臺北高等行政法院判決

111年度訴字第512號
111年8月25日辯論終結

原　　告　僑福保全股份有限公司

代　表　人　鄭朝杰
被　　告　新北市政府
代　表　人　侯友宜
訴訟代理人　魏綉蓉
　　郭培儀
　　蕭慧敏

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部民國111年3月25日勞動法訴二第110021915號訴願決定（原處分：新北市政府110年10月21日新北府勞檢字第1104743124號裁處），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、爭訟概要：

原告從事保全業，為適用勞動基準法之行業，其所僱適用勞動基準法第84條之1規定之保全人員孫建敏、王瓊玉、塗孝豐及陳德興等4人，就民國110年6月至8月工資清冊「本月工資」僅記載薪資總額，未區分正常工時工資及延長工時工資之項目及數額，致未詳實記載工資各項目計算方式明細，有違反勞動基準法第23條第2項情事；嗣經被告所屬勞動檢查處於110年9月28日實施勞動檢查，獲悉上情，遂由被告依同法第79條第1項第1款、第80條之1，及行政罰法第18條第1項、新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準附表第19項次等規定，於110年10月21日以新北府勞檢字第1104743124號罰鍰裁處，處原告罰鍰新臺幣（下同）4萬元，並公

布原告名稱及負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並請立即改善（下稱原處分）。惟原告不服原處分提起訴願，經勞動部於111年3月25日以勞動法訴二字第1100021915號訴願決定，訴願駁回；但原告猶不服訴願決定，故向本院提起行政訴訟。

二、原告主張：

原告之前接受勞動檢查，均無受罰情事，本次適逢職務輪替人員交接，誤提供舊制工資清冊，應屬可補正之缺失，因保全業經營不易，應先給予輔導、改善機會，免予處罰；且被告就保全人員王瓊玉連續工作超過12日部分，另予裁處在案，現又以原處分裁罰原告，有重複處罰情事，應予撤銷等語。併為聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告則以：

勞動基準法第23條第2項明定雇主應置備勞工工資清冊，並將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項計入，俾使勞工及主管機關能透過該等資料確定工資之發給及項目是否合法，以保障勞工權益；則原告陳稱與勞工係以1日12小時、大月工時300小時、小月工時288小時之方式約定工資總額，按勞工每月實際出勤天數計算本薪工資，足證其僅以單一薪資項目登載於工資清冊，並未區分項目明細及數額，致無法核算勞工之正常工時工資及延長工時工資是否足額受領，洵屬違法。雖原告以其人員輪替致提供舊制清冊，惟如許雇主於受檢後，均可事後提供書面說明薪資結構及其計算方式，主管機關透過勞動檢查督促事業單位符合法定置備工資清冊義務之目的將無從落實；況勞動基準法並無須先行輔導改善始得裁罰之規定，被告審酌原告雇用勞工人數超過140人，爰依勞動基準法第79條第1項第1款、第80條之1，及行政罰法第18條、新北市處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準表第19項次等規定，於法定罰鍰範圍內處原告罰鍰4萬元，於法有據等語，資為抗辯。併為聲明：原告之訴駁回。

四、本院之判斷：

㈠按工資之給付，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；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；有違反第21條第1項、第22條至第25條、第30條第1項至第3項、第6項、第7項、第32條、第34條至第41條、第49條第1項或第59條規定各款規定行為之一者，處2萬元以上100萬元以下罰鍰；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，勞動基準法第23條、第79條第1項第1款、第80條之1定有明文。又勞動基準法第23條修正理由謂：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，第2項參照第1項規定修正之。

㈡查原告從事保全業，為適用勞動基準法之行業，其所僱適用勞動基準法第84條之1規定之保全人員孫建敏、王瓊玉、塗孝豐及陳德興等4人，就110年6月至8月工資清冊「本月工資」僅記載薪資總額，未區分正常工時工資及延長工時工資之項目及數額，致未詳實記載工資各項目計算方式明細，違反同法第23條第2項等情，有原告陳述意見書、薪資名冊、人員名冊、勞動檢查名單、保全勤務簽到表、支出證明單、薪資轉帳送件單、保全人員勞動契約書、被告所屬勞動檢查處檢查紀錄、被告同意核備函暨約定書等在卷可參（見被告答辯卷第31頁至第40頁、第53頁至第57頁、第65頁至第168頁），足以信實。則原告本與所僱適用勞動基準法第84條之1規定之保全人員約定，每日正常工時為10小時、每月正常

工時至多240小時，每日工時為12小時（含1小時休息時間）；然原告對保全人員孫建敏、王瓊玉、塗孝豐及陳德興等4人，就110年6月至8月工資清冊，僅記載薪資總額，未將工資各項目計算方式明細等事項記入，違反勞動基準法第23條第2項之規定，違規事實明確。故被告援引同法第79條第1項第1款、第80條之1規定，裁處原告罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名等項，及請立即改善，核無違誤。

㈢再違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰，行政罰法第7條第1項定有明文；是現代國家基於「有責任始有處罰」之原則，對於違反行政法上義務之處罰，應以行為人主觀上有可非難性及可歸責性為前提（行政罰法第7條第1項立法理由參照）。而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；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，併為同法第8條、第18條第1項所明定；故除依行政罰法規定之減輕或免除及法律或自治條例另有規定外，仍不得低於法定罰鍰之最低額，否則即有裁量逾越之違法。復依新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準附表第19項次規定，僱用人數100人以上之事業，第1次違反勞動基準法第23條第2項規定處4萬至8萬元罰鍰。

㈣則原告依勞動基準法第23條第2項規定，本負有置備勞工工資清冊，並將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入之行政法上義務；但其對保全人員孫建敏、王瓊玉、塗孝豐及陳德興等4人，就110年6月至8月工資清冊，僅記載薪資總額，未將工資各項目計算方式明細等事項記入，違反該項行政法上義務，致無從核算勞工之正常工時工資及延長工時工資是否足額受領，主觀上當足認具有可非難性及可歸責性，應負起本件行政處罰責任。況被告併參酌新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準附表第19項次規定，審酌原告雇用勞工人數超過140人，且為第1次違反

勞動基準法第23條第2項情形，予以裁處罰鍰4萬元，業已審酌行政罰法第18條第1項諸事由在案，復無何法定減輕或免除處罰之規定，被告據以裁罰，自無違反比例原則，即無違法裁量情形。至原告主張本次適逢職務輪替人員交接，誤提供舊制工資清冊，應屬可補正之缺失，且被告應先給予輔導、改善機會，免予處罰乙節；因其本身負有置備勞工工資清冊之行政法上義務，已如前述，要難以個別、新進勞工疏失為由，卸免己身應盡之行政法上義務，復此一置備勞工工資清冊乃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所設，尚不得容任雇主得以事後補正方式予以規避，其此節所述，委不足取。

㈤另一行為違反數個行政法上義務規定而應處罰鍰者，依法定罰鍰額最高之規定裁處，固為行政罰法第24條第1項前段所明定；然數行為違反同一或不同行政法上義務之規定者，分別處罰之，併為同法第25條所明定。是學說上所稱之「一行為不二罰原則」，係指對於人民同一違法行為，禁止國家為2次以上之處罰而言；行政罰法第24條即係上開原則之具體立法，而同法第25條則揭示數行為分別處罰原則，違反數個行政法上義務而應處罰鍰者，究竟應係從一重裁處，或分別處罰，即應視其行為個數決定之。查原告因被告所屬勞動檢查處於110年9月28日實施勞動檢查，除經被告於110年10月21日以原處分裁處罰鍰4萬元，並公布其名稱及負責人姓名等項，及請立即改善外，另由被告於同日以新北勞檢字第11047431241號裁處，處罰鍰4萬元，並公布其名稱及負責人姓名等項，及請立即改善一事（現由本院以111年度訴字第511號審理中），業據調取該案卷宗查閱無訛；核原處分係針對原告違反勞動基準法第23條第2項置備勞工工資清冊，並將工資各項目計算方式明細等事項記入之行政法上義務，與另案係原告違反同法第36條第1項之使勞工連續工作超過12日違規行為有別，屬不同之行政法上義務違反。是原告違反前揭法律之個別行為不同，一則為未依規定置備勞工工資清冊，

並將工資各項目計算方式明細等事項記入，另者為使勞工連續工作超過12日，彼此行為態樣有別，就其行為數應分別判斷，為數行為；故被告所為之原處分與另案裁處之行為不同，依行政罰法第25條規定，本應分別處罰之，即無違反一行為不二罰原則，原告此節所述，亦屬無據。

五、綜上所述，原告對所僱適用勞動基準法第84條之1規定之保全人員孫建敏、王瓊玉、塗孝豐及陳德興等4人，就110年6月至8月工資清冊，既未依勞動基準法第23條第2項規定，區分正常工時工資及延長工時工資之項目及數額，而僅記載薪資總額，違規事實明確，且被告所為裁處符合比例原則，復與另案裁處行為不同，亦無違反一行為不二罰情事。是被告援引勞動基準法第79條第1項第1款、第80條之1，及行政罰法第18條、新北市處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準表第19項次等規定，以原處分裁處原告罰鍰4萬元，並公布其名稱及負責人姓名等項，及請立即改善，核無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合；從而，原告訴請撤銷原處分及訴願決定，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本院審酌後，認對於判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

七、依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　15　　日

臺北高等行政法院第二庭

審判長法　官　蕭忠仁

法　官　羅月君

法　官　黃翊哲

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
㈠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。
㈡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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　15　　日

書記官　李芸宜