

臺灣臺南地方法院行政訴訟判決

110年度簡字第11號

0000000000000000

原告 大旺生醫有限公司

代表人 林陳芬華

訴訟代理人 林于正

被告 臺南市政府勞工局

代表人 王鑫基

訴訟代理人 鄭名家

楊書帆

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服臺南市政府中華民國109年12月23日府法濟字第1091562476號訴願決定（原裁處書字號：109年9月4日南市勞安字第1091071021 號），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（參見附表）

(一)原告（設立登記日：民國103年11月13日，日期下以「00.00.00」格式）係適用勞動基準法之行業，被告於民國109年8月12日至原告處實施勞動檢查，查得原告有違反勞動基準法第23條第2項（未置備勞工工資清冊，具體內容參見附表，法條參見附錄，下同）、第30條第5項（未置備勞工出勤紀錄）規定，經函被告於109.08.13送達檢查結果並請原告陳述意見後，以109.09.04南市勞安字第1091071021號裁處書，就：①違反同法第23條第2項部分，依同法第79條第1項第1款規定裁處最低罰鍰新臺幣（下同）2萬元罰鍰、②就違反同法第30條第5項部分，依第79條第2項規定裁處最低

01 罰鍰9萬元。合計共裁處罰鍰11萬元（下稱系爭裁處書）。

02 (二)原告不服系爭裁處書提起訴願，經訴願機關臺南市政府以10
03 9.12.23府法濟字第1091562476號訴願決定書駁回訴願，原
04 告不服提起本件訴訟（繫屬日：110.02.03）。

05 二、原告主張

06 (一)原告自設立營業起，均係員工少於5人之小公司，採自主管
07 理，從未發生員工因「未依規定置備工資清冊」、「未依規
08 定備出勤記錄表」而發生勞資爭議之事件。

09 (二)就被告裁罰未置備勞工工資清冊部分，原告有製作「薪資所
10 得總表」或「薪資表」作為公司管理、申報營業稅與報稅時
11 供會計師計算申報之憑證，有原告提出之104、106至108
12 年該等薪資表可佐，該等薪資表記載薪津金額均為本件檢舉
13 人即原告前員工林文偉於伊與原告間之民事訴訟所不爭執，
14 可證明該等薪資表記載均屬正確。

15 (三)就被告裁罰未置備勞工出勤紀錄部分，原告係小公司，故就
16 員工出勤部分，均給予員工彈性處理，就員工有請假或遲到
17 情形，多無計較，以由員工補班方式處理。

18 (四)另依勞動基準法第4條規定，本件裁罰主管機關為臺南市政
19 府，是裁處書應以臺南市政府名義為之，是本件以被告機關
20 名義為裁處係不合法。

21 (五)案發當時，全國因疫情影響，各行各業均不景氣，被告應先
22 告誡或限期改善，以達行政管理之目的，依行政罰法第8條
23 但書、第18條第1項規定，被告裁處金額係有過重。

24 (六)爰聲明：訴願決定及系爭裁處書均撤銷。

25 三、被告答辯

26 被告以同於系爭裁處書與訴願決定理由並補充答辯以：

27 (一)勞動基準法之立法目的，係顧及勞資關係中，勞工處於弱勢
28 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
29 標準，以落實此項社會政策性之立法。

30 (二)勞動基準法第23條第2項（置備勞工工資清冊）、第30條第5
31 項（置備勞工出勤紀錄）規定之「置備」，係指各該工資清

冊及出勤紀錄，應處於得隨時供檢視及利用之狀態，並需保存5年，以達作為計算勞工工作時間及核算工資依據之目的，俾保障勞工權益（中高行100簡96號判決要旨參照）。

(三)原告為適用勞動基準法之行業，於本件被告前往稽查當日，原告廠長（即本件訴訟代理人）明確表示無任何形式之工資清冊或出勤紀錄，有談話紀錄可佐，而勞動基準法之置備規定清冊與紀錄之立法目的，係為避免事業單位在勞動檢查事後再行製作該等文書，以確保勞工權益。

(四)依最高行政法院103.02第1次庭長法官聯席會議決議（下稱103年聯席會議決議）意旨，勞動基準法第4條之主管機關規定，僅在表明地方自治團體有事務管轄權限，取得團體權限之地方自治團體，得基於自主組織權，決定其內部執行機關。臺南市依上開規定取得勞動基準法事務之團體權限，並依本市政府組織自治條例將此權限劃歸被告辦理，則本件系爭裁處書以被告名義裁處，自屬合法。

(五)另本件違反勞動基準法行為（未置備勞工工資清冊、未置備勞工出勤紀錄），該法並未規定須先行輔導及限期改善，如屆期未改善始得裁罰之規定，是被告自得逕行裁處。又本件被告依原告應受責難程度、所生影響、因違反行政法上義務所得利益等因素，就本件各該違規行為分別裁處最低罰鍰，就處分方法與目的間，應稱均衡。

(六)爰聲明：駁回原告之訴。

四、本院判斷

(一)關於本件應適用之法規範

1.勞動基準法之基本立法目的，係規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展（同法第1條參照）。應適用本法之事業，非以事業之勞工人數為決定，而係依本法第3條規定之事業別為認定除非屬該條所定行業及依法經中央主管機關指定不適用之各業及工作者外，其餘一切勞雇關係，均適用本法。另為貫徹勞動法令之執行、維護勞雇雙方權益，另制定勞動檢查法，以為主管機關

01 檢查事業是否遵循勞動法令之行政稽查依據。

02 2.勞動基準法第三、四章分別就勞工基本勞動條件之工資、工
03 時規定相關規範，並於第23條第2項（置備勞工工資清
04 冊）、第30條第5項（置備勞工出勤紀錄）規定事業之置備
05 清冊與紀錄之義務。依勞動基準法之立法目的，上開置備規
06 定，除在於明確勞雇間工資與工時法律關係外，亦有方便勞
07 動檢查之行政上與達成保全證據之訴訟上功能，而為事業之
08 行為義務。是其性質上，即須按實際發生情形，即時登載與
09 紀錄，以立即反映各該當時之確實狀況，而不准許由事業於
10 受勞動檢查或發生爭執時，再回溯製作各該清冊與紀錄，此
11 觀諸勞動基準法施行細則第14條之1第2項規定之「勞工可隨
12 時取得」之資料、第21條第1項規定之「可資覈實記載」之
13 紀錄規定，均可佐證該等清冊與紀錄之屬性，係在於就實際
14 發生之勞動條件事實為立即紀錄之保全證據性質。

15 3.另事業既依法為營業行為，並雇用勞工為其從事營業活動，
16 本即應遵守相關法令，是其依勞動基準法規定置備該等清冊
17 與紀錄，除係其應負之行政法義務外，依勞動基準法施行細
18 則第14條之1、第21條就清冊與紀錄之應載項目與紀錄方
19 式，本即附隨於其營業活動，對事業更無額外之鉅額成本支
20 出，事業自難以事實上有實施障礙等理由，主張無法履行該
21 等義務。

22 (二)本件原告起訴主張之認定

23 1.原告雖於起訴後提出104、106至108年該等薪資表主張該公
24 司係有製作薪資表，惟依被告執行勞動檢查當日紀錄表之記
25 載，原告並無109年各月份之薪資清冊，且無各時期之員工
26 出勤紀錄，依前開說明，原告自有未置備勞工工資清冊、未
27 置備勞工出勤紀錄之違規情形。

28 2.依前開說明，事業置備勞工工資清冊、出勤紀錄之義務，其
29 目的係在明確勞動條件、方便勞動檢查、達成證據保全，應
30 屬單純行為義務，不以發生實際損害結果為條件，依釋字第
31 275 號意旨，事業如未置備該等清冊與紀錄，自推定為有過

失，如事業不能舉證證明自己無過失時，即應受處罰。本件原告未提出其未置備該等清冊與紀錄係無過失之證據，自應認其應負本件行政罰責任。至於，其以勞工未因其違反該等義務而受損害之主張，與各該行為之處罰要件無涉，是其此部分主張，自難採認。

3.另其爭執系爭裁處書之裁處名義機關部分，依103年聯席會議決議意旨，並無理由。此外，其主張被告應先告誡限期改善與裁罰過重部分，除經被告答辯明確而可認被告答辯有理由外，被告裁罰已屬最低法定罰鍰，客觀上並無違反勞動部訂定之勞動基準法裁處罰鍰共通性原則之規定，而如要裁處低於法定罰鍰之金額，需有行政罰法規定之法定事由，而本件依現有證據，並無該等事由，是原告主張本件裁罰過重，亦難採認。

4.綜上所述，本件原告起訴之各該主張，因難認有理由，自均無從採認。

五、從而，本件原告起訴主張系爭裁處書與訴願決定違法，請求撤銷，為無理由，應予駁回。

六、本件為原告敗訴之判決，依行政訴訟法第98條規定，訴訟費用由敗訴之原告負擔。

七、結論：本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第236條、第195條第1項後段、第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 1 月 7 日
行政訴訟庭 法 官 陳世旻

附表			
	時間	事件	內容要旨
	109.07.24	員工林文偉離職與原告所生訴訟	【本院109南勞簡58號民事判決】（110.02.26宣判。現上訴審理中） · 林文偉以原告違反勞動基準法第14條第1項第3、6款規定終止勞動契約，請求原告給付資遣費、短報投保薪資致減少之失業給付差額損害，合計共11萬7056元。 · 經本院判決林文偉全部勝訴。 【臺南地檢110偵22590號緩起訴處分書】（110.11.02） · 原告公司廠長甲○○因就林文偉勞工保險投保薪資、全民健康保險投保金額為短報涉犯之刑法第215、216條之業務登載不實罪嫌、第339條第2項之詐欺得利罪嫌，經檢察官為附條件緩起訴處分（支付公庫3萬元）。
	109.08.12	勞動檢查日	【臺南市政府談話紀錄】 【臺南市政府一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表】 · 原告受訪談人：甲○○（廠長） · 會談紀錄表之「違反法規事項」欄之「違反事實說明」

			(一)勞動基準法第23條第2 項 未置備王詔彥、吳年珍及林文偉109年1月至109年6月之工資清冊 (二)勞動基準法第30條第5 項 未置備王詔彥、吳年珍及林文偉109年1月至109年6月之出勤紀錄
109.08.13	通知陳述意見函		【被告109.08.13南市勞安字第1090993923號陳述意見通知書】 ·主旨： 檢送貴單位勞動條件「檢查結果通知書」及「陳述意見通知書」各乙份，請於違規場所明顯易見處將「檢查結果通知書」公告7日以上，如有異議者，請於收受本函之次日起，10日內提出異議或陳述意見，請查照。
109.09.04	系爭裁處書		【被告109.09.04南市勞安字第1091071021號裁處書】 ·主旨： 受處分人未依規定置備工資清冊違反勞動基準法第23條第2項規定事項，依同法第79條第1項第1款規定，處罰鍰新臺幣2萬元；另未依規定置備出勤記錄違反勞動基準法第30條第5項規定事項，依同法第79條第2項規定，處罰鍰新臺幣9萬元，合計共處罰鍰新臺幣11萬元。 ·事實： 受處分人經本局於109年8月12日實施勞動檢查，發現有違反下列事項：受處分人未依規定置備於109年1月至109年6月間所僱勞工王詔彥、吳年珍及林文偉之工資清冊及出勤紀錄，上揭情事分別有違勞動基準法第23條第2項及第30條第5項之規定。 一本案受處分人經本局109年8月12日實施勞動條件檢查，發現有違反勞動基準法第23條第2項及第30條第5項之規定事項，並以109年8月13日南市勞安字第1090993923號陳述意見通知書通知受處分人陳述意見。 二本案本局陳述意見通知書於109年8月17日送達，惟受處分人仍未於期限內向本局陳述意見。 三本案經本局檢查結果如下： (一)按「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。」、「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。」分為勞動基準法第23條第2項及第30條第5項所明定，違反前揭規定分別按同法第79條第1項第1款規定處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰及同法第79條第2項規定處新臺幣9萬元以上45萬元以下罰鍰。查勞動基準法因顧及勞雇關係中，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，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、工資計算項目、工資總額等事項記入；又同法第30條第5項規定，雇主應置備勞工出勤紀錄，而置備出勤紀錄之目的乃為逐日覆實記載勞工出勤情形，此為法令所課予雇主之強制義務，其目的在能確實計算勞工之工作時間，並作為核算勞工工資之依據。另勞動基準法第23條第2項及勞動基準法第30條第5項所規定之工資清冊及出勤紀錄雖無一定之形式，然所謂「置備」，自係指準備該等工資清冊及出勤紀錄，應處於得隨時供檢視及利用之狀態，並需保存5年，以達前揭作為計算勞工工作時間及核算工資依據之目的，俾保障勞工權益，又受處分人既為適用勞動基準法之行業，自應遵守前開規定，置備所僱勞工之工資清冊及出勤紀錄，先予敘明。 (二)本案經查本局於109年8月12日訪談廠長甲○○之紀錄，略以：「...問：請問貴單位以何種方式登載勞工之出勤紀錄？(如班表、簽到簿或任何登載出退勤時間之紀錄) 答：本單位並未以任何形式設置勞工出勤紀錄，亦無任何班表、簽到簿或有登載任何勞工出退勤時間之紀錄，本單位出退勤時間均以口頭約定...問：請問貴單位薪資發放方式為何？是否置備勞工之工資清冊，並於薪資發放日檢附薪資明細給予勞工？答：本單位薪資均固定於每月5日一次以現金方式發放上個月之工資，本單位僅於薪資發放日直接將約定之工資數額直接以現金交付予勞工，並未有提供任何薪資明細，本單位亦未有將勞工之薪資項目或計算方式等資訊登載於工資清冊，因本單位並未有設置任何勞工之工資清冊*問：請問貴單位共僱用幾名勞工？答：目前在前在職為4名，王詔彥（約105年9月間到職）、楊戊成、蘇銘儷、吳年珍（約108年3月間到職），已離職勞工共3名，林文偉（109年7月31日離職），黃玉玲，方玉芬等人。問：請問貴單位是否能提供王詔彥、吳年珍及林文偉等3名勞工109年1月至109年6月間之出勤紀錄及工資清冊工本次勞動檢查抽檢？答：否，因本單位並未以任何形式設置出勤紀錄，亦未以任何形式

01

			設置勞工每月薪資發放之工資清冊，故未置備勞工王詔彥、吳年珍及林文偉等3名勞工109年1月至109年6月之出勤紀錄及工資清冊可供受檢。...」，此有109年8月12日談話紀錄可稽。 (三)綜觀上述，置備之定義為使資料處於得隨時供檢視及利用之狀態，處分人於受檢時未能以任何形式提供勞工王詔彥、吳年珍及林文偉等3名勞工109年1月至109年6月間之出勤紀錄及工資清冊之事實，即屬未置備勞工出勤紀錄及薪資清冊之情形。此即非將該等工資清冊及出勤紀錄置於隨時得供檢視與利用之狀態，顯與前揭立法意旨不符，違法事實已為明確。準此，上揭情事有違勞動基準法第23條第2項及第30條第5項之規定。 四綜上，本案經審視受處分人卷附資料及全部之相關事證，已足資證明受處分人有違反勞動基準法第23條第2項及第30條第5項之規定事項，其亦無行政罰法或其他法規所定相關得減輕或免除其處罰之情事；另審酌受處分人應受責難程度、所生影響、因違反行政法上義務所得利益等因素，爰依同法第79條第1項第1款及同法第79條第2項規定，合計應處罰鍰11萬元，就其處分方法與目的間，應稱均衡，且本案已於客觀上本諸對於裁處案件事物本質差異性而為合理之差別待遇，準此，本案處分業已考量比例原則及平等原則，併此說明。 五本案受處分人違反勞動基準法第23條第2項及第30條第5項之規定事項事證明確，經審酌受處分人違法性質、情節及改善情形，依同法第79條第1項第1款及同法第79條第2項規定處分受處分人如主旨。
109.09.22	原告訴願		
109.12.23	訴願決定		【臺南市政府109.12.23府法濟字第1091562476號】 ·送達日：109.12.24
110.02.03	原告起訴		

02 上為正本係照原本作成。

03 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
04 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
05 按他造人數附繕本）。上訴理由應表明關於原判決所違背之法令
06 及其具體內容，或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事
07 實。

08 中 華 民 國 111 年 1 月 10 日
09 書記官 林怡芳
10

附錄：	
勞動基準法	【第一章 總則】 第 1 條（同民國 73 年 07 月 30 日） · 為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。 · 雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。 第 3 條（同民國 91 年 06 月 12 日） · 本法於左列各業適用之： 一、農、林、漁、牧業。 二、礦業及土石採取業。 三、製造業。 四、營造業。 五、水電、煤氣業。 六、運輸、倉儲及通信業。 七、大眾傳播業。 八、其他經中央主管機關指定之事業。

	· 依前項第八款指定時，得就事業之部分工作場所或工作者指定適用。 · 本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。 · 前項因窒礙難行而不適用本法者，不得逾第一項第一款至第七款以外勞工總數五分之一。 第 4 條（同民國 104 年 06 月 03 日） · 本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。 第 7 條（同民國 73 年 07 月 30 日） · 雇主應置備勞工名卡，登記勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項。 · 前項勞工名卡，應保管至勞工離職後五年。 【第 三 章 工資】 第 23 條（同民國 105 年 12 月 21 日） · 工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。 · 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。工資清冊應保存五年。 【第 四 章 工作時間、休息、休假】 第 30 條（同民國 104 年 06 月 03 日） · 勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。 · 前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。 · 第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。 · 前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。 · 雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。 · 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。 · 雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。 · 第一項至第三項及第三十條之一之正常工作時間，雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。 【第 十 一 章 罰則】 第 79 條（同民國 105 年 12 月 21 日） · 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰： 一、違反第二十一條第一項、<u>第二十二條至第二十五條</u>、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項或第五十九條規定。 二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。 三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。 · 違反<u>第三十條第五項</u>或第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。 · 違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十八條第二項、第四十六條、第五十六條第一項、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。 · 有前三項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 第 80-1 條（同民國 109 年 06 月 10 日） · 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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。 · 主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。
	勞動基準法相關授權命令與行政規則
	勞動基準法施行細則

	【第三章 工資】 第 14-1 條（同民國 106 年 06 月 16 日） · 本法第二十三條所定工資各項計算方式明細，應包括下列事項： 一、勞雇雙方議定之工資總額。 二、工資各項之給付金額。 三、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額。 四、實際發給之金額。 · 雇主提供之前項明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。 【第四章 工作時間、休息、休假】 第 21 條（同民國 106 年 06 月 16 日） · 本法第三十條第五項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。 · 前項出勤紀錄，雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提出。
	違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則 · （同民國 107 年 09 月 04 日） 一、勞動部為使直轄市、縣（市）政府（以下簡稱主管機關）依勞動基準法（以下簡稱本法）規定裁處罰鍰之案件，有一致性之處理規範，特訂定本原則。 · （同民國 107 年 09 月 04 日） 三、主管機關應依本法第八十條之一第二項及行政罰法第十八條第一項規定，於裁處罰鍰時，審酌下列各款情事，為量罰輕重之標準： （一）違反行為有關之勞工人數。 （二）累計違法次數。 （三）未依法給付之金額。 （四）違反本法義務行為應受責難程度、所生影響。 （五）因違反本法義務所得之利益。 （六）受處罰者之資力。 事業單位有本法第七十九條第一項至第三項規定行為之一者，主管機關裁處罰鍰時，除審酌前項各款情事外，並得依本法第七十九條第四項規定，衡酌加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。
	行政罰法 第 7 條（同民國 94 年 02 月 05 日） · 違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。 · 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。 【釋字第 275 號】（解釋日期：民國 80 年 03 月 08 日） · 解釋文：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。行政法院六十二年度判字第三〇號判例謂：「行政罰不以故意或過失為責任條件」，及同年度判字第三五〇號判例謂：「行政犯行為之成立，不以故意為要件，其所以導致偽報貨物品質價值之等級原因為何，應可不問」，其與上開意旨不符部分，與憲法保障人民權利之本旨牴觸，應不再援用。 第 8 條（同民國 94 年 02 月 05 日） · 不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。 第 18 條（同民國 94 年 02 月 05 日） · 裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。 · 前項所得之利益超過法定罰鍰最高額者，得於所得利益之範圍內酌量加重，不受法定罰鍰最高額之限制。 · 依本法規定減輕處罰時，裁處之罰鍰不得逾法定罰鍰最高額之二分之一，亦不得低於法定罰鍰最低額之二分之一；同時有免除處罰之規定者，不得逾法定罰鍰最高額之三分之一，亦不得低於法定罰鍰最低額之三分之一。但法律或自治條例另有規定者，不在此限。 · 其他種類行政罰，其處罰定有期間者，準用前項之規定。
	司法相關見解 【最高法院 103 年 2 月份第 1 次庭長法官聯席會議】（決議日期：民國 103 年 02 月 11 日） · 決議：

	建築師法第 3 條規定「本法所稱主管機關：在中央為內政部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」之「地方主管機關條款」係我國立法上以最高行政機關代替行政主體之習慣，故其規範意義應解為「直轄市」與「縣（市）」公法人本身，僅在表明相關地方自治團體有其管轄權限，而不應認其係限定直轄市政府或縣（市）政府為主管機關，故無論是自治事項的確認或委辦事項的規定，其均屬「地方自治團體之權限」，從而取得團體權限之地方自治團體，得基於自主組織權，決定其內部執行機關。高雄市既依上開規定取得建築師懲戒之團體權限，並依該市政府組織自治條例將此權限劃歸所屬工務局辦理，則甲不服該停業處分，自應以高雄市政府工務局為被告。
	行政訴訟法 第 98 條（同民國 96 年 07 月 04 日；節錄第 1 項） - 訴訟費用指裁判費及其他進行訴訟之必要費用，由敗訴之當事人負擔。但為第一百九十八條之判決時，由被告負擔。 第 195 條（同民國 87 年 10 月 28 日；節錄第 1 項） - 行政法院認原告之訴為有理由者，除別有規定外，應為其勝訴之判決；認為無理由者，應以判決駁回之。 第 236 條（同民國 100 年 11 月 23 日） - 簡易訴訟程序除本章別有規定外，仍適用通常訴訟程序之規定。