

臺中高等行政法院判決

地方行政訴訟庭

113年度簡字第116號

114年12月4日辯論終結

原告 林錦陽即陽光麵線店

被告 彰化縣政府

代表人 王惠美

訴訟代理人 胡瑞唐

高瑞瑩

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部民國113年8月30日勞動法訴二字第1130010024號訴願決定（原處分：彰化縣政府113年4月9日府勞動字第1130123730號裁處書），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：

原告從事餐食業，為適用勞動基準法之行業。經被告所屬勞工處於民國113年3月11日實施勞動檢查，發現原告所僱月薪制勞工蕭羽均（以下稱蕭君）於112年7月1日到職，113年1月31日離職，年資滿6個月，應享有3日特別休假，蕭君於113年1月31日終止勞動契約，尚有3日應休未休之特別休假，而蕭君113年1月份薪資新臺幣（下同）3萬元（底薪2萬7,500元+全勤獎金2,500元），原告應折算蕭君應休未休特別休假工資3,000元（3萬元÷30日×3日），惟原告僅給付蕭君2,640元，違反勞動基準法第38條第4項規定，案經被告審查屬實，乃依勞動基準法第79條第1項第1款及被告處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱統一裁罰基準）第2點等規

01 定，以113年4月9日府勞動字第1130123730號裁處書，處原
02 告罰鍰2萬元（下稱原處分）。原告不服提起訴願，亦經勞
03 動部於113年8月30日以勞動法訴二字第1130010024號訴願決
04 定（下稱訴願決定）駁回，原告仍不服，遂提起本件行政訴
05 訟。

06 二、原告之主張及聲明：

07 (一)主張要旨：

08 本件被告於勞動檢查前並未給過任何推廣與輔導，原告係因
09 不懂如何計算才會短給360元，並非刻意不給；且原告為小
10 型餐飲業，資本額才3萬元，本件原告情節輕微，罰鍰2萬元
11 實屬過重，請求予以減輕或免罰。

12 (二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷；訴訟費用由被告負擔。

13 三、被告之答辯及聲明：

14 (一)答辯要旨：

15 1.依行政罰法第8條規定，不得因不知法規而免除行政處罰責
16 任，原告為經營適用勞動基準法之行業，其聘僱勞工從事工
17 作，自應了解相關勞動法規，本應妥於管理內部之人事、薪
18 酬等各項制度，計給勞工特別休假未休工資係屬原告內部管
19 理措施，尚難據此免責，原告縱非故意，核其情節，仍有應
20 注意、能注意，而未注意之過失，依行政罰法第7條第1項規
21 定，仍應處罰。

22 2.商號之登記資本額僅係商號募集之資本總額，並不能據以說
23 明該商號目前之實際營運情形及其資力狀況，原告稱被告所
24 為之處分未考量其資力，實屬推諉卸責之詞，且原告違反勞
25 動基準法第38條第4項損及蕭君權益屬實，被告亦依行政罰
26 法第18條第1項規定審酌原告違規次數、應受責難程度及所
27 生影響等事項，於法定罰鍰額度內處原告罰鍰2萬元，於法
28 自屬有據，並無不當。

29 (二)聲明：原告之訴駁回；訴訟費用由原告負擔。

30 四、本院之判斷：

31 (一)按勞動基準法第38條第1項、第4項規定：「(第1項)勞工

01 在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列
02 規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1
03 年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。
04 四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿
05 者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日
06 為止。（第4項）勞工之特別休假，因年度終結或契約終止
07 而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，
08 經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或
09 契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」第79條第1項
10 第1款：「有下列各款規定行為之一者，處2萬元以上100萬
11 元以下罰鍰：一、違反……、第34條至第41條、……規
12 定。」而依勞動基準法第85條規定授權訂定之勞動基準法施
13 行細則第5條第1項規定：「勞工工作年資以服務同一事業單
14 位為限，並自受僱當日起算。」第24條第1項、第2項第1款
15 規定：「（第1項）勞工於符合本法第38條第1項所定之特別
16 休假條件時，取得特別休假之權利；其計算特別休假之工作
17 年資，應依第5條之規定。（第2項）依本法第38條第1項規
18 定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間
19 內，行使特別休假權利：一、以勞工受僱當日起算，每1週
20 年之期間。但其工作6個月以上1年未滿者，為取得特別休假
21 權利後6個月之期間。」第24條之1第2項規定：「本法第38
22 條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給
23 工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其
24 1日工資計發。（二）前目所定1日工資，為勞工之特別休假
25 於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。
26 其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作
27 時間所得之工資除以30所得之金額。（三）勞雇雙方依本法
28 第38條第4項但書規定協商遞延至次1年度實施者，按原特別
29 休假年度終結時應發給工資之基準計發。二、發給工資之期
30 限：（一）年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年
31 度終結後30日內發給。（二）契約終止：依第9條規定發

給。」

(二)又按統一裁罰基準第2點規定：「(第1項)本府處理違反本法事件統一裁罰基準第1次依本法及違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則之罰鍰最低額裁處，第2次以上依附表之規定。(第2項)前項附表所定之違規次數，指以同一行為人自該次違規之日起，往前回溯3年內，違反本法同項次規定並經裁處之次數累計之。(第3項)本基準實施前違反同項次規定之違法行為，不列入計算。(第4項)本基準實施前，曾違反本法同項次規定經本府裁處者，於本基準實施後之行為，依前次罰鍰金額裁處，第2次以上違規行為，始按本基準規定裁罰。(第5項)僱用勞工人數，指本府實施勞動檢查時，雇主所僱用之勞工人數，包括分支機構之僱用人數。」核此統一裁罰基準，係被告為處理勞動基準法規定裁處罰鍰之案件，有一致性之處理規範而訂定，俾於裁罰時有具體客觀之裁量標準可循，避免造成恣意輕重之情形，核無違反法律優位或法律保留原則，被告自得援以為裁罰之依據。

(三)如事實概要欄所載之事實，為兩造所不爭執，並有原處分暨送達證書、訴願決定(見本院卷第55至67頁)、被告113年3月11日一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表、被告113年3月11日對原告之談話紀錄、原告113年1月員工薪資表、113年1月員工出勤表、蕭君所出具之任職同意書、原告之營業人統一編號查詢結果、行業統計分類等件(見訴願卷第19至25、28、30、37至39頁)在卷可稽，是原告有違反勞動基準法第38條第4項規定之行為，臻屬明確。

(四)原告雖以上開情詞主張其就本件違規行為無故意或過失云云。惟按行政罰法第7條規定：「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。」準此，違反行政法上義務之行為，縱非出於故意而係出於過失，仍應予以處罰，又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，亦即此處所稱故意或過失

01 之判斷，並不包括違法性認識之判斷，行為人尚未能以其不
02 知法規而否認其有故意或過失之責（最高行政法院100年度
03 判字第1055號判決意旨參照）。查原告身為適用勞動基準法
04 行業之雇主，本即應知悉並遵守勞動法令課予雇主法定責任
05 之義務，且以現今政府機關相關資訊取得之便利，亦可輕易
06 獲得相關之法令知識，縱然依其主觀之認知計算錯誤而短給
07 工資，亦有按其情節應注意、能注意而未善盡注意義務之過
08 失。故本件原告具備責任條件，亦堪認定，原告上揭主張，
09 難執為其可免責之事由。

10 (五)按行政罰法第8條規定：「不得因不知法規而免除行政處罰
11 責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰」；所謂「不知法
12 規」係指行為人不知法規所「禁止（不得作為）」或「誡命
13 （要求作為）」之行為或不行為義務為何而言，另所謂「按
14 其情節，得減輕或免除其處罰」，則係指依行為人本身之社
15 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
16 行為之不法，抑或對於其行為合法性有懷疑時，經其深入思
17 考甚至必要時曾諮詢有權機關解釋，仍無法克服其錯誤時，
18 始具有所謂「無可避免性」（最高行政法院108年度上字第1
19 016號判決意旨參照）。本件原告為經營適用勞動基準法之
20 行業，其聘僱勞工從事工作，本應了解相關勞動法規之規
21 定，自不能以其不知而免除應予遵守之義務，本件非屬無法
22 避免之欠缺不法意識情形，復未有任何應減輕處罰之具體、
23 特殊情狀，當無行政罰法第8條但書規定之適用；再者，被
24 告依勞動基準法第79條第1項第1款及統一裁罰基準第2點等
25 規定，審酌原告屬第1次違規，就本件原告違反行政法上義
26 務之行為裁處罰鍰2萬元，衡以違反勞動基準法第79條第1項
27 第1款之法律效果為「處2萬元以上100萬元以下罰鍰」，是
28 被告對原告為裁罰時已依行政罰法第18條第1項規定，以原
29 處分裁處法定最低罰鍰2萬元，且本件原告無其他法定得減
30 輕或免責事由，被告既依最低額2萬元裁罰，已無減輕罰鍰
31 之裁量空間，原告請求減輕罰鍰金額或不罰，並無理由。

01 五、綜上所述，被告認原告違反勞動基準法第38條第4項規定，
02 而依同法第79條第1項第1款及統一裁罰基準第2點等規定，
03 以原處分裁處原告法定最低罰鍰2萬元，核其認事用法均無
04 違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告訴請撤銷原處分
05 及訴願決定，為無理由，應予駁回。

06 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，經
07 本院斟酌後，認對本判決結果不生影響，爰不一一論駁，併
08 予敘明。

09 七、結論：本件原告之訴為無理由。

10 中 華 民 國 114 年 12 月 15 日
11 法 官 黃麗玲

12 上為正本係照原本作成。

13 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
14 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
15 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
16 實）。其未載明上訴理由者，應於提出上訴後20日內，向本院補
17 提理由書（上訴狀及上訴理由書均須按他造人數附繕本），並繳
18 納上訴裁判費新臺幣3,000元；如未按期補提上訴理由書，則逕
19 以裁定駁回上訴。

20 中 華 民 國 114 年 12 月 15 日
21 書記官 蔡宗和