

臺灣新竹地方法院行政訴訟判決

111年度簡字第20號

原告 栢鴻科技有限公司

代表人 黃俊琳

訴訟代理人 方正儒律師

被告 新竹縣政府

代表人 楊文科

訴訟代理人 余文翔

上列當事人間勞工退休金條例事件，原告不服勞動部民國110年4月7日勞動法訴二字第1100000306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

壹、事實概要：

原告公司係從事機械器具批發業務，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。原告所僱勞工江惠秋於民國109年7月22日，以原告投保薪資高薪低報為由，致有損害其權益之虞，而以存證信函向原告主張依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約。惟原告未於109年7月23日收受該存證信函後之30日內給付資遣費，經被告認原告違反勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第2項規定，依同法第45條之1第1項第1款規定，以109年11月18日府勞資字第1093934890號處分書，處原告罰鍰新臺幣（下同）30萬元，並應於文到10日內給付資遣費，另依勞退條例第53條之1規定公布受處分人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及處分金額（下稱原處分）。原告提起訴願，經勞動部以110年4月7日勞動法訴二字第1100000306號訴願決定駁回。原告不服，因而就罰鍰

01 部分提起本件行政訴訟。

02 貳、本件原告主張：

03 一、訴外人江惠秋係於106年8月10日起受雇於原告，並於109年7
04 月22日發函以原告有勞工保險投保薪資高薪低報情形為由，
05 而依勞基法第14條第1項第6款規定終止與原告間之勞動契
06 約，並要求依法給付資遣費及開立非自願離職證明。由此可
07 知，本件肇始於訴外人江惠秋主張終止勞動契約，而非原告
08 無故辭退、且不依勞基法第14條第4項準用同法第17條規
09 定，於訴外人江惠秋單方終止勞動契約後之30日給付其所主
10 張之資遣費。

11 二、不否認原告有因過失而低報訴外人江惠秋投保薪資之事實，
12 惟於計算訴外人江惠秋之退休金時，不應將交通津貼1,000
13 元計入薪資；另就訴外人江惠秋109年6、7月份退休金部
14 分，原告已分別於109年7月29日、8月28日各為其提撥1,656
15 元，並非0元。依此計算，原告所短少提撥之退休金應為3,5
16 98元，並非訴外人江惠秋於另案對原告提起之給付資遣費訴
17 訟（下稱另案訴訟）中主張之7,863元。縱依訴外人江惠秋
18 之計算方式，原告所短少提撥之退休金亦應為4,551元。

19 三、不論原告係於訴外人江惠秋任職近3年期間，為其短少提撥
20 退休金3,598元或4,551元，訴外人江惠秋均不得據此終止勞
21 動契約，並向原告請求支付資遣費，蓋勞基法第14條例法例
22 係採「重大理由」說，須達違反程度重大始可，然原告之高
23 薪低報僅對訴外人江惠秋造成平均每月100元或126元之損
24 害，顯不符合上開原則。況且，訴外人江惠秋既已於另案訴
25 訟與原告成立和解，即已發生拋棄原主張之權利、依和解筆
26 錄取得新權利之效力，且和解條件甚至優於法規所定金額，
27 與被告影射雇主為自己之利益、損害勞工權益，而以契約規
28 避法令期限之情事不同。被告自不得再以原告違反勞退條例
29 第12條第2項規定，而依同法第45條之1第1項第1款規定予以
30 處罰。

31 四、原告所短少提撥之退休金數額僅有3、4仟元，雙方復已達成

01 和解，且訴外人江惠秋已取得較法定金額為多之退休金，已
02 無任何損害。然被告卻處以比短少提撥金額多約66至83倍之
03 罰鍰，顯然失衡，違反行政程序法第7條之比例原則。本件
04 應審酌原告非違法主動辭退訴外人江惠秋，且非無故拒付資
05 遣費，事後又在尚有疑義之情況下，同意給付超過法律所定
06 之金額，顯非無故違反行政法義務，可責難程度甚微；訴外
07 人江惠秋在爭議未決之際，亦已取得優於法規之請求金額，
08 對其及社會無不利影響；另行政罰法第8條非僅限就法律是
09 否該做之認知，而係在行為時是否知悉自己有無實質違反法
10 律，原告之承辦人於高薪低報時，並非十分清楚如此行為已
11 經違背法律等情，應依行政罰法第18條規定免除或減輕處
12 罰。

13 五、綜上聲明：（一）訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。
14 （二）訴訟費用由被告負擔。

15 參、被告答辯略以：

16 一、不爭執交通津貼不得算入薪資，惟於扣除該項後，原告仍有
17 高薪低報情形。再者，實務上對於勞基法第14條立法例是否
18 採「重大理由」說乙節，並無統一見解。

19 二、原告與訴外人江惠秋於另案訴訟固已達成和解，惟民法規定
20 僅生規範契約當事人之效力，不生拘束行政機關依法所為行
21 政行為之效力。且倘認雙方契約約定即可不受法令規定期限
22 之限制，則雇主將可恣意與勞工約定超過法令規定之期限，
23 甚或於已受檢查處分，再主張與勞工和解而不受處分，顯有
24 違勞動相關法規規定各類給付期限之意旨。

25 三、被告已以原告違犯法條最低罰鍰額度為處罰，且原告又無行
26 政罰法上各類得減輕處分之事由，自無違反比例原則問題。
27 蓋行政罰法第8條，僅需行為人如已知悉法規所禁止或要求
28 應為之義務，即已具備違法性認識，並無該條但書之適用餘
29 地。另行政罰法第18條第1項，係在規範違反行政法上義務
30 行為應予處罰之前提下，裁處機關於法定罰鍰額度內裁量時
31 應審酌之因素，與同條第3項在調整法定罰鍰額度上下限有

01 所區別，不得以第1項事由作為第3項減輕或免除之依據。

02 四、綜上，原處分及訴願決定於法均無不合，原告提起本訴為無
03 理由。並聲明：（一）原告之訴駁回；（二）訴訟費用由原告
04 負擔。

05 肆、本院之判斷：

06 一、上開事實概要欄所述之事實經過，除下列爭執事項外，其餘
07 為兩造所不爭執，並有原處分、訴願決定等影本在卷可稽，
08 自堪認為真正。是本件爭執事項應為：（一）原告是否有將訴
09 外人江惠秋投保薪資以多報少之違反勞工法令行為？（二）
10 訴外人江惠秋依勞基法第14條第1項第6款規定，終止與原告
11 間之勞動契約，有無理由？（三）原處分以原告違反勞退條
12 例第12條第2項，依同法第45條之1第1項第1款規定，處原告
13 罰鍰30萬元，是否適法？（四）原告請求免除或減輕罰鍰，
14 是否有據？茲論述如下。

15 二、原告是否有將訴外人江惠秋投保薪資以多報少之違反勞工法
16 令行為？

17 （一）按勞保條例第13條第1項規定：「本保險之保險費，依被
18 保險人當月投保薪資及保險費率計算。」、第14條：
19 「（第1項）前條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被
20 保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險
21 人申報之薪資…。（第2項）被保險人之薪資，如在當年
22 二月至七月調整時，投保單位應於當年八月底前將調整後
23 之月投保薪資通知保險人；如在當年八月至次年一月調整
24 時，應於次年二月底前通知保險人。其調整均自通知之次
25 月一日生效。（第3項）第一項投保薪資分級表，由中央
26 主管機關擬訂，報請行政院核定之。」。準此可知，勞保
27 條例第14條第1項規定之月投保薪資，係投保單位以被保
28 險人之月薪資總額為基準（即以勞基法所稱之工資為
29 準），依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資。
30 而被保險人之月投保薪資，乃係保險費及保險給付之計算
31 基礎，如投保單位將被保險人之投保薪資金額以多報少，

01 將影響勞工請領保險給付之數額。

02 (二) 次按，行為時勞基法第2條第3款規定：「本法用詞，定義
03 如下：…三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工
04 資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方
05 式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬
06 之。」。而勞基法施行細則第10條則規定：「本法第2條
07 第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以
08 外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎
09 金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料
10 物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋
11 節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助
12 費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇
13 主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。
14 八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付
15 之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作
16 服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同
17 中央目的事業主管機關指定者。」。準此可知，勞基法上
18 所稱之「工資」，乃勞工因工作而獲得之報酬，包括工
19 資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方
20 式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與，且須
21 藉由其是否具「勞務對價性」及是否屬「經常性給與」而
22 為觀察，並應就雇主給付予勞工金錢之實質內涵，即給付
23 之原因、目的及要件等具體情形，依一般社會通念以為判
24 斷，而非僅以雇主給付時所使用之「名目」為準。是雇主
25 依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之
26 勞務反覆應為之給與，無論其名義為何，如在制度上通常
27 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報
28 酬），即具工資之性質。反之，如給付之性質欠缺「勞務
29 對價性」或「給與經常性」之一，即難認屬於行為時勞基
30 法第2條第3款所謂之「工資」。

31 (三) 經查，原告係於106年8月10日為所屬員工江惠秋申報勞工

01 保險，列報月投保薪資為21,009元，並於107年1月1日申
02 報調整月投保薪資為22,000元、108年1月1日調整為223,1
03 00元及24,000元，最終於108年11月1日調整為27,600元
04 （見臺北高等行政法院110年度訴字第659號卷第101頁，
05 下稱北高行卷）。而觀訴外人江惠秋之薪資單所示（見北
06 高行卷第83-100頁），其自106年9月起至107年2月止，每
07 月領取之固定底薪為22,000元，依斯時之投保薪資分級
08 表，106年9月至同年12月之月投保薪資應申報為22,800
09 元、107年1月起調整為22,000元，惟原告在106年9月至同
10 年12月期間，僅為其申報21,009元，顯有錯誤。再者，訴
11 外人江惠秋自107年3月起至同年12月止，每月領取之薪資
12 已調高為24,000元，原告應為其申報之月投保薪資為24,0
13 00元，惟原告竟未將調整後之月投保薪資通知保險人，致
14 仍維持為22,000元，亦有錯誤。又訴外人江惠秋自108年1
15 月起，每月除領取底薪24,000元外，並固定領取全勤獎金
16 1,000元及交通津貼1,000元，其中全勤獎金已具經常性，
17 且該項若係以勞工出勤狀況而發給，即屬因工作而獲得之
18 報酬，應計入工資；準此計算，訴外人江惠秋自108年1月
19 起，每月工資應為25,000元，原告應為其申報之月投保薪
20 資為25,000元，惟原告竟僅申報為23,100元、24,000，顯
21 屬有誤。另訴外人江惠秋自108年8月起，每月領取之底薪
22 調升為27,000元，加計固定領取之全勤獎金1,000元，合
23 計工資為28,000元，原告本應為其申報月投保薪資為28,0
24 00元，惟原告竟迨至108年11月1日始申報調整，且調整之
25 金額亦為錯誤之27,600元，亦有違誤。由此可知，原告顯
26 有未依規定覈實申報投保薪資之事實，且原告對此亦不否
27 認（見本院卷第32、54頁），是原告確有將訴外人江惠秋
28 投保薪資以多報少，違反勞工法令之事實，堪予認定。

29 三、訴外人江惠秋依勞基法第14條第1項第6款規定，終止與原告
30 間之勞動契約，有無理由？

31 （一）按勞基法第14條第1項係就勞工無須預告即得終止勞動契

約情形所為之規範，其中第6款明定：「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」。上開規定與同法第12條第1項所定雇主無須預告即得終止勞動契約情形相同，均係民法第489條第1項：「當事人之一方，遇有重大事由，其僱傭契約，縱定有期限，仍得於期限屆滿前終止之。」所指「重大事由」之具體化規定。是勞基法第14條第1項第6款規定雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞，即該當重大事由，勞工得據以終止勞動契約。至於雇主依同法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，須勞工違反勞動契約或工作規則，且情節重大，始屬重大事由，二者該當之要件不同，自無從比附援引（最高法院110年度台上字第22號判決內容酌參）。

（二）經查，原告確有將訴外人江惠秋之投保薪資以多報少，違反前揭勞保條例等事實，業經本院析述如前，影響勞工請領保險給付之數額，因而致訴外人江惠秋之權益受有損害。而雇主本有依勞動契約或勞工法令，給予勞工安全無慮之工作環境，且係維繫勞工工作能力及生存最重要目的，雇主不依勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，對勞工而言自屬重大事由，不因勞工實際所受損害之多寡而有所影響，遑論原告於訴外人江惠秋任職期間，幾未依投保薪資分級表之規定，覈實申報投保薪資，不論其為故意或過失，訴外人江惠秋均得依勞基法第14條第1項第6款規定，終止與原告間之勞動契約。

（三）原告雖主張勞基法第14條第1項第6款所規定之終止事由，應限於違反勞動契約或勞工法令「違反情形重大」之情形云云。然按，雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約；勞基法第14條第1項第6款著有明文。而所謂勞基法第14條採重大事由說，係相對於勞基法第15條應經預告始得終止契約之情形，本有將重大事由明列在勞基法第14條第1項，用以免

除勞工證明事由是否重大之舉證責任，亦即勞基法第14條第1項所定事項均屬重大事由，故無庸如勞基法第15條須經預告始得終止契約，要非在勞基法第14條第1項事由中再行限縮須雇主有「違反情形重大」等法無明文之要件，方得適用，業如前述；如依原告所主張，勞工如何界定違反情形重大，此將導致勞工不知如何區分適用勞基法第14、15條，影響勞工合法終止契約之權益，恐遭雇主反以勞工終止契約不合法而認定曠職，此顯違勞基法保護勞工之立法目的，要無可取。從而，勞基法第14條第1項第6款規定雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止勞動契約，係勞工基於重大事由之即時終止權，此乃係因雇主有依勞動契約或勞工法令，給予勞工安全無慮之工作環境，且係維繫勞工工作能力及生存最重要目的，雇主不依勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，對勞工而言自屬「重大事由」，無由要求勞工一時忍受，故給予勞工不經預告即得終止勞動契約之權利。法院自無庸為此特例將勞基法第14條第1項第6款進行限縮解釋，而加諸正當行使權利之勞工過度之舉證責任及選擇是否預告終止契約之不明確性。是原告此部分主張，於法並不足採。

（四）另原告雖又主張縱有投保薪資以多報少之情事，然短少提撥之數額甚微，且已達成和解，並非情節重大云云。然原告身為訴外人江惠秋之雇主，就訴外人江惠秋之投保薪資以多報少，已違反上開勞工法令，且經訴外人江惠秋反映後仍未調整改善，經訴外人江惠秋申請調解仍為拒絕，迄至訴外人江惠秋向本院民事庭提起訴訟後，經法院勸諭始與訴外人江惠秋達成和解，有另案訴訟民事起訴狀繕本、和解筆錄、匯款證明等件在卷可查（見北高行卷第73-112頁、119-121頁）。且承前所述，本院無庸將勞基法第14條第1項第6款進行限縮解釋，原告既違反勞基法第14條第1項第6款規定之情形在先，並已造成訴外人江惠秋之損

01 害，則訴外人江惠秋依勞基法第14條第1項第6款規定終止
02 勞動契約，自屬有據。原告之主張均不足採。

03 (五) 訴外人江惠秋係於109年7月22日以湖口新工郵局第79號存
04 證信函通知終止勞動契約，而該份通知函已於翌日送達予
05 原告等節，有上開存證信函及原告公司回函在卷可稽（見
06 北高行卷第195-196頁），則原告與訴外人江惠秋間之勞
07 動契約，應於原告收受上開存證信函即109年7月23日時，
08 即告終止。

09 四、原處分以原告違反勞退條例第12條第2項，依同法第45條之1
10 第1項第1款規定，處原告罰鍰30萬元，是否適法？

11 (一) 按勞退條例第12條第1項規定：「勞工適用本條例之退休
12 金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動
13 基準法…第14條…規定終止時，其資遣費由雇主按其工作
14 年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年
15 者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適
16 用勞動基準法第17條之規定。」、第2項：「依前項規定
17 計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。」。
18 另同法第45條之1第1項第1款亦明定：「雇主有下列各款
19 情事之一者，處30萬元以上150萬元以下罰鍰，並限期令
20 其給付；屆期未給付者，應按次處罰：一、違反…第12條
21 第1項、第2項規定之給與標準或期限。」。

22 (二) 經查，原告與訴外人江惠秋間之勞動契約，業經訴外人江
23 惠秋按勞基法第14條第1項第6款規定終止，並於109年7月
24 23日發生終止效力等情，已如前述，是原告即有於勞動契
25 約終止後30日內發給資遣費之義務。惟原告未於期限內給
26 付，經訴外人江惠秋對原告提起給付資遣費之另案訴訟，
27 原告始於109年12月4日依和解條件給付資遣費予訴外人江
28 惠秋，有另案訴訟民事起訴狀繕本、和解筆錄、匯款證明
29 等件在卷可查（見北高行卷第73-112頁、119-121頁），
30 則原告未於勞動契約終止後30日內發給資遣費之事實明
31 確，被告依勞退條例第45條之1第1項第1款規定原告罰鍰3

01 0萬元，即屬適法。

02 (三) 原告雖主張其已與訴外人江惠秋於另案訴訟中成立和解，
03 發生訴外人江惠秋拋棄原主張之權利、依和解筆錄取得新
04 權利之效力，被告不得再以原告未給付資遣費作為處罰之
05 依據云云。然按，勞動基準法、勞工退休金條例係為規定
06 勞動條件之最低標準而設，是有關資遣費、退休金等規
07 定，均屬最低勞動條件，而該資遣費年資補償制度，在於
08 保護弱勢之勞工於失業期間生活保障之功能，固然勞工資
09 遣費之給付一旦發生爭執後，基於私法上契約自由原則，
10 勞雇雙方就此債權互相讓步成立和解，此項私法上之法律
11 效果，勞雇雙方自應受其拘束，然於公法上，主管機關就
12 資遣費之給付，應予選擇保護勞工為優先考量，是勞方即
13 原告就資遣費有無給付，業已牴觸勞工退休金條例之明文
14 規定，則主管機關尚非不得以公權力介入，而對違反規定
15 之雇主依法處以行政罰，以保護勞工之權益。準此，原告
16 雖與其勞工江惠秋達成和解，並於109年11月16日成立和
17 解條件：「一、被告（即本件原告）願給付原告（即訴外
18 人江惠秋）資遣費肆萬貳仟捌佰壹拾陸元及補提繳勞工退
19 休金不足的金額柒仟柒佰壹拾玖元，合計共伍萬零伍佰參
20 拾伍元，其給付方法為於109年12月5日前匯款至原告原於
21 被告公司開立之薪資帳戶內。…三、原告其餘請求拋
22 棄。」（見北高行卷第119頁），然被告仍得依法裁罰，
23 不影響原告已違反公法上雇主義務之事實。是原告此部分
24 主張，為無理由，委無可採。

25 五、原告請求免除或減輕罰鍰，是否有據？

26 (一) 按行政罰法第8條規定：「不得因不知法規而免除行政處
27 罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。」，係以行
28 為人不瞭解法規之存在或適用，進而不知其行為違反行政
29 法上義務時，仍不得免除行政處罰責任，因其可非難程度
30 較低，故規定得按其情節減輕或免除其處罰。然此「不知
31 法規」之判準，係以行為人本身之社會經驗及個人能力，

01 仍無法期待其運用認識能力而意識到該行為之不法，抑或
02 對於其行為合法性有懷疑時，經其深入思考甚至必要時曾
03 諮詢有權機關解釋，仍無法克服其錯誤者而謂；至但書所
04 謂「按其情節」乃指行為人不知法規之可責性高低而言，
05 如依行為人之社會地位及能力，於可期待運用其認識能
06 力，是否能意識到其行為係屬不法，苟能意識，並對該行
07 為之合法性產生懷疑時，即負有查詢義務；倘行為人並非
08 不知法規，縱為初犯，仍無上開但書規定之適用（最高行
09 政法院109年度上字第594號、107年度判字第440號判決意
10 旨參照）。

11 （二）次按行政罰法第18條第1項：「裁處罰鍰，應審酌違反行
12 政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法
13 上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」、第3
14 項：「依本法規定減輕處罰時，裁處之罰鍰不得逾法定罰
15 鍰最高額之二分之一，亦不得低於法定罰鍰最低額之二分
16 之一；同時有免除處罰之規定者，不得逾法定罰鍰最高額
17 之三分之一，亦不得低於法定罰鍰最低額之三分之一。
18 」。而上開第1項規定，雖就行政機關具體認定個案
19 中罰鍰數額之各種應加審酌事項，列明定罰鍰數額之基本
20 指標，但各該審酌事項，乃行政機關應如何在「法定罰鍰
21 額度」內行使裁量權，並無使行政機關於行使裁量權時，
22 得將裁罰之金額低於法定罰鍰最低額之效力，若行政機關
23 衡量情節後已裁處法定罰鍰最低額度，而無其他法定得減
24 輕或免責事由時，其本無從低於法定罰鍰最低額度為裁處
25 （103年度高等行政法院及地方法院行政訴訟庭法律座談
26 會提案9決議意見參照）；且再與同條第3項為比對，第3
27 項關於以低於法定罰鍰最低額1/2或1/3為減輕處罰下限之
28 規定，既明定僅適用於「依本法規定減輕處罰時」或「同
29 時有免除處罰之規定者」，同條第1項則僅為裁罰應審酌
30 事項，並非減輕處罰之明文，亦可知第1項規定顯非第3項
31 所指之「減輕處罰規定」，自不能單憑第1項規定而為低

01 於法定最低額度之裁罰。是以，法院為司法審查時，本無
02 從以行政機關未依行政罰法第18條規定為低於法定最低額
03 度之裁罰，即謂構成裁量權行使之違法，若法院僅憑行政
04 罰法第18條規定即逕為低於法定最低罰鍰額度之減輕，反
05 而有違反行政罰法第18條規定之違法。至行政罰法第18條
06 第3項規定之適用，限於依本法（行政罰法）第8條但書、
07 第9條第2項及第4項、第12條但書、第13條但書規定而予
08 減輕或免除處罰之情形（最高行政法院103年度判字第640
09 號判決意旨參照），與同條第1項規定係在規範違反行政
10 法上義務行為應予處罰確立之前提下，裁處機關於法定罰
11 鍰額度範圍內量處罰則時應審酌因素之一，實屬有別。從
12 而，自不得以本法第18條第1項之事由，作為同條第3項減
13 輕或免除處罰之依據。另若其他法律有特別明文「得減輕
14 處罰」之規定，依本法第1條但書規定，自應適用該其他
15 法律「得減輕處罰」、「得減輕或免除其處罰」之規定，
16 與本法第18條第3項規定無涉。

17 （三）經查，被告就原告前開違反勞退條例第12條第2項之違規
18 行為，依同法第45條之1第1項第1款規定以原處分裁處之
19 罰鍰30萬元，乃此規定之法定罰鍰最低額度，其裁量尚無
20 違反比例原則之瑕疵。再者，原告為從事機械器具批發業
21 務之公司，早於93年9月24日即經核准設立，資本總額2仟
22 萬元（見訴願卷第144頁），衡情自可期待其運用認識能
23 力而意識到其行為之不法，抑或對於其行為合法性有懷
24 疑，原告顯不該當行政罰法第8條「不知法規」要件，自
25 無該條但書規定之適用。此外，原告並無其他法定減輕事
26 由存在，參照前揭規定意旨及說明，被告以原處分所為最
27 低法定額度之裁罰，認事用法並無違誤，難認被告就罰鍰
28 額度所為裁量權行使有何違法可言，本院亦無從為低於法
29 定最低罰鍰額度之減輕。是以，原告請求免除或減輕罰
30 鍰，於法並非有據，不應准許。

31 六、綜上所述，原告之主張，均無可採。原處分合法，訴願決定

01 予以維持，均無不合。原告起訴意旨求為撤銷關於罰鍰之部
02 分，為無理由，應予駁回。

03 七、本判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，
04 經本院審核後，或與本案爭點無涉，或對於本判決結果不生
05 影響，爰無庸一一再加論述。

06 伍、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第
07 1項前段，判決如主文。

08 中 華 民 國 111 年 6 月 2 日
09 行政訴訟庭 法 官 林南薰

10 上為正本係照原本作成。

11 如不服本判決，應於判決送達後20日內，以原判決違背法令為理
12 由，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（原判決所違背之法令及
13 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）
14 。其未載明上訴理由者，應於提出上訴後20日內，向本院補提理
15 由書（上訴狀及上訴理由書均須按他造人數附繕本），並繳納上
16 訴裁判費新臺幣3,000元；如未按期補提上訴理由書，則逕以裁
17 定駁回上訴。

18 中 華 民 國 111 年 6 月 2 日
19 書記官 陳麗麗