臺灣桃園地方法院行政訴訟判決

108年度簡字第112號
109年7月27日辯論終結

原　　告　中環股份有限公司
法定代理人　翁明顯
訴訟代理人　張百欣律師
　　陳志揔律師
複　代理人　林庭誼律師
被　　告　桃園市政府
代　表　人　鄭文燦
訴訟代理人　林三加律師

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國108 年8 月30日勞動法訴一字第000000000 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、事實概要：

原告係從事製造業，為適用勞動基準法之行業。經被告所屬勞動檢查處於民國107 年12月10日及24日派員至原告之營業場所（地址：桃園市○○區○○○路○○號）實施勞動條件檢查，發現原告所僱勞工李明洲、褚乃銘、李俊毅及黃麥倫等4 人（下稱李明洲等4 人），於107 年9 月至11月期間，有於平日出勤工作8 小時以外延長工作時間2 小時，惟原告未將上開勞工延長工時工資項目之計算明細，載明於工資清冊內，違反勞動基準法第23條第2 項規定。案經被告審查屬實，乃依同條第79條第1 項第1 款及第80條之1 第1 項規定，以108 年1 月17日府勞檢字第1070305190號裁處書（下稱原處分），處原告罰鍰新台幣（下同）2 萬元整，並公布原告名稱及負責人姓名，原告不服提起訴願，亦遭駁回，惟原告僅就罰鍰2 萬元之部分不服，向本院提起行政訴訟。

二、原告主張略以：

原告公司之員工李明洲等4人乃「二班制輪休」員工，與原告公司約定乃採「薪資總額約定（又稱月薪總額制）」之方式，於約定之薪資已內含加班費，而兩造約定之薪資給予，尚且高於法定基本工資加計延長工作時間工資與休息日應加倍給付工資之總額，並無違反勞動基準法之情形，且有關原告公司與勞工約定採取月薪總額制，並無短付延長工時工資之情形，業經另案二案件判決，即本院106年度簡字第125號確定判決；105年度簡字第116號及臺北高等行政法院107年度簡上字第51號確定判決確認在案，並無爭議。

原告所採薪資總額約定方式（月薪總額制）既然非法所不許，則原告就薪資清冊之記載方式，即因應此月薪總額制之方式予以記載，此記載方式自合於勞動基準法施行細則第14條之1之立法目的，原告依照該薪資給付方式之明細建置工資清冊當然亦於法無違。

且觀之勞動基準法施行細則第14條之1之立法目的：「係為即時判斷雇主是否短付工資，以確明勞資雙方權利義務。」，原告公司所採取之「薪資總額約定（又稱月薪總額制）」之方式，就所約定之薪資是否有短付之情形，原告公司員工從工資清冊、薪資條即可一目瞭然是否與當初約定之薪資有異，再多此一舉而強為拆分，反而背離當初兩造之約定內容，故而原告之工資清冊記載方式與勞動基準法施行細則第14條之1之立法目的顯然無違。

ㄇ甚者，原告已將工資清冊與員工薪資明細、工資項目計算等均已納入資訊系統儲存資料庫中，供員工得隨時查詢。倘若員工有疑義均可藉電子信箱詢問人資部門，亦可以口頭或書面方式逕詢人資部門。資料庫中員工各人薪資結構之本薪、津貼（伙食、輪休、工作）、獎金（全勤、績效）、職務加給及加班費用（應稅、免稅）等均詳細列載，且計算基礎與公式均已按勞動基準法相關規定，由原告公司資訊部門設計程式納入系統操作，該等資料均為永久保存，以供查詢。

ē 遑論，勞動基準法第23條第2 項之規定，並未明文強制工資計算項目明細須以正常工時為基準；行政院勞動部所提之勞動基準法修法常見問題集：「Q1：沒有按照勞動部發布的『工資各項目計算方式明細』參考例發給勞工，是否會違反勞動基準法規定？答：…勞動部所發布之『工資各項目計算方式明細』之參考例，各事業單位均得依實際情形，自行增刪，無須完全比照。」，是原告依原勞動契約約定之薪資建置工資清冊於法自屬無違。

並聲明：訴願決定及原處分關於罰鍰2萬元部分均撤銷。

三、被告答辯略以：

原告確有未記載李明洲等4 人之加班費數額於薪資明細表之事實，此有原告提供之系爭勞工之薪資明細表及出勤紀錄表，明顯可見加班項目之「應稅加班」、「免稅加班」、「加班費（固）」等3 項，惟均明確記載「0 」元可證，且依原告公關部組長宋憶鳳於107 年12月10日接受訪談之陳述亦肯認原告確有未記載李明洲等4 人之加班費數額於薪資明細表之事實。

原告雖以「薪資總額制」為辯解，惟原告於106 年3 月15日既與工會達成二班制薪資結構以「工時比率」調整，自應如實記載加班費項目之數額，原告不明確記載加班費數額，乃使勞工處於「資訊不明」之不平等地位，可能造成勞資協商之障礙，故原告就本件違章應屬故意或過失。

被告就本件原告違章行為，審酌行政罰法第18條第1 項規定，並於法定罰鍰額度範圍內，裁處最低罰鍰2 萬元，應為適法有據。

ŋ 並答辯聲明：求為判決駁回原告之訴。

四、前揭事實概要欄所述之事實經過為兩造所不爭執，並有原處分、訴願決定等影本在卷可稽，自堪認為真正。是依據前揭兩造所述，本件爭點應為： 原告之工資清冊之記載，有無違反法律規定？ 原處分裁處原告罰鍰2萬元，有無違誤？

五、本院之判斷：

原告之工資清冊之記載，已違反法律規定：

按勞動基準法第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。」勞動基準法施行細則第14條之1規定：「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。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。」

經查，原告確有未依上揭勞動基準法第23條第2項及同法施行細則第14條之1規定，記載李明洲等4人之加班費數額於薪資明細表之事實，此觀原告提供之李明洲等4人之薪資明細表及出勤紀錄表，明顯可見加班項目之「應稅加班」、「免稅加班　」、「加班費(固)」等3項，惟均明確記載為「0」元可證，並有每月薪資查詢表4份附卷可稽（本院卷第31-34頁），另有原告公關部組長宋憶鳳於107年12月10日接受被告訪談之陳述亦肯認此項事實，略以：「…(問)：請問貴公司2班制工作之勞工，1日正常工時為何？(答)：2班制作業之勞工，1日正常工時為8小時，逾8小時以上之工時，則列為延長工時。計給加班費。…(問)：請問貴公司2班制B式休假109天，與輪休休假人員107天，所稱之國定假日未休日數分別為7日及9日，工資已分配於年度12個月，並已納入每月薪資內(即0.58日、0.75日)，其薪資明細上是否有顯示或給付之事實？(答)：於2班制的勞工薪資中，未顯示有給每月0.58日或0.75日之紀錄，…」（原處分卷第5-8頁）；另於107年12月24日訪談時表示：「(問)：請問貴公司所僱從事2班制工作之勞工有於平日工　作時間之延長工時2小時，是如何計給延長工時工資？有無載明於員工之薪資明細單內？(答)：2班制工作之勞工，有平常上班日延長2小時之加班工時，其加班工資已

內含於約定之月薪工資金額內，故未另外給付延長工時之工資，而未標註於每月工資明細中。…（問）：請問貴公司僱用從事2 班制工作之勞工，107 年之國定假日有9 日被貴公司排定為上班工作日，其國定假日應休而未休之加班費，貴公司是如何計給？有無載明於工資給付明細中？（答）：國定假日排定有9 日之出勤，工資已內含於月薪工資金額內，但未標示於工資明細單中。…（問）：請問貴公司所僱勞工李君等4 人於107 年9 月至11月是否為2 班制之工作勞工？（答）：是2 班制工作之勞工，1 日正常工時為8 小時，延長工時為2 小時。（問）：請問前述4 名勞工之107 年9 月至11月之工資明細單上是否有載明延長工時之工資金額及計算方式？（答）：工資明細單上皆未載明延長工時之工資金額，…」等語（原處分卷第9-12頁），且為原告所不爭，是堪認為真實。足見，原告之工資清冊即每月薪資查詢表，確實並未將李明洲等4 人之延長工時之工資項目計算明細，依照上揭法律規定記載於工資清冊或薪資明細單內之事實，自不符合勞基法第23條第2 項規定「應提供工資各項目計算方式明細」之保障勞工取得掌握工資之完整資訊之立法意旨，自屬違法。

至原告主張：原告採薪資總額約定制，已10餘年之久，原告之勞工及工會均無異議，而原告之勞工工會亦決議維持現狀之月薪總額制，並且經法院判決確定認原告之月薪資總額制定制並不違反勞基法之規定；另觀諸勞動基準法第23條第2 項及其細則規定，亦無強制須有一定之記載方式，並無強將加班費與月薪拆開記載之必要等語。惟查：

- 勞動基準法第23條第2 項規定「應提供工資各項目計算方式明細」係法律明文強制之規定，此係為達成保障勞工取得工資明細之資訊之立法意旨，並不能以勞資雙方之約定而免除此項強制規定應記載事項。再者，觀諸上揭法律規定，並未區分公司是否採月薪資總額制，而有不同之記載方式。是原告公司二班制勞工縱係採月薪資總額制，惟其

月薪之工資仍應依上揭法律規定，提供工資各項目計算方式明細，亦即月薪中應明確記載每月正常工作時間之薪資總額、延長工作時間即加班時數之薪資總額、各種項目之津貼金額，以及上揭各項目計算方式明細，如此方能讓勞工清楚知悉其自己之薪資結構為何，及讓主管機關能依據工資各項目之計算方式明細等資料，查核原告公司有無依法給付勞工薪資及加班費，且須依上揭法律規定記載，始能認符合法律規定。

一、綜觀原告之員工李明洲等4人工之薪資明細表上均已有分別記載「本薪」及其他各項給付項目，顯非「薪資總額制」之單一項目及數字，則原告以「薪資總額制」所作辯解，自尚難成立。況且，系爭勞工之薪資明細表上尚有「請假扣款」之項目，似均以「本薪」為基準計算勞工請假之扣　款數額，足見原告已能區分勞工實際所得之本薪及各項目之數額，則原告自能依此區分加班費之數額。惟原告仍堅守其「薪資總額制」之舊制，不願將勞工所應得之工資細項明細使勞工得悉，自使勞工長期以來且持續處於「資訊不明」、「資訊不公開」之不對等地位，造成勞工很難確認資方是否有短少給付延長工時工資之情事，且工會亦難以周延評估各項因素，進行勞動條件之勞資協商。

二、再者，原告給付勞工之加班費之計算方式，亦與法不合：原告雖以其公司採取薪資總額約定制之二班制員工之馬姓員工之加班費計算方式為例，以月薪53818元除以30日除以10小時，算出時薪為179元等情（見本院卷第122-123頁）。惟原告上揭計算方式顯與勞基法第24條之加班費之計算方式不符合，因為依勞動基準法第30條第1項規定，每日工時不得超過8小時，因此，第9至10小時即係屬加班，其加班費應依同法第24條第1項第1款規定，以每小時工資加給三分之一以上之加班費工資，惟依據原告之上揭算法，原告二班制員工之每日第9至10小時之加班費，並未依上揭法律規定加給三分之一之加班費，顯與法不合

。雖原告主張：其上揭計算方式，得出勞工之時薪較高，如依勞動基準法第24條規定反推算得出之時薪較低等語。惟縱使依勞動基準法反推算得出之時薪較低，惟亦可讓勞工知悉如依法計算得出原告給付勞工之時薪係較低，勞工即可明確知悉其時薪如依法計算實際上係較低，進而要求原告須提高時薪，而非以違反勞基法第24條規定之計算方式，而得出較高之時薪，掩飾原告實際上給付勞工之時薪係較低之事實。再者，綜觀原告提出之二班制馬姓員工之本薪為36,618元，而另一位三班制之蔡姓員工之本薪為26,680元，此有薪資明細比較表1份附卷可稽（本院卷第128頁），惟馬姓員工之本薪雖較蔡姓員工為高，然實係因馬姓員工每日多出蔡姓員工加班2小時之加班費所致，惟加班費與本薪依法本應予區分，亦即應將加班費於工資清冊中另予以載明，而非將每月之加班總額混入本薪之中，而使馬姓員工之本薪虛增，造成馬姓員工之本薪多出蔡姓員工之本薪之假象，不僅使二班制勞工很難確認其真正之本薪為多少，亦影響二班制勞工知悉其自己之薪資結構之權益。

j 又依據證人即原告工會理事長古金讓於本院109年7月27日言詞辯論期日到場證述：「（問：依據勞動基準法第32條第2項規定，勞工之延長工作時間，一個月不得超過46小時，及財政部74年5月29日台財稅字第16713號函釋意旨，勞工一個月之延長工時加班時數未逾46小時之加班工資部分係屬免稅之薪資。但原告公司之二班制勞工每日加班2小時，一個月加班時數在46小時以內之加班薪資部分，則仍全部算入每月薪資所得範圍內，均屬應納稅之薪資。如此之薪資制度，顯然對於勞工更不利，工會有無針對此問題向原告公司反應及協商解決？）這個問題我在20幾年前就跟公司反映過了，當時公司沒有任何回應，現在我是工會理事長，雖然把加班費挪出來後雖然有免稅，但是一年加班費薪資約12萬，稅率大約百分之5，稅額約六七

千元，但是如果加班費跟正常工時工資分開計算，勞工可能減少加班費所得，算起來對勞工不見得有利。（問：如果原告公司之二班制勞工，不採「月薪總額制」，而依勞動基準法規定，將正常工時之工資與加班費之工資區分清楚，是否會減少勞工之加班時數？）是，現在訂單少，公司開始無薪假，如果沒有這個保障，每個月少四分之一。（問：原告公司之二班制勞工，每日均須工作10小時，如改採將正常工時之工資與加班費之工資區分清楚，為何會減少勞工之加班時數？）如果是把正常工時跟加班費區分來，公司就不會讓我們加班，都會把兩班制變成三班制，因為兩班制薪水比三班制多，如果兩班制全部變成三班制，有些勞工薪水對生活不夠，就會離職。」等語（見本院卷第137-141 頁）。依上揭證人之證述，可知，原告公司二班制之月薪總額制，將每月於46小時內之原係免稅之加班費，均算入薪資範圍內，而非加班費，致使勞工須多負擔稅額，已損及勞工之法定保障權益。且依證人證述，可知二班制勞工係因為害怕如依法將正常工時薪資與加班費薪資區分，則原告公司會取消二班制，改採三班制，致使二班制勞工之實質薪資變少等語。惟原告公司如將二班制均改採三班制，則原告一定須增加勞工之人力，以因應公司全部改為三班制，如此勢必增加原告公之人事成本，則原告公司是否會將全部二班制勞工改採為三班制，已有可疑。況且不論原告公司是否全部改為三班制，其現行之二班制勞工之計算方式，亦應符合勞基法之規定，且不因勞工個人擔心會被改為三班制而減少薪資收入，而放任原告公司以不符合勞基法規定之薪資計算方式，不僅無法讓勞工清楚知悉其自己之薪資結構為何，亦有逃避主管機關能依據工資各項目之計算方式明細等資料，查核原告公司有無依法給付勞工薪資及加班費之情事。故堪認原告公司二班制之月薪總額制之工資記載方式，與勞基法第23條第2項之法律規定不符合。

LL另原告主張：勞動基準法第23條第2 項及其細則規定，亦無強制規定薪資清冊之工資各項目計算方式明細須有一定之記載方式，並無強將加班費與月薪拆開記載之必要等語。惟按勞工薪資清冊之工資各項目計算方式明細之記載方式雖不須一定之格式，惟其記載之內容則須與事實相符並且須正確無誤，乃為當然之理。經查，原告將李明洲等4 人之加班費項目之「應稅加班」、「免稅加班　」、「加班費（固）」等3 項，均明確記載為「0」元，其薪資清冊之記載即顯與李明洲等4 人均有加班之事實不符，且亦有違反勞動基準法第23條第2 項之法律規定，即屬違法，況且原告對於其二班制勞工之每日加班費之計算方式與勞基法第24條第1 項規定亦不符合，亦影響勞工知悉其自己之薪資結構之權益，亦屬違法，均已詳如前述。足見，原告之勞工薪資清冊之記載內容已與勞工有加班之事實不符，其內容已屬不實及不正確，而有違法之情事，自與原告之勞工薪資清冊之記載方式無關。故原告上開主張，並不足採。

ll至於本院另二案件之判決，即本院106 年度簡字第125 號確定判決，及本院105 年度簡字第116 號及臺北高等行政法院107 年度簡上字第51號確定判決，僅係認定原告公司給付員工之月薪及加班費工資並未低於依最低基本工資所計算之工資，惟上揭確定判決，並未認定原告公司二班制勞工之延長工時工資項目之計算明細，是否符合勞動基準法第23條第2 項規定，自與本件認定之違章情事不同；且依前揭說明，原告對於其勞工之每日加班費之計算方式不僅與勞基法第24條第1 項規定並不符合，且其工資清冊之記載亦不符合勞基法第23條第2 項規定「應提供工資各項目計算方式明細」之保障勞工取得掌握工資之完整資訊之立法意旨，自屬違法。故本件與前揭確定判決之認定違章事項既屬不同，自無從比附援引適用。

原處分裁處原告罰鍰2萬元，並無違誤：

按勞動基準法第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。」；勞動基準法第79條第1項規定：「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。」另按行為時「桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準」附表第15項「第一次違規處2萬元罰鍰。末按，行政罰法第18條第1項規定：「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。」

本件原告確有未依上揭勞動基準法第23條第2項及同法施行細則第14條之1規定，記載李明洲等4人之加班費數額於薪資明細表之事實，亦即原告之工資清冊之記載，已違反法律規定，均已詳如前述。又原告選擇未將李明洲等4人之加班費與月薪分開記載之薪資總額制，並且將李明洲等4人之加班費均記載為「0」元，致使與李明洲等4人均有加班之事實不符，自有違反勞動基準法第23條第2項之法律規定。則原告之違章行為，縱認非故意，亦有「應注意，能注意，而未注意」之過失責任，自應受罰。

綜上所述，被告審酌原告本件之違章情節、應受責難程度、公司資本額及勞工人數（原處分卷第22-23頁），及原告係3年內第一次違反等因素，依上開法令規定，就被告違反勞動基準法第23條第2項規定之行為，依法於法定罰鍰之裁罰額度範圍內，裁處最低罰鍰數額2萬元，並依法作成本件之原處分，洵屬適法有據。從而，原處分裁處原告罰鍰2萬元，並無違誤，訴願決定遞予以維持，核無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

四、本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述的必要，一併說明。

據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　25　　日

行政訴訟庭　法　官　黃漢權

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，其未表明上訴理由者，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實。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　25　　日

書記官　盧佳莉