高雄高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5LO;@108年度訴字第

民國109年3月5日辯論終結

原　　告　大東車體企業股份有限公司

代　表　人　張立紘

被　　告　高雄市政府勞工局

代　表　人　王秋冬

訴訟代理人　張雅櫻

　　游雅雯

　　林俊男

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服中華民國高雄市政府108年6月19日高市府法訴字第10830494600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、爭訟概要：

被告於民國107年11月9日對原告之營業處所實施勞動檢查，後經原告代表人於同年月23日訪談時發現原告未置備所屬勞工王國政105年1月至105年4月工資清冊及出勤紀錄。被告乃於107年12月19日依法舉發，並給予陳述意見之機會。原告雖於同年12月25日提出陳述意見，惟經被告審酌調查事實證據及陳述意見後，仍認原告違反行為時勞動基準法第23條第2項及第30條第5項規定之事實明確，乃依行為時同法第79條第1項第1款、第2項及第80條之1等規定，以108年1月23日高市勞條字第10740411000號裁處書分別裁處新臺幣（下同）2

萬元及9萬元罰鍰，共計11萬元罰鍰，並公布名稱。原告不服，提起訴願，遭決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

（一）主張要旨：

1、原告原負責人蔡文龍於107年6月往生，現任代表人張立紘是107年11月6日始擔任原告之代表人，相關文件、員工資料等均沒有交接，且沒有聘用舊員工。

2、原負責人蔡文龍於公司倒閉前確有依勞動基準法第23條第2項及第30條第5項為所有員工置備工資清冊及出勤紀錄，若未置備每位員工每月之薪資要如何計算，薪資計算不實員工也會向被告投訴，且原告就算財務危機也善盡對員工責任沒有積欠任何員工薪資，並無未依法設置工資清冊及出勤紀錄。

3、原告105年4月底因財務危機跳票，積欠龐大債務，公司廠房內所有機器及物品均被債權人搬空，廠房也被破壞，所有相關文件已全部遺失，廠房也於106年被臺灣高雄地方法院拍賣，故原告並非無故不提供員工王國政薪資清冊及出勤紀錄，而是實際上已無法提供。

（二）聲明：訴願決定及原處分（被告108年1月23日高市勞條字第10740411000號裁處書）均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

（一）答辯要旨：

1、勞動基準法之制定，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，以落實此項社會政策性之立法，勞雇雙方均有遵守該法之義務。行為時勞動基準法第23條第2項、第30條第5項規定此為法律所課予雇主之強制義務，其目的在能

確實計算勞工每日工作時間，並作為核算勞工工資之具體依據，俾保障勞工權益，是原告既為適用勞動基準法之行業，即應遵守前開規定，為所僱勞工置備出勤紀錄，並逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。又其立法目的，係為使勞工之正常工作時間及延長工作時間記錄明確化，以作為勞資爭議之佐證。又所謂「置備」係指準備該等出勤紀錄，使其處於得隨時供檢視及利用之狀態，進而使主管機關進行勞動檢查時，能透過該出勤紀錄，以確認員工之工時、工資等法定權益是否有受到影響及符合法令規定。

2、原告107年11月23日於被告勞動檢查談話紀錄略以：「……因本人及本人母親每日營業都在，未以任何形式記載勞工出勤情形。……本人母親為實際發薪人，未以任何形式記錄勞工之工資發放情形。……」均有原告代表人親筆簽名確認，且原告於陳述意見及訴願時，對其未依規定置備勞工工資清冊及出勤紀錄之違法事實亦不否認，原告違反行為時勞動基準法第23條第2項及勞動基準法第30條第5項規定之事實，洵堪認定。據上，原告於勞動檢查會談時既坦承未依行為時勞動基準法第23條第2項及第30條第5項規定置備及保存渠等勞工出勤紀錄及薪資清冊，縱又如原告所述承接公司未交接文件或不慎全部遺失員工出勤紀錄及薪資清冊，則原告既未妥善備置出勤紀錄及薪資清冊，致無法置備於得隨時供檢視及利用之狀態，其對於備置勞工出勤紀錄及薪資清冊義務之違反，顯然具有應注意、能注意、而未注意之過失，被告依法裁罰，於法有據，原告所稱尚難執為免責之論據。

（二）聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：原告有無未備置工資清冊及出勤紀錄之故意或過失？

五、本院的判斷：

（一）前提事實：

如爭訟概要欄所載之事實，業經兩造分別陳述在卷，並有原告公司登記資料（原處分卷第37頁）、被告107年11月9日勞動條件檢查會談紀錄表（原處分卷第27至31頁）、談話紀錄（原處分卷第57至61頁）、原告說明書（原處分卷第7頁）、原處分（本院卷第19至21頁）及訴願決定書（本院卷第25至31頁）影本附卷可證，可信為真實。

（二）應適用的法令：

1、行為時勞動基準法第23條第2項：「雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年。」

2、勞動基準法第30條第5項、第6項：「（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。」

3、行為時勞動基準法第79條第1項第1款、第2項：「（第1項）有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰：一、違反……第22條至第25條、……規定。……（第2項）違反第30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。」

4、勞動基準法第80條之1第1項：「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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

5、行政罰法第7條：「（第1項）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2項）法人、設有代

表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關或其他組織違反行政法上義務者，其代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，推定為該等組織之故意、過失。」

（三）按「人民違反法律上之義務而應受行政罰之行為，法律無特別規定時，雖不以出於故意為必要，仍須以過失為其責任條件。但應受行政罰之行為，僅須違反禁止規定或作為義務，而不以發生損害或危險為其要件者，推定為有過失，於行為人不能舉證證明自己無過失時，即應受處罰。」為司法院釋字第275號解釋文所示。是此一解釋即點明行政罰與刑罰之重要差異。蓋以違反行政法上義務之制裁手段，有以刑罰者，此稱之為行政刑罰，其違法行為性質上屬刑事不法之犯罪行為，且以處罰故意行為為原則，例外方處罰過失行為；反之，違反行政法上義務之制裁係以罰鍰、停業、歇業、吊扣（銷）執照等裁罰性不利處分者，則稱為行政秩序罰或狹義之行政罰，其違法行為之性質屬行政不法，因其違法行為尚未達到刑事不法之高度，但為實現行政管制目的或落實管制措施而採取較低度處罰手段，是以無論行為人有無故意或過失，均應處罰，且其違反禁止規定或作為義務時，尚應推定其有過失，此即行政罰法第7條第1項規定之意旨。換言之，行為人違反行政法上義務時，即依法推定其就該義務之違反有過失責任，依此，行為人如欲阻卻責任要件時，就必須舉證其對該項行政法上義務之違反，既非故意且無過失責任始可。

（四）又勞基法之制定，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動基準法之義務，而勞動

基準法第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計算方式，方能作為勞工退休、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。經查，原告代表人原為蔡文龍（107年11月6日變更代表人為張立紘），並雇用勞工王國政等數人，後因原告於105年4月間無預警歇業，隨後遭債權人侵入廠區搬運機械設備，106年5月間並經法院拍賣其廠房及應收帳款。而原告前揭所屬勞工雖領得105年4月之工資，但原告並未給付勞工資遣費及預告工資，勞工王國政等人乃於107年8月間向被告申請勞資爭議調解，但未獲原告給付，勞工王國政乃於107年11月間再向被告檢舉原告未給付勞工資遣費。經被告於107年11月9日派員至原告營業處所實施勞動檢查，因原告代表人不在，乃通知其到局訪談，後經原告代表人107年11月23日到局表示：因原告原代表人蔡文龍無力償還債務而停業，且已去世，伊係直至107年11月6日始接任代表人職務，但公司仍屬停業狀態，且因之前原告被法院拍賣不動產，債權人也到原告廠區扣押財物，以致勞工之工資清冊及出勤資料全都遺失，伊無法提供勞工王國政等人105年1月至4月間之工資清冊及出勤資料，只能提出原告105年5月5日有匯款給各勞工上月工資之匯款單據等語。隨後原告再於107年12月25日出具說明書，再次表示原告廠房於105年4月間被債權人搬空廠房內所有機器及物品，確實無法提供勞工王國政105年1月至4月份之工資清冊及出勤紀錄等語之事實，為兩造所是認，並有卷附被告107年8月22日勞資爭議調解紀錄、王國政107年11月1日檢舉案件紀錄表、被告一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表

、原告107年11月6日公司變更登記表、原告代表人107年11月23日談話紀錄、臺灣土地銀行105年5月5日存款憑條、臺灣高雄地方法院民事執行處105年司執字第152323號強制執行金額分配表、原告107年12月25日說明書、廠房照片8張等文件可稽（原處分卷第7至19、27至61、71至77、87至185頁），則此等事實自堪信實，準此，原告於被告107年11月間實施勞動檢查時，確有行為時勞動基準法第23條第2項及第30條第5項規定應置備勞工之工資清冊及出勤紀錄之違反，揆諸前揭行政罰法第7條第1項規定之說明，自是推定原告就該行政法上義務之違反具有過失責任。雖原告於本院審理時表示：原告廠房於105年4月間遭債權人無預警搬空廠房內機械設備及物品，導致原告無法提出勞工王國政等人105年1月至4月間之勞工工資清冊及出勤紀錄，此應屬不可抗力之結果，故原告就該義務之違反並無故意或過失，更何況那是原告前代表人之責任，與現任代表人無關云云。然查，原告廠房既曾遭債權人入侵搬運物品，理應就原告廠房內有市場價值且能變現之動產為之，此與原告應置備之勞工工資清冊及出勤資料無關，尚不得作為原告推諉上開文件遭他人竊盜以致無法提出之理由，更無論原告亦未曾就上開文件之失竊有向警局報案之紀錄；再者，原告既能提出原告105年5月5日給付各勞工105年4月份工資之匯款明細，足見原告本應備有各勞工計算其工資之基礎文件，姑不論原告代表人是否曾因職務交接以致有文件缺漏移交情事，此縱認係可歸責於前代表人、管理人或有其他實際行為之職員、受僱人或從業人員之故意或過失所致時，依行政罰法第7條第2項規定意旨，仍推定為原告之故意或過失。是綜前觀察，原告顯然未能舉證

其未能提出勞工王國政105年1月至4月份之工資清冊及出勤紀錄有何阻卻責任事由，從而，被告以原告前揭行政法上義務之違反，依勞動基準法第79條第1項第1款、第2項、第80條之1等規定，分別裁處最低罰鍰2萬元及9萬元，並公布名稱，自屬適法處置，乃原告仍主張其無故意或過失云云，洵屬無據，不應採取。

（五）縱上所述，原告上開主張，均非可取。原處分認事用法尚無違誤，訴願決定均予以維持，亦無不合。原告起訴求為撤銷，為無理由，應予駁回。又本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，並無逐一論述之必要，併此說明。

六、結論：原告之訴無理由。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　19　　日

高雄高等行政法院第三庭

審判長法官　吳　永　宋

法官　孫　奇　芳

法官　林　彥　君

以上正本係照原本作成。

一、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）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

二、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

三、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

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.上訴人或其法定代理人具備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、副教授者。 2.稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
（二）非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1.上訴人之配偶、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.上訴人為公法人、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，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出（二）所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　109　年　　3　　月　　19　　日

書記官　謝　廉　縈