

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第二庭
113年度地訴字第98號

原告 真晴國際有限公司

代表人 陳子晴

輔佐人 李志國

被告 桃園市政府

代表人 張善政

訴訟代理人 吳兆原律師

康賢綜律師

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服被告民國112年11月20日府勞檢字第11203195733號裁處書及勞動部113年3月7日勞動法訴二字第1120024145號訴願決定，提起行政訴訟，本院於113年10月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣肆仟元由原告負擔。

事實及理由

- 一、程序事項：按行政訴訟法第104條之1第1項第2款之規定，適用通常訴訟程序之事件，以高等行政法院為第一審管轄法院。但下列事件，以地方行政法院為第一審管轄法院：二、因不服行政機關所為新臺幣（下同）150萬元以下之罰鍰或其附帶之其他裁罰性、管制性不利處分而涉訟者。查本件核其屬前揭規定，故由本院地方行政訴訟庭管轄，合先敘明。
- 二、事實概要：緣原告從事日常用品零售業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。被告所屬勞動檢查處於112年9月26日、10月11日及12日實施勞動檢查，發現原告所僱勞工戴渝潔、吳憶錚及江雅淇等3人（下稱戴君等3人），於112年8月31日勞動契約終止時，均尚有應休未休之特別休假日數。原

01 告折算發給戴君等3人前述特別休假工資時，未將工資明細
02 應付項目之「業績獎金」納入計算，致未全額給付應休未休
03 之特別休假工資。依據112年10月12日勞動檢查訪談記錄，
04 原告代表人表示為員工即訴外人彭如卿處理相關薪資及請假
05 等文書文件，該名員工並於112年11月24日切結其對於本件
06 相關特休轉工資金額計算有疏失。被告認原告違反勞基法第
07 38條第4項，遂依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項
08 之規定，以112年11月20日府勞檢字第11203195733號裁處書
09 （下稱原處分），處原告罰鍰2萬元整，公布原告名稱、負
10 責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限自即日起
11 改善。原告不服，提起訴願，經勞動部以113年3月7日勞動
12 法訴二字第1120024145號訴願決定書（下稱訴願決定），駁
13 回訴願。原告仍不服，遂提起本件訴訟。

14 三、本件原告主張：

- 15 (一)、本件違法事實係訴外人執行業務之疏失所致，其亦坦承之，
16 原告於訴願書已提及原處分適用法令錯誤，應適用勞基法第
17 81條之規定，先處罰行為人，不應處罰原告，其為行政罰法
18 第7條之特別規定，惟勞動部全然未慮及此。
- 19 (二)、原告於各項業務上均會訓練及考核員工，以期達應有之專
20 業，而訴外人既經職務教育，即具計算特休轉工資之專業，
21 況本件經戴君等3人核對亦認金額正確，並於離職表簽署，
22 其誤差金額僅26及39元，在原告建立之雙重確認機制下仍未
23 發現，原告對本件違規，實已盡力防免，當不得據以裁處。
- 24 (三)、本件會計有作職務教育訓練，公司內另一具有專業之會計也
25 是依照同一方式計算，且發現錯誤即立即處理，經勞檢後馬
26 上將差額還給員工，對於處罰何人沒有意見，但是公司有全
27 力防止錯誤，此一問題在於特休工資是把業績獎金加進去，
28 當時並未加進去才会有此問題，因相關員工業已經過訓練，
29 且本件業已請該3名員工核對，故主張勞基法第81條但書得
30 以免責。
- 31 (四)、並聲明：

- 01 1、原處分及訴願決定均撤銷。
- 02 2、訴訟費用由被告負擔。
- 03 四、被告答辯則以：
- 04 (一)、查，本件原告為雇主，自應熟悉並遵守勞基法之相關規定，
- 05 且各該勞動主管機關網站，均有相關計算方法可供查詢，惟
- 06 原告仍未足額給付戴君等三人之特別休假工資，確違勞基法
- 07 第38條第4項規定，依行政罰法第7條，其縱無故意，亦屬過
- 08 失，原告逕稱係會計人員專業不足致錯誤計算，顯屬卸責之
- 09 辭，況被告對於應先裁處法人抑或自然人，具有裁量權限。
- 10 (二)、並聲明：
- 11 1、原告之訴駁回。
- 12 2、訴訟費用由原告負擔。
- 13 五、本院之判斷：
- 14 (一)、本件應適用之法令：
- 15 1、勞基法第1條：為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加
- 16 強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規
- 17 定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不
- 18 得低於本法所定之最低標準。
- 19 2、勞基法第2條第3款：本法用詞，定義如下：三、工資：指勞
- 20 工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、
- 21 計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任
- 22 何名義之經常性給與均屬之。
- 23 3、勞基法第38條第4項：勞工之特別休假，因年度終結或契約終
- 24 止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日
- 25 數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終
- 26 結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。
- 27 4、勞基法第79條第1項第1款：有下列各款規定行為之一者，處2
- 28 萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……第34條至第41
- 29 條……規定。
- 30 5、勞基法第80條之1：違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機
- 31 關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期

01 日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善
02 者，應按次處罰。主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有
03 關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰
04 輕重之標準。

05 6、勞基法第81條：法人之代表人、法人或自然人之代理人、受
06 僱人或其他從業人員，因執行業務違反本法規定，除依本章
07 規定處罰行為人外，對該法人或自然人並應處以各該條所定
08 之罰金或罰鍰。但法人之代表人或自然人對於違反之發生，
09 已盡力為防止行為者，不在此限。法人之代表人或自然人教
10 唆或縱容為違反之行為者，以行為人論。

11 7、行政罰法第7條：違反行政法上義務之行為非出於故意或過失
12 者，不予處罰。法人、設有代表人或管理人之非法人團體、
13 中央或地方機關或其他組織違反行政法上義務者，其代表
14 人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人
15 或從業人員之故意、過失，推定為該等組織之故意、過失。

16 (二)、上揭事實概要欄所載事實，已經兩造分別陳述在卷，並有原
17 處分、訴願決定、訴外人彭如卿切結書、訴願書、被告112
18 年10月30日函、原告112年10月13日電子郵件、112年10月
19 11、12日桃園市政府勞動檢查處勞動條件檢查紀錄表及訪談
20 紀錄、112年9月26日桃園市政府勞動檢查處勞動條件檢查紀
21 錄表（見本院卷第13至26、85至89、91至96、231至232、
22 237至238頁）等在卷可參，洵堪認定。

23 (三)、戴君等3人，與原告之勞動契約終止時。原告折算發給戴君
24 等3人特別休假工資時，未將工資明細應付項目之「業績獎
25 金」納入計算，並經原告代表人於被告勞動檢查時所自陳，
26 且有擔任原告會計之訴外人彭如卿切結書在卷可查，故可認
27 為事實。

28 (四)、原告主張勞基法第81條為行政罰法第7條第2項之特別規定，
29 本件應先處罰訴外人即行為人彭如卿，始屬合法：

30 1、行政罰法第7條第2項之規範，為法人之職員、受僱人或從業
31 人員之故意、過失，推定為法人本身之推定過失，此條文內

01 容為對於法人過失主觀責任之推定，並非法人之職員、受僱
02 人或從業人員須優先於法人處罰或是處罰法人需同時處罰受
03 僱人。而行政罰本身亦無所謂需先對特定自然人責任之特定
04 方有對該自然人所屬法人處罰之規範。又行政罰法第7條第2
05 項之立法理由為：該條現行法律規定或實務上常有以法人、
06 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
07 組織作為處罰對象者，為明其故意、過失責任，爰於第2項
08 規定以其代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之
09 職員、受僱人或從業人員之故意、過失，推定為該等組織之
10 故意、過失。益徵該條文之規範並非原告所主張之需先處罰
11 有過失之自然人方有對於法人處罰之情。

12 2、勞基法第81條則為法人與自然人併罰規定之規範，亦無處罰
13 法人前須先處罰自然人之相關文義。且由前開行政罰法第7
14 條第2項之法人推定過失規定與勞基法第81條第1項之法人併
15 罰制之規範以觀，兩者之規範目的不同，並無特別規定與一
16 般規定之關係。

17 3、是以，原告前開特別規定與普通規定主張免罰，主張需先處
18 罰訴外人彭如卿始得處罰原告，難認可採。

19 (五)、原告主張其可適用勞基法第81條第1項但書已盡力為防止行
20 為者之規定予以免罰：

21 1、勞基法第81條第1項但書中之已盡力為防止行為者，該行為
22 人應具備主觀上積極的以外在行為表現出來，亦即必須有一
23 定防止結果之作為。且行為人所實施的防止結果發生行為，
24 從個案情形加以觀察，通常屬於一個有可能達成防止結果發
25 生的有效、適當之行為。故就本件而言原告或其代表人與員
26 工需有積極防止本件違章結果且該行為須有效防止結果發
27 生。

28 2、而原告主張之防免行為為(1)公司有教育訓練，並經戴君等3
29 人簽名確認，(2)且另一會計專業員工計算方式一致，(3)發現
30 錯誤後立即處理，經勞檢後馬上將差額還給員工，前開其所
31 主張之防免行為中，其中(1)之部分，教育訓練本身為公司就

01 應注意事項被動給予員工相關資訊，冀求公司業務順利推
02 展，並且避免相關之違章行為，並非屬於前開之積極防免行
03 為。而經戴君等3人簽名確認，因戴君等3人為離職員工，對
04 於離職員工應領之相關金額為何，此部分屬於公司應正確核
05 算予離職員工核對，自不能以有經其離職員工簽名確認，即
06 認原告有防免之積極行為。而(2)之部分，雖有經另一具有會
07 計專業之員工核算，但因計算方式一致，難認該作為屬於有
08 效之防免行為。又(3)之部分，為事後之補救行為，與防免行
09 為本質上須為事前之防止行為不同，亦不能就此援引勞基法
10 第81條第1項但書減免其責任。

11 六、綜上所述，原告之主張均不足採。被告以原處分裁處原告罰
12 鍰2萬元整，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違
13 反條文及罰鍰金額，請立即改善，並無違誤。訴願決定遞予
14 維持，亦無不合。原告起訴請求撤銷原處分及訴願決定，為
15 無理由，應予駁回。

16 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提出之證
17 據，核與判決之結果不生影響，爰不逐一論列，併予敘明。

18 八、本件第一審之訴訟費用為4,000元，由敗訴之原告負擔，爰
19 確定如主文第2項所示。

20 九、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第236
21 條、第195條第1項後段、第98條第1項前段，判決如主文。

22 中 華 民 國 113 年 11 月 27 日

23 審判長 法 官 黃翊哲

24 法 官 劉家昆

25 法 官 唐一強

26 一、上為正本係照原本作成。

27 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院地方行政訴訟庭
28 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
29 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
30 應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附
31 繕本）。

01 三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，
02 逕以裁定駁回。

03 四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟
04 法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不
05 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）
06

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	<ol style="list-style-type: none">1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、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，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二) 非律師具有右列情形之一，經高等行政法院高等行政訴訟庭認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	<ol style="list-style-type: none">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。	

01 中 華 民 國 113 年 11 月 27 日
02 書記官 陳達泓