01 係中勞工往往處於弱勢地位，為平衡雙方之斡旋能力及保障
02 勞工勞動條件之最低標準，落實此項社會政策性之立法，課
03 以雇主應嚴格遵守勞基法之義務。從而同法第23條第2項規
04 定雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、
05 工資總額等事項記入且工資清冊應保存五年，係鑑於勞雇雙
06 方對於工作時間、工資、休息及休假等認定上易生爭議，致
07 損及勞雇關係和諧，為確立勞工與雇主約定之工資結構範疇
08 ，以資為勞資爭議之佐證，此乃法律強制規定。

09 2.再查勞基法施行細則第14-1條規定：「本法第二十三條所定
10 工資各項目計算方式明細，應包括下列事項：一、勞雇雙方
11 議定之工資總額。二、工資各項目之給付金額。三、依法令
12 規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額。四、實際發給之
13 金額。雇主提供之前項明細，得以紙本、電子資料傳輸方式
14 或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。」

15 3.按最高行政法院106年度裁字第96號裁定理由略以：「所謂
16 『置備』，自係指所準備之勞工簽到簿或出勤卡，應處於得
17 隨時供檢視及利用之狀態，…，俾保障勞工權益。…。」及
18 臺中高等行政法院100年度簡字第96號判決理由略以：「所
19 稱『置備』係指該等簽到簿或出勤卡，使其處於得隨時供檢
20 視及利用之狀態；…。」，爰此，查勞基法規範中所謂雇主
21 之「置備」概念係為雇主所準備該等工資清冊資料，應使其
22 處於隨時供檢視及利用之狀態。

23 4.復依卷附108年7月10日本府勞工局勞動條件檢查談話紀錄記
24 載略以：「(問：請問貴單位與勞工吳瑞玉約工時及工資制
25 度為何?)答：…基本上工資項目均為約定工資，無其他津
26 貼項目；出勤紀錄以打卡紀錄為準，無其他書面或數位資料
27 等載，…。(問：請問貴單位與勞工吳瑞玉爭議事項為何?)
28)答：…另吳員107年9月28日再次失聯後，發現相關表單(吳
29 員出勤紀錄及工資清冊)均消失，疑似吳員已私自帶走，故
30 本單位並未置備吳員出勤紀錄及工資清冊。…。」等語，以
31 上內容皆經原告負責人本人李文焯詳閱無誤後，始蓋章並簽

01 名在案，足見原告於受檢當時確未將勞工吳瑞玉107年9月份
02 工資清冊處於得隨時供檢視及利用之狀態，違法事實洵堪認
03 定。

04 5.基此，勞基法第23條第2項所稱「置備」係指所準備之勞工
05 工資清冊，應處於得隨時供檢視及利用之狀態，本件原告於
06 受檢時即自承未留存置備案內勞工吳瑞玉工資清冊，本府勞
07 工局當場即提示違法情形，原告雖主張係因勞工吳瑞玉為店
08 長，未依規定交接業務云云，惟顯係其內部管理問題，經核
09 與勞基法第23條第2項所定之要旨不合，再者原告於收受本
10 府勞工局檢查結果通知後，亦未積極說明提供證據以及坦承
11 未有相關營業日報、月報及相關費用等資料來佐證置備留存
12 勞工吳瑞玉之工資清冊，尚難執為本件免予處罰之論據，是
13 故原告所訴，尚非可採。

14 (四)再者，被告亦針對原告所述於108年7月17日電洽勞工吳瑞玉
15 確認是否有留存107年9月份出勤及工資清冊所載公務電話紀
16 錄表略以：「(問：公司這邊是有提到出勤紀錄跟工資清冊
17 都是您自行留存，對嗎？)答：有阿，我有存在手機裡阿。(
18 問：我是說正本的部分有在您那裏嗎？)答：怎麼可能，正
19 本都在公司阿。(問：那您存在手機裡的有9月(107年)的出
20 勤及工資明細嗎？)答：因為那個月我沒有做到月底，所以
21 沒有拍，可是我每天都有拍報表給我們老闆。(問：好那我
22 跟您確認107年9月的出勤及薪資沒有在您那裡，您都拍給老
23 闆了？)答：對阿。」等語，本件原告違法事證明確，違法
24 構成要件該當，原告縱無故意之犯意，惟其既為雇主，未依
25 法置備勞工工資清冊亦有過失，原告之主張亦非得作為阻卻
26 違法之事由，未符行法罰法所定各該得予以減輕或得免除其
27 處罰之情形，被告本府依法就原告違法事實裁處，處以法定
28 罰鍰最低額新臺幣2萬元整罰鍰，並無不當。

29 (五)基此，本件原告於受檢當日無法提供資料，此即非置於隨時
30 得供檢視之狀態，原告於收受檢查結果通知後亦無積極說明
31 及提供相關佐證資料，核與勞基法所定之勞工工資清冊之置

01 備性質不符，無法阻卻其違法事由，故原告未置備勞工工資
02 清冊，違反勞基法第23條第2項規定事實明確，被告依法裁
03 處自屬有據。

04 (六)綜上，本件起訴應無理由，敬請鑒核並駁回原告之訴。

05 四、本件爭議之關鍵即為：原告未能提供勞工吳瑞玉107年9月份
06 工資清冊，是否違反勞動基準法第23條第2項之規定？有無
07 不可歸責於己之事由而得主張阻卻其責任？

08 (一)勞動基準法第1條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障
09 勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本
10 法；本法未規定者，適用其他法律之規定。」「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。」第23條第
12 2項規定：「雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資
13 各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保
14 存5年。」第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為
15 之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反..
16第22條至第25條.....、規定。」勞動基準法施行細則
17 第14條之1規定：「本法第23條所定工資各項目計算方式明
18 細，應包括下列事項：一、勞雇雙方議定之工資總額。
19 二、工資各項目之給付金額。三、依法令規定或勞雇雙方約
20 定，得扣除項目之金額。四、實際發給之金額。」「雇主提
21 供之前項明細，得以 紙本、電子資料傳輸方式或其他勞
22 工可隨時取得及得列印之資料為之。」行政程序法第103條
23 第5款規定：「有下列各款情形之一者行政機關得不給予陳
24 述意見之機會：一、.....五、行政處分所根據之事實，客
25 觀上明白足以確認者。」行政罰法第42條第6款規定：「行
26 政機關於裁處前，應給予受處罰者陳述意見之機會。但有下列
27 情形之一者，不在此限：一、.....六、裁處所根據之事
28 實，客觀上明白足以確認。」

29 (二)原告於被告進行勞動檢查時，未能提供勞工吳瑞玉之工資清
30 冊一節，兩造均不爭執，並有卷附臺中市政府勞工局108年
31 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瑞玉之工資清冊，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瑞玉陳報營業資料後，原告始得核發薪資，然因吳瑞玉因私人感情糾紛不告而別，亦未陳報營業資料，因此無法提供薪資資料等語。然查勞動基準法第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。」上述法條規定明確，必須置備勞工清冊之義務乃為「雇主」，此乃公法上之強制規定，自難另以其他方式轉嫁此項義務。因此原告於本件審理中主張：原告開設早餐店原本採取和超商相同之POS電腦系統紀錄出勤資料，但因經常當機，嗣自107年4月間起，即未使用電腦管理軟體，改由店長（即勞工吳瑞玉）紀錄等語，縱令屬實，仍然無法因此豁免原告身為「雇主」，必須提供勞工薪資清冊之法定義務。換言之，無論雇主選擇何種經營管理模式（例如電腦差勤系統或由特定勞工紀錄），如因技術障礙或個人因素以致無法提供薪資清冊，上述勞動基準法之法律責任仍由雇主承擔。否則，倘若容許雇主逕以電腦系統或委託他人為由，任意轉嫁其公法上之義務，而輕易規避上述強制規定，自非允當。

(四)末查，本件原告對其未能提供勞工吳瑞玉之工資清冊一節，並不爭執，則被告認定原處分所根據之事實，客觀上明白足以確認，而依行政程序法第103條第5款及行政罰法第42條第6款規定未給予陳述意見之機會，自屬於法有據。據此，原處分依勞動基準法第79條第1項第1款規定，裁處最低罰鍰2萬元，認事用法，並無違誤。

01 五、從而，原處分並無違法，訴願決定予以維持，核無不合。原
02 告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

03 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
04 前段，判決如主文。

05 中 華 民 國 109 年 1 月 14 日

06 行政訴訟庭 法官 張升星

07 一、上為正本係照原本作成。

08 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其
09 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
10 書（均須按他造人數附繕本）。上訴理由應表明關於原判決
11 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
12 違背法令之具體事實。

13 書記官 簡芳敏

14 中 華 民 國 109 年 1 月 14 日