

臺北高等行政法院判決

111年度訴字第1133號

112年2月23日辯論終結

原告 志成國際有限公司

代表人 余瑞祥（董事）

被告 新北市政府

代表人 侯友宜（市長）

訴訟代理人 龔雯馨

劉德均

蕭慧敏

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國111年9月5日勞動法訴二字第1110009117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、程序事項：

原告經合法通知，無正當理由而未於言詞辯論期日到場，核無行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第386條各款所列情形，爰併準用民事訴訟法第385條第1項前段規定，依被告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、爭訟概要：

原告從事配管工程業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經被告所屬勞動檢查處（下稱勞檢處）於民國111年1月13日及14日實施勞動檢查，發現原告置備勞工即訴外人譚雅竹110年5月份至12月份薪資表之工資清冊中，「月工資」項目內含其正常工時工資及延長工時工資，而未詳實記載工資各項目計算方式明細及數額，違反勞基法第23條第2項規定。案經被告審查屬實，依同法第79條第1項第1款及第80條

01 之1第1項規定，以111年5月5日新北府勞檢字第11147430281
02 號勞動基準法罰鍰裁處書（下稱原處分）處原告罰鍰新臺幣
03 （下同）2萬元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期
04 日、違反條文、罰鍰金額，及請立即改善。原告不服，提起
05 訴願，經勞動部於111年9月5日以勞動法訴二字第111000911
06 7號訴願決定（下稱訴願決定）駁回，原告仍不服，遂提起
07 本件行政訴訟。

08 三、原告起訴主張及聲明：

09 （一）主張要旨：

- 10 1. 原告於譚雅竹面試時，就工作性質、上班時數及加班時數等
11 事項皆已向其說明，譚雅竹就前開事項已知悉，前3個月試
12 用期階段，譚雅竹就薪資單並無任何異議，也表現良好，原
13 告多次給予禮券、薪資、業績績效獎金等獎勵，也無刻意或
14 故意扣其薪資，且還多給。被告認原告違反勞基法第79條第
15 1項第1款及第80條之1第1項規定，是放大檢視，根本微不足
16 道，此僅為薪資單一點小瑕疵，沒有記載清楚而已，且勞資
17 雙方已同意數月，譚雅竹並無任何意思表達或請求更正，若
18 有，原告會全力配合，原告始終無故意或刻意違反上開規
19 定，此等小事無須罰款，被告只須勸導改善即可。本件是譚
20 雅竹之後表現不佳，工作失誤造成原告損失，被資遣而心生
21 報復，向勞動部檢舉。原告對此芝麻綠豆小事被罰款深感不
22 平，原告於情於理對譚雅竹照顧有加，也替政府照顧員工及
23 家庭，何故因這小小瑕疵遭罰款，若每家公司都跟勞工斤斤
24 計較，勞動部豈非早晚都接到檢舉處理這些芝麻綠豆、勞民
25 傷財、耗費國家資源及擾民之小事，勞動部就此扯後腿，讓
26 原告情何以堪，只會造成劣幣驅逐良幣，再也沒有好老闆，
27 也請勞動部不要只會依法行政，且勿官官相護。
- 28 2. 原告公司約103年7月成立，目前含原告代表人在內共有10名
29 員工。其他員工的工資清冊格式全部相同，也都接受原告的
30 薪資表內容。於本件裁罰之前，並無被告對原告勞動檢查而

01 發現有違反勞基法第23條第2項之情事，也無員工提出異
02 議。

03 (二)聲明：訴願決定、原處分均撤銷。

04 四、被告答辯及聲明：

05 (一)答辯要旨：

06 依原告受檢時之陳述，原告對於違法事實並不否認，經對照
07 原告所提供之資料，確未分項記載勞工工資各項目明細及數
08 額，亦即原告提供之譚雅竹110年5月份至12月份薪資表之工
09 資清冊「月工資」項目記載勞工正常工時工資，以及平日每
10 日加班1小時延長工資，實際上未分項記載項目明細與數
11 額，違法事實洵堪認定。而勞基法第23條第2項為法令所課
12 予雇主之強制義務，原告主張譚雅竹每月接受這樣計算方式
13 無任何異議云云，無礙違法事實之認定，尚難執為免責之論
14 據，且此為法律強制規定，並無給事業單位先令改善而免罰
15 之規定。故原告違反勞基法第23條第2項規定，被告依同法
16 第79第1項第1款及第80條之1第1項規定裁罰。又本件裁罰並
17 非就原告與員工間民事契約真意為認定，是就原告違反行政
18 法上強制雇主義務而為裁罰。

19 (二)聲明：原告之訴駁回。

20 五、爭點：

21 (一)原告有無違反勞基法第23條第2項之規定？若有，原告在主
22 觀上是否具有故意或過失？

23 (二)被告作成原處分，是否合法有據？

24 六、本院之判斷：

25 (一)前提事實：

26 前開爭訟概要欄之事實，有111年1月13日勞檢處勞動檢查紀
27 錄（原處分卷第73-76頁）、111年1月14日勞檢處勞動檢查
28 紀錄（原處分卷第69-71頁）、譚雅竹出勤紀錄（原處分卷
29 第95-101頁）、譚雅竹110年5月份至110年12月份薪資表之
30 工資清冊（原處分卷第103-117頁）、原處分（本院卷第45-

49頁）、訴願決定（本院卷第31-43頁）在卷可稽，堪予認定。

(二)應適用之法令及法理說明：

1. 勞基法：

(1)第1條規定：「（第1項）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。（第2項）雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」

(2)第4條規定：「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；……。」

(3)第23條規定：「（第1項）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2次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。（第2項）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。」其立法理由為：「一、鑑於雇主短付工資等爭議頻仍，為使勞雇雙方權利義務更加明確，並使勞工得以掌握關於工資之完整資訊，爰於第1項增訂雇主應提供各項目計算方式明細之規定，其包含平日每小時工資額、延長工作時間時數之金額、休假、特別休假及其他假別之金額及其計算，及其他法律規定之項目（包含：勞工保險費、全民健康保險費、職工福利金等），將明定於勞動基準法施行細則予以規範。二、第2項參照第1項規定修正之。」

(4)第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……第22條至第25條……規定。」

(5)第80條之1規定「（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、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。（第2項）主管機關裁處罰鍰，

01 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
02 給付之金額，為量罰輕重之標準。」

- 03 2. 勞基法之中央主管機關勞動部依勞基法第85條授權訂定之勞
04 動基準法施行細則（下稱勞基法施行細則）第14條之1規
05 定：「（第1項）本法第23條所定工資各項目計算方式明
06 細，應包括下列事項：一、勞雇雙方議定之工資總額。二、
07 工資各項目之給付金額。三、依法令規定或勞雇雙方約定，
08 得扣除項目之金額。四、實際發給之金額。（第2項）雇主
09 提供之前項明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工
10 可隨時取得及得列印之資料為之。」其立法理由記載：
11 「……二、為即時判斷雇主是否短付工資，第1項明定工資
12 各項目計算方式明細應記載之內容，以確明勞資雙方權利義
13 務。三、第1項第2款所定工資各項目之給付金額，包括本
14 （底）薪、獎金、津貼、延時工資（加班費）等勞工因提供
15 勞務獲得之報酬均屬之。……」等語。經核上開第1項規定
16 係將勞動關係上足以影響工資計算之事項予以具體列明，第
17 2項則定明雇主履行其提供工資明細義務之方式，是其規範
18 事項與勞基法第23條規定意涵相同，而屬執行法律之細節
19 性、技術性規定，未對人民自由權利增加法律所無之限制
20 者，並未違反法律保留原則，亦未牴觸上位階之憲法或法律
21 相關規定，自得援用。
- 22 3. 依上述規定可知，勞基法之制定，乃係顧及勞資關係中，勞
23 工處於弱勢地位，是為保障勞工勞動條件之最低標準，故賦
24 予資方應嚴格遵守勞基法之義務。而為使勞雇雙方權利義務
25 更加明確，並使勞工得以掌握關於工資之完整資訊，即時判
26 斷雇主是否短付工資，雇主應置備勞工工資清冊，記載勞工
27 因提供勞務而獲得之各給付項目、計算方式明細、各扣除項
28 目及計算結果總額，此為雇主之法定義務。蓋以薪資結構中
29 之本薪、獎金、津貼等項目性質上多為固定或計件之給與，
30 但延長工時工資則是根據勞工當次或當月實際加班結果而呈
31 浮動狀態，唯有明確分項記入其明細及數額，才能使雇主得

以清楚交代工資給付項目之金額，另一方面也使勞工得據此檢視雇主究竟有無短發或誤發工資之情事，且因此等情事於認定上時有爭議，經常損及勞資關係和諧，為使勞工之正常工作時間及延長工作時間內容明確化，乃以法律強制課予雇主應詳細記入發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項，並將此等文件保存一定期間之作為義務，俾勞資雙方日後如對此等事項發生爭執時，得作為解決勞資爭議之佐證與依據，也才能使勞檢機關得因此檢視延長工時工資有無依勞基法第24條規定計算發給或是勞動條件有無低於勞基法相關規範，才能落實勞基法保障勞工權益之目的。故縱使雇主與勞工於勞動契約期間就此等記入事項未生爭執，仍不能豁免雇主依勞基法第23條第2項所應製作並置備此等記入事項之工資清冊之行政法上義務，是雇主就此如有違反，主管機關應依勞基法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，處以行政罰及限期命改善等秩序行政措施。

(三)原告應有違反勞基法第23條第2項之規定：

觀之原告代表人於111年1月13日勞檢處詢問時陳述：（問：原告各工資項目涵義為何？）一、加項：1、月工資：即為勞工基本月薪及每日固定加班1小時延長工時工資總數額（固定以每月22日計算）……。 （問：原告與勞工約定之勞動條件？）雇主與譚君（按：指譚雅竹，下同）約定每月底薪（月工資）30,000元（前3個月試用期），30,000元內含每日加班1小時加班費，另有全勤獎金2,000元，並於任職第4個月加薪2,000元；滿1年後再加薪1,000元，滿2年後再加薪1,000元等語（原處分卷第75-76頁）；於111年1月14日勞檢處詢問時亦陳述：（問：請問貴公司與勞工約定工時及工資相關內容時是否有說明相關加班費計算事項？）本公司沒有與勞工簽訂相關勞動契約（111年1月1日起才開始簽訂），那時候是只有口頭直接說月薪30,000元（前3個月），工時08：00至18：00（休息1小時），另有全勤獎金，當初面試時有跟譚君說明加班費包含在月工資裡面，後

01 續譚君無再反映。（問：續上題，請問薪資表無加班費相關
02 工資項目的情況是？）因已有口頭說明加班費包含在「月工
03 資」工資項目數額裡面，故薪資表無另外再註記加班費相關
04 計算方式明細及數額，後續譚君亦無再反映等語（原處分卷
05 第69頁），足認原告對於譚雅竹110年5月份至110年12月份
06 薪資表之工資清冊中未將正常工時工資及延長工時工資之明
07 細及數額予以分項記入一情，並不否認。復對照譚雅竹出勤
08 紀錄及110年5月份至110年12月份薪資表之工資清冊（原處
09 分卷第95-101、103-117頁），可知譚雅竹於110年5月份至1
10 2月份任職期間，上班日均有工作時間逾8小時後始下班之延
11 長工時情況，然該等薪資表之工資清冊中所示「月工資」項
12 目並未將正常工時工資及延長工時工資之明細及數額予以分
13 項記入，揆諸前開規定及說明可知，原告此舉顯無法使勞檢
14 處得因此檢視該公司之延長工時工資有無依勞基法第24條規
15 定計算發給或是勞動條件有無低於勞基法相關規範，而無從
16 達到保障勞工譚雅竹權益之目的。從而，堪認原告應有違反
17 勞基法第23條第2項規定雇主所應製作並置備此等記入事項
18 之工資清冊之法定義務，原告並無從執：係以「月工資」項
19 目內含正常工時工資及延長工時工資，於面試時有向譚雅竹
20 說明加班費包含在月工資裡，後續譚雅竹未再反映云云，而
21 得豁免此一法定義務。是原告執前揭主張要旨1.、2.所認，
22 自無可採。

23 （四）原告就違反勞基法第23條第2項之規定，在主觀上應有過
24 失：

- 25 1. 按「違反行政法上義務之處罰，以行為時之法律或自治條例
26 有明文規定者為限。」「（第1項）違反行政法上義務之行
27 為非出於故意或過失者，不予處罰。（第2項）法人、設有
28 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
29 違反行政法上義務者，其代表人、管理人、其他有代表權之
30 人或實際行為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，推
31 定為該等組織之故意、過失。」行政罰法第4條、第7條分別

01 定有明文。是違反行政法上義務之處罰，不限於故意之行
02 為，縱係過失，亦應處罰。

- 03 2. 依經濟部商工登記公示資料查詢服務之原告公司基本資料
04 （本院卷第7-8頁）及原告前揭主張要旨2. 所述，可知原告
05 公司之代表人為余瑞祥，而原告自103年3月間起設立迄今，
06 現今除代表人外尚有9名員工，可認該公司經營時間非短，
07 員工非少，原告代表人應具有營運上及勞工管理之專業，對
08 於勞基法第23條第2項、勞基法施行細則第14條之1等規定之
09 雇主所應製作並置備正常工時工資及延長工時工資之明細及
10 數額予以分項記入等事項之工資清冊之法定義務，可得預
11 見，在事實上及法律上已能期待其遵守之可能，惟原告代表
12 人於本件中猶仍違反，忽視上開規定，是縱無積極事證可認
13 原告代表人對前述違反行政法上義務具有故意，然其就此仍
14 有應注意，能注意，而疏未注意之過失，自難辭過失之責，
15 則原告對其代表人之過失責任自當推定同負其責，且難認原
16 告所舉執前揭主張要旨1.、2. 之主張可為推翻，復依前開事
17 證，亦難認原告有行政罰法第8條前段規定之不知法規而得
18 免除此一過失之行政處罰責任之適用。是原告執前主張要旨
19 1.、2. 所認，均不足採。

20 （五）被告作成原處分，應屬合法有據：

21 承前所述，原告有違反勞基法第23條第2項之規定，且在主
22 觀上應有過失，復觀以勞基法及勞基法施行細則等規定，並
23 無要求被告在認定行為人有違反勞基法第23條第2項規定而
24 為裁處前，須先有勸導改善等程序，則被告以原告有違反勞
25 基第23條第2項規定，並考量原告就本件違法事實難謂無違
26 反勞基法第23條第2項之過失，依行政罰法第18條審酌後，
27 再勞基法第79條第1項第1款及第80條之1之規定、新北市政
28 府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準表第19項規定，作
29 成原處分（見原處分第3頁，本院卷第49頁），處原告法定
30 最低額度之罰鍰2萬元，並公布原告名稱、負責人姓名、處
31 分期日、違反條文、罰鍰金額（目前尚未公布，見本院卷第

92、106頁），及請立即改善，應屬合法有據，並無裁量濫用、怠惰或逾越之瑕疵違法，亦無違反比例原則。是原告執前主張要旨1.、2.所認，均不足採。

(六)本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，均與判決結果不生影響，而無一一論述之必要，併予說明。

七、結論：原處分合法，訴願決定予以維持，亦無不合，原告訴請撤銷為無理由，應予駁回。

中 華 民 國 112 年 3 月 23 日

臺北高等行政法院第七庭

審判長法 官 鍾啟煌

法 官 吳坤芳

法 官 林家賢

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書。（須按他造人數附繕本）

三、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）

四、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。

01

(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。	

02

中 華 民 國 112 年 3 月 23 日

03

書記官 許婉茹