# 臺北高等行政法院判決

111年度訴字第529號
111年8月18日辯論終結

原　　告　陳永宏即高賞影像工作室
被　　告　新北市政府
代　表　人　侯友宜（市長）
訴訟代理人　陳怡伶
　　郭培儀
　　蕭慧敏

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國111年4月1日勞動法訴二字第1110000089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、爭訟概要：

原告從事攝影業，為適用勞動基準法之行業。經被告所屬勞動檢查處（下稱勞檢處）於民國110年11月16日實施勞動檢查，發現原告置備勞工黃○○、蘇○○、黃○○及吳○○（下分稱其名，合稱黃○○等4人）之110年8月至10月份工資清冊中，職務加給項目內含延長工時工資數額，而未詳實記載工資各項目計算方式明細，違反勞動基準法第23條第2項規定。案經被告審查屬實，並考量原告事業規模及欠缺違法性認識，依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項、行政罰法第8條及第18條第3項規定，以110年12月16日新北府勞檢字第1104749662號勞動基準法罰鍰裁處書處原告罰鍰新臺幣（下同）1萬元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，請立即改善（下稱原處分）。原告不服，提起訴願，經勞動部以111年4月1日勞動法訴二

字第1110000089號訴願決定駁回（下稱訴願決定），原告仍不服，於是提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠主張要旨：

原告工作室從事親子攝影，對待員工絕對符合勞工法規，甚至於實質薪資外給予更多獎勵。原告於勞動檢查時，已據實告知員工之職務加給即為平日延長工時工資之加班費，並不包含其他項目，且有如實發放員工，並未違反勞動基準法第23條第2項規定。

㈡聲明：

訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

依原告於110年11月16日勞檢處勞動檢查紀錄（下稱勞檢紀錄）之陳述可知，「職務加給」項內含依勞工工作能力所計給之加給（具正常工時工資性質）及當月加班費，復比對原告所提供工資清冊顯示，原告確未於工資清冊詳實記載並區分勞工延長工時工資項目及數額，違法事實已臻明確，原處分並無違誤。

㈡聲明：

原告之訴駁回。

四、爭點：

原告是否未於勞工工資清冊詳實記載所僱勞工黃筠茜等4人工資各項目計算方式明細(即「職務加給」項內含延長工時工資數額，未分項登載)，而違反勞動基準法第23條第2項規定，主觀上並具有過失？

五、本院的判斷：

㈠前提事實：

上開爭訟概要欄所述之事實，除本件爭點外，為兩造所不爭執，並有原告之商業登記基本資料（原處分卷第35頁）、原

處分及送達證書（同卷第18-20、21頁）、訴願決定（同卷第1-9頁）可查，堪信為真。

㈡應適用的法令及法理的說明：

1.勞動基準法第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。」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。」

2.勞動部依勞動基準法第85條授權規定訂定之勞動基準法施行細則第14條之1規定：「（第1項）本法第23條所定工資各項目計算方式明細，應包括下列事項：一、勞雇雙方議定之工資總額。二、工資各項目之給付金額。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。（第2項）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。」其立法理由記載：「……二、為即時判斷雇主是否短付工資，第1項明定工資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務。二、第1項第2款所定工資各項目之給付金額，包括本（底）薪、獎金、津貼、延時工資（加班費）等

勞工因提供勞務獲得之報酬均屬之。……」等語。經核上開第1項規定僅將勞動關係上足以影響工資計算之事項予以具體列明，第2項則定明雇主履行其提供工資明細義務之方式，其規範事項實與勞動基準法第23條規定意涵相同，而屬執行法律之細節性、技術性規定，未對人民自由權利增加法律所無之限制者，並未違反法律保留原則，亦未牴觸上位階之憲法或法律相關規定，自得為執法機關所援用。

3.勞動基準法第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；……。」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。」第80條之1第1項規定：「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。」

4.由上述規定可知，勞動基準法之制定，乃係顧及勞資關係中，勞工處於弱勢地位，是為保障勞工勞動條件之最低標準，故賦予資方應嚴格遵守勞動基準法之義務。而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，即時判斷雇主是否短付工資，雇主應置備勞工工資清冊，記載勞工因提供勞務而獲得之各給付項目、計算方式明細、各扣除項目及計算結果總額，此為雇主之法定義務。雖勞工因行業之差異，致雇主給付勞工之薪資項目有名目上之差異，或雇主將數個項目統包於單一項目下給付，但工資清冊至少應說明勞工當次或當月有無延時或休假工資，以及當次或當月之延時或休假加班如何計算得出工資清冊之項載金額。蓋以薪資結構中之本薪、獎金、津貼等項目性質上多為固定或計件之給與，但加班費則是根據勞工當次或當月實際加班結果而呈浮動狀態，唯有說明加班費之計算明細，不但使雇主得以清楚交代工資給付項目之金額，他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，以落實勞

動基準法保障勞工權益之目的。故縱使雇主已於個別勞動契約或其事業自行訂定之工作規則內明白約定或規定勞工工資計算項目之計算方式，亦不能豁免雇主依勞動基準法第23條第2項所應製作並置備前揭工資清冊之公法上義務；如有違反，主管機關應依勞動基準法第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。

㈢原告確未於勞工工資清冊詳實記載所僱勞工黃○○等4人工資各項目計算方式明細(即「職務加給」項內含延長工時工資數額，未分項登載)，而違反勞動基準法第23條第2項規定，主觀上並具有過失：

1.原告於110年11月16日接受勞動檢查時提出之110年10月黃○○等4人之工資清冊明載黃○○、蘇○○、黃○○、吳○○之「本薪」項金額依序為25,000元、24,000元、24,000元、24,000÷30×26＝20,800元；「職務加給」項金額依序為10,500元、6,000元、2,500元、0元；「加班」項金額依序為0元、516元、0元、0元（原處分卷第43頁）。

2.原告於110年11月16日勞動檢查受訪時說明略以：「（請問貴單位如何區分一週週期？）以星期一至星期日為1週週期期間，固定休週一及週二。」「（貴單位工時制度為何？如何記載勞工出勤情形及出勤時間？工作時間及休息時間各為何？）1.由勞工本人以指紋辨識方式記錄每日出、退勤情形，據以製成出勤紀錄表，並核發工資，無其他記錄出退勤方式。2.工作時間為10：00～19：00，中間休息1小時（原則休12：00～13：00，因客戶多不會在中午拍照；如因工作影響，可能會提早或延後休息1小時），每日工時8小時。」「〔貴單位工資結構（各項目涵義）為何？〕一、加項：1.本薪：即投保薪資，每月固定發給。2.職務加給：與勞工約定本項包含針對勞工工作能力好所發給加給及當月若有加班的加班費，2項金額均包含在此項目，並未拆分各項金額；本項金額會視勞工工作表現增加或減少（金額會由負責人與勞工雙方口頭協定）。3.績效獎金：勞工個人業績獎金。4.

全勤獎金：針對當月未請假者固定發給。5.加班：勞工有於週一、二出勤的加班費，如勞工蘇○○110年10月『516』元是拍1個兒童的業績。二、減項……」「（貴單位是否有加班情形？加班時數如何認定？加班費如何計給？）勞工如有超過19時才下班，多是因工作延遲，本單位針對這種工時較長或當月有少休日數的情形所發給的加班費已包含在『職務加給』項，故未再計給其他加班費。」「（試說明吳○○110年10月工資清冊『備註』欄含意為何？）本單位與該員約定本薪24,000元，如工作能力好即給予『職務加給』6,000元，雖該員在職期間工作表現並不好，惟本單位計薪時仍以30,000元計算（即本薪24,000元＋職務加給6,000元），本單位針對該員10月及11月工資係合併發放，實際發給27,076元〔即30,000元／30日×（10月任職26日＋11月任職2日）－勞健保924元〕。」等語，有勞檢紀錄（原處分卷第32、33頁）可稽。

3.原告於110年12月8日（被告收文日）勞動檢查陳述書又稱：「1.攝影相關作業依個人能力及業績不定時調整，如當月發放個人職務加給獎金後，再隔下個月詳細確認加班工時，如加班有超過獎金發放額度，會再現金補足加班工時超額費用。（攝影工作並非都在公司，也不一定會進公司打卡，主要以工作發放獎金為主！）＊工作超時計算如下：在正常工時8小時後，延長兩小時倍率為1.34，再延長兩小時倍率為1.67。工作時間為上午10點～下午19點，中午休息1個小時。下午19：00～19：30休息下班時間，如有後續延長工作，加班從19：30起開始計算。2.行銷企劃職務加給獎金發放，主要依個人能力給予，能力越高給越多，且不需加班。當月加班如有超過給予獎金，再隔下個月會現金補足加班工時超額費用。」等語（原處分卷第27頁）。

4.原告於110年12月24日（被告收文日）勞動檢查工時明細訴願書復稱：「陳述說明：（有發放延長工時工資加班費）一、項目職務加給獎金全部等於是『延長工時工資加班費＋

個人獎金』。二、工作超時計算如下：工作為8小時後，延長兩小時倍率為1.34，再延長兩小時倍率為1.67。工作上班時間為為上午10點～下午19點，中午休息1個小時。下午19：00～19：30休息下班時間，如有後續延長工作，加班從19：30起開始計算。『110.10月打卡』1.黃○○：1,626元（延長工時加班費）再乘以個人獎金7倍。明細：10/1＄268＋10/2＄20＋10/6＄53＋10/7＄86＋10/8＄66＋10/9＄33＋10/12＄153＋10/14＄8＋10/15＄238＋10/16＄24＋10/17＄20＋10/22＄37＋10/23＄211＋10/24＄51＋10/28＄40。2.蘇○○：2,023元（延長工時加班費）再乘以個人獎金2.9倍。明細：10/1＄184＋10/2＄351＋10/3＄211＋10/6＄17＋10/7＄91＋10/8＄109＋10/9＄40＋10/13＄44＋10/14＄122＋10/17＄35＋10/20＄140＋10/21＄11＋10/22＄91＋10/23＄233＋10/24＄162＋10/27＄129＋10/28＄53。3.黃○○：3,907元（延長工時加班費）『如有低於發放職務加給獎金會再現金補足』。明細：10/1＄331＋10/2＄342＋10/3＄202＋10/6＄238＋10/7＄155＋10/8＄157＋10/9＄100＋10/12＄126＋10/13＄117＋10/14＄164＋10/15＄242＋10/16＄204＋10/17＄255＋10/20＄220＋10/21＄178＋10/22＄255＋10/23＄182＋10/24＄195＋10/27＄75＋10/28＄169。4.吳○○：166元（延長工時加班費）『如有低於發放職務加給獎金會再現金補足』。明細：10/12＄2＋10/17＄33＋10/20＄6＋10/22＄4＋10/23＄57＋10/27＄64。」等語（原處分卷第17頁）。

5.原告於111年8月10日（本院收文日）高賞影像工作室加班費計算公式書狀再稱：「黃○○、蘇○○、黃○○（攝影員工超時工資名稱：職務加給）投保薪資：＄24,000元；24,000÷30天＝＄800元／天；800元÷8小時＝＄100元／時；100元÷60分鐘＝＄1.66元／分。吳○○（行銷專業津貼名稱：職務加給）投保薪資：＄24,000元、職務加給：＄6,000元／月。營業時間：上午10點～下午19點、休息時間：中午12點

～下午13點、下班休息：下午19點～下午19：30、加班起算：19：30後算延長工時加班（加班時間會從表訂下班19點後半個小時開始算）、加班時間為：19：30～21：30加班費×1.34倍、21：31～24：00加班費×1.67倍。若有計算誤差，則以現金補發。黃○○110年10月薪資計算，攝影師……共計加班費：＄1,621元×7倍獎金＝＄11,347元；薪資實發職務加給金額：＄10,500元、計算錯誤短少金額費用：＄847元（以補發現金）。蘇○○110年10月薪資計算，攝影師……共計加班費：＄2,027元×2.9倍獎金＝＄5,878.3元；薪資實發職務加給金額：＄60,000元（給予整數金額）、多予金額費用：＄122元（免退還）。黃○○110年10月薪資計算，攝影師……共計加班費：＄3,919元；薪資實發職務加給金額：＄2,500元、計算錯誤短少金額費用：＄1,419元（以補發現金）。吳○○110年10月薪資計算，行銷企劃……共計加班費：＄169元，員工吳○○因在職期間個人專業表現不如預期，離職前與吳○○溝通後，最後薪資選擇領取職務加給津貼＄5,600元，放棄加班費＄169元領取。」等語（本院卷第99-103頁）。

6.姑不論原告不斷修正黃○○等4人延長工時工資加班費之計算方式及金額計算結果之說法，顯與原告於勞檢時所提出黃○○等4人工資清冊實際記載之金額不符，已難盡信。但至少原告始終一致陳述勞工工資清冊「職務加給」項係內含依勞工工作能力給與之獎金及延長工時工資數額，並未分項記載。且由原告最終提出之計算公式書狀（本院卷第99-103頁）可知，其就黃○○等4人之加班費均有短付或溢付之情形，益徵原告於未於勞工工資清冊分項登載延長工時工資數額，不僅雇主即原告自己無法藉由工資清冊上之記載，即時清楚說明其勞工即黃○○等4人延長工時工資及個人獎金之數額，更遑論勞工即黃○○等4人得據此即時判斷原告究竟有無短發或誤發工資，可見此種記載方式，顯然無法達到勞動基準法保障勞工權益之目的，堪認原告未於勞工工資清冊

詳實記載所僱勞工黃○○等4人工資各項目計算方式明細(即「職務加給」項內含延長工時工資數額，未分項登載)，確違反勞動基準法第23條第2項規定。縱使原告於被告作成原處分後補正前揭工資清冊內關於職務加給所含加班工資明細，亦屬事後改正行為，無礙已成立之違章事實。

7.原告於103年8月22日即設立（本院卷第7頁），而勞動基準法第23條規定係於105年12月21日修正，原告既為適用勞動基準法之行業，自應注意勞動法令明定之法定義務，並遵循辦理，如有疑義，亦可向主管機關諮詢釐清，其主觀上並無不能注意之情事，竟疏未注意，致違反勞動基準法第23條第2項規定行政法上義務之構成要件，應有過失。

8.至於原告雖提出由黃○○、蘇○○及黃○○簽名及按捺指印之111年8月1日附和原告起訴意旨之陳述書（本院卷第81、83、85頁），惟渠等仍受僱於原告，與原告利害相關，且該陳述書之內容顯與前揭客觀事證相左，自不足作為對原告有利之認定。

㈣原告確未於勞工工資清冊詳實記載所僱勞工黃○○等4人工資各項目計算方式明細(即「職務加給」項內含延長工時工資數額，未分項登載)，而違反勞動基準法第23條第2項規定，主觀上並具有過失，已如前述。則被告衡酌原告之事業規模為資本額1萬元（原處分卷第35頁）之微型事業，又係第1次違反，違法性認識稍有欠缺等因素，故依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項、行政罰法第8條但書及行政罰法第18條第3項規定，以原處分處原告法定罰鍰最低額之二分之一即1萬元，並公布原告名稱、姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，請立即改善，尚與原告責罰相當，核無裁量逾越、裁量怠惰或裁量濫用，或違反比例原則或其他一般法律原則之情事。

㈤綜上所述，原告主張原處分違法之理由，並不可採。被告所作成之原處分，其認定事實及適用法律，均無違誤，訴願決

定遞予維持，亦於法相合。原告仍主張上情，起訴請求撤銷訴願決定及原處分，為無理由，應予駁回。

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。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　8　　月　　30　　日

臺北高等行政法院第一庭

審判長法　官　許瑞助

法　官　林家賢

法　官　孫萍萍

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。<br>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。<br>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 | 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。 |

| | |
|---|---|
| 政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人 | 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。<br>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。<br>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　　8　　月　　30　　日

書記官　李虹儒