臺灣臺南地方法院行政訴訟判決

108年度簡字第116號
109年4月16日辯論終結

原　　告　立誠印刷股份有限公司
代　表　人　蔡孟宗
被　　告　臺南市政府
代　表　人　黃偉哲
訴訟代理人　鄭名家
　　洪湘婷

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10月9日勞動法訴二字第0000000000號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用新台幣貳仟元由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：原告業經合法通知，惟其未於最後言詞辯論期日到場，核無行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第386條各款所列之情事，爰依被告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、事實概要：原告從事印刷業，為適用勞動基準法之行業。經臺南市政府勞工局107年11月16日派員實施勞動檢查，發現：(一)原告自107年3月起，未詳實記載勞工許○○工資各項目計算明細，將加班費之給付金額記載於「津貼」項目，而非「加班」項目，違反勞動基準法第23條第2項規定。(二)勞工許○○任職期間為106年9月12日至107年9月30日，於107年9月12日至少應給予7日之特別休假，許○○於107年9月30日終止勞動契約時，均未休特別休假，原告未於契約終止時發給特別休假應休未休之工資，違反勞動基準法第38條第4項規定。(三)原告與許○○約定為月薪制，許○○106年9月薪資是以實際出勤日計算，未給付休息日及例假日工資，違反勞動基準法第39條規定。案經被告機關臺南市政府審查屬實，以108年2月27日府勞檢字第0000000000號裁處書，

依同法第79條第1項第1款規定，各裁處罰鍰新臺幣（下同）2萬元，合計處以罰鍰6萬元整。原告不服，向甲○○提起訴願，經訴願決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

三、本件原告主張：

(一)本案已於108年3月26日經臺灣臺南地方法院以107年度南勞簡字第57號和解。

(二)106年9月來應徵時，原告與許○○約定薪資2萬3,000元，但結構分為（1）基本薪資2萬1,000元（2）每個月約11小時加班費（1,400元）（3）以職務津貼補足合計約2萬3,000元。106年9月薪資表，因不完整上班日，故與其協商薪資9,200元。從107年3月礙於計算的關係，薪資表中將加班費挪移到津貼，此格實際上為加班津貼。依據上面所述，如果許○○有向原告反映，加班費計算有誤，原告卻無回應，自然願意受罰。許○○反之未向原告反映，卻直接向臺南市政府勞工局檢舉，顯示挾怨報復之意圖。僅是key in錯誤，自然出於無心，如此罰法豈不是苛政猛於虎。

(三)許○○待滿1年離職，原告採週年制，許○○之休假為107年10月1日至108年9月30日，可享7天休假，惟因許○○107年9月30日離職。且107年10月5日許○○回公司領薪水，其母親有來電詢問關於假期之事，原告表示，請許○○再撥回公司，與會計重新計算7天休假之工資。惟許○○卻未回到公司領取。原告也寄發通知信，但信件被退件。如是許○○故意不收信件或者通知後，不回公司領回薪資，卻直接向臺南市政府勞工局檢舉，而又經調解不成立，原告只能夠被罰，這對雇主不公平。

(四)106年9月薪資之爭點，許○○於發薪日有與原告協調希望再補1天假，故原告與許○○協議，再給1天之補假，不予扣薪。且罰鍰6萬元，對微小公司負擔太大，不符比例原則及平等原則等情，並聲明求為判決撤銷訴願決定及原處分。

四、被告則以：

(一)、有關違反勞動基準法第23條規定部分：

1.按勞動基準法第23條第2項明文規定雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項記入，以備勞資雙方就薪資計算等相關勞動條件有爭議時，得以該工資清冊所載為佐證之依據；又同法施行細則第14條之1第1項規定，「工資各項目計算方式明細」係包含勞雇雙方議定之工資總額、工資各項目之給付金額、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額及實際發給之金額。其立法意旨係為勞政主管機關處理勞資爭議或計算平均工資之依據，則勞政主管機關依據雇主置備之勞工工資清冊，並輔以有權製作或掌管前揭勞工工資清冊責任人員之說明，據以認定雇主有無達至勞動基準法所要求之最低勞動條件，自屬適法之處置。該立法意旨詳見高雄高等行政法院103年簡上字第17號行政判決可稽。

2.原告自陳係因方便記載省略計算勞工每日17:00-17:30之加班費；或係因員工鍵入錯誤，致使將加班項目數額記載於津貼項目欄位；或係告知員工加班費之計算部分併入津貼一欄等語。惟查工資（含加班費）係勞務對價之報酬，勞工亦賴工資得以維生，且延長工時乃勞動關係之核心問題，影響勞工權益甚鉅，是延長工時工資項目自屬應記載之工資項目，故勞基法第23條第2項明文規定雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項記入，係為確明勞雇雙方權利義務，原告對置備之勞工工資清冊，自應盡詳實登載及管理之責（含加班費），以使勞工得以掌握關於工資之完整資訊。卷附資料，可見許員107年7月及107年9月各有1小時、1.5小時延長工作時間之時數，並於工資清冊之「加班」欄位見有加班項目數額，原告實難諉為不知應將加給延長工作時間之工資填載於「加班」欄位內。原告所訴，並不可採。工資清冊應記載詳實，臺灣新北地方法院102年簡字第39號行政判決採用此見解，該判決業經臺北高等行政法院102年簡上字第89號行政裁定予以維持。是以，原告依其主張而未將加班

費明細載於薪資清冊，仍不能構成阻卻違法事由。

(二)、有關違反勞動基準法第38條規定部分：

1.為體念勞工對雇主整年度之貢獻，並使勞工能有充分休憩之機會，勞動基準法第38條、同法施行細則第9條、第24條及第24條之1明定，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每（半）年應依規定給予勞工一定日數之特別休假，特別休假期間雇主應照給工資，且勞工之特別休假因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應再發給應休未休之特別休假工資。是雇主倘未依規定給予勞工特別休假，復未於年度終結或終止契約時，發給應休未休之特別休假工資，即與勞動基準法第38條規定未合。又雇主應發給勞工之應休未休特別休假工資，於契約終止時，則應即刻結清，以上先行說明。

2.本案系爭員工許員到職日不論為106年9月12日或106年9月14日，至107年9月11日或107年9月13日到職滿1年，自該日起1年內應給予7日特別休假。惟無許員特別休假之紀錄，亦無勞動契約終止時發給特休未休工資之紀錄。是以，被告機關以原告違反勞動基準法第38條第4項規定予以處分，於法並無違誤。

3.至原告訴稱已通知許員撥空回公司與會計重新計算特休天數，但許員未回覆且寄信通知亦被退信云云。惟查，縱認勞工經通知拒不前來領取，原告仍可將該工資以轉帳匯款、郵政匯票或提存於法院之方式給付。再者，按提存法規定，其清償提存所需要件非如原告所稱需有法院判決書、調解成功之紀錄及建議事項、戶籍謄本等3項要件之一才得以提存。

4.末按，勞動基準法施行細則於108年2月14日係修正發布第34-1條規定；至特別休假發給工資之期限規定，已於106年6月16日修正發布，是以原告訴稱係於許員107年9月30日離職後實施，致無法適用新法，實不可採。

5.另我國行政法院之判決，縱使原告於事後與勞工之間達成

和解或事後補給工資之行為，要屬事後之補救措施，尚難執為免罰之論據。依據臺北高等行政法院105年度訴字第1589號判決持此見解，亦經最高行政法院107度判字第83號判決予以維持。

(三)、有關違反勞動基準法第39條規定部分：

1.按勞動基準法第36條第1項規定：「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。」，該休息日以休息為原則。雇主使勞工於休息日出勤工作，應徵得勞工同意，併依本法第24條第2項規定計給工資。另依本法第39條規定，第36條所定之休息日，工資應由雇主照給，爰無論勞工休息日當日出勤狀況為何，均不影響該日應照給之工資。（甲○○107年03月14日勞動條2字第1070130381號函釋意旨參照）。

2.本案原告與許員約定工資係採月薪制，依許員106年9月出勤紀錄，於9月12日至9月15日、9月19日至9月22日（9月18日請假1日）、9月25日至9月30日等14日皆有出勤時間，惟受處分人僅自106年9月14日起依實際出勤日發給12日工資，未依規定發給9月14日至9月30日期間之法定休息日及例假日工資。

3.至原告訴稱「許員於次月領薪資後與原告反映希望多一天薪資，原告也同意補其薪資…」等語，係原告與許員就原告所稱自主訓練3天薪資之協商，惟本案與自主訓練工資無涉，本案係就原告未依規定給付休息日、例假日工資，經被告機關認定與勞動基準法第39條規定未合，予以處分。

(四)、原告為法人組織，相較於一般自然人，已有較多的資源可尋求專業人員的諮詢、協助，以知悉其事業經營之相關法規範，自無可認有不知法令可減免行政責任規定之適用。原告應有能力探求與其事業經營有關之法令，尚非屬無法避免之不知法律情形。

(五)、被告機關已考量原告應受責難程度、所生影響、因違反行

政法上義務所得利益等因素，裁處最低罰鍰，就其處分之方法與目的間，應稱均衡，且本件已於客觀上本諸對於裁處案件事物本質差異性而為合理之差別待遇，準此，本件處分業已考量比例原則及平等原則，併此說明。等語，資為抗辯，並聲明求為判決駁回原告之訴。

五、本件事實概要欄所載之事實，除後列爭點外，業經兩造各自陳述在卷，並有被告機關108年2月27日府勞檢字第0000000000號裁處書影本、甲○○108年10月9日勞動法訴二字第0000000000號訴願決定書影本、107年11月16日臺南市政府事業單位勞動條件檢查會談紀錄表及談話紀錄、勞工許君107年3月至9月份之工資清冊及出勤表附於原處分卷及本院卷可稽，洵堪認定。

六、兩造之爭點：

㈠原告有無將加班費之給付金額記載於「津貼」項目，而非「加班」項目？

㈡原告有無於契約終止時未發給特別休假應休未休之工資？

㈢原告有無未給付許○○休息日及例假日工資？

七、本院之判斷：

(一)、應適用之法令：

1.勞動基準法：

⑴第1條規定：「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。」「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」

⑵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。」

⑶第36條第1項規定：「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。」

⑷第38條(第1項)規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：

一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。」

(第2項)「前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。」

(第3項)「雇主應於勞工符合第1項所定之特別休假條件時，告知勞工依前2項規定排定特別休假。」

(第4項)「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次1年度實施者，於次1年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」

⑸第39條規定：「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」

⑹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.....、第34條至第41條.....規定。」

2.勞動基準法施行細則：

⑴第9條規定：「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。」

⑵第24條之1第2項規定：「本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。（二）前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。（三）勞雇雙方依本法第38條

第1項但書規定協商遞延至次1年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。二、發給工資之期限：（一）年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後30日內發給。（二）契約終止：依第9條規定發給。」。

二、關於違反勞動基準法第23條第2項規定之部分：即原告有無將加班費之給付金額記載於「津貼」項目，而非「加班」項目？

(一)勞動基準法之立法目的，旨在規定勞動條件之最低標準，以保障勞工權益，加強勞雇關係，依此，原告自應履行該法所課予雇主之法定義務。且依勞動基準法第23條第2項規定，雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項記入，其立法意旨係為勞政主管機關處理勞資爭議或計算平均工資之依據，則勞政主管機關依據雇主置備之勞工工資清冊，並輔以有權製作或掌管前揭勞工工資清冊責任人員之說明，據以認定雇主有無達至勞動基準法所要求之最低勞動條件，自屬適法之處置。

(二)經查107年11月16日臺南市政府談話紀錄，原告代表人乙○○陳稱，「(問)貴單位與許君約定工作時間？(答)採週休二日制，週一至週五出勤，時間為08:00-17:30，中午休息1小時，1日工時為8.5小時，即每日有0.5小時的加班時間…」。(本院卷194頁)；「(問)貴單位勞工許○○107年3月份以後是否仍有發給每日17: 00-17:30之加班費?是否將工資各項目計算方式及內容詳載於工資清冊?(答)我單位每月都有發給17:00-17:30之加班費，但因會計人員為了方便記載省略計算方式，而直接將原有的加班及職務加給項目新增「津貼」項目，例如107年3月每日加班(0.5小時共計22天，應發給加班費1,344元，但未將加班費金額記載於加班費項目，而記載於津貼項目(1,600元)，導致勞工誤認公司未發給加班費。」(本院卷196頁)；「(問)貴單位有無補充說明?(答)有。我單位如果不想給加班費，就不會在薪資表上詳細記錄

，而107年3月至9月是因為計算繁複，所以全部記於「津貼」欄位，但這也是我單位所發給17:00-17:30的加班費，並非如許君所說我單位不發給加班費。而且這些金額都超過法令應發給之金額。…。」(本院卷196頁)等語，此有107年11月16日臺南市政府談話紀錄(本院卷194頁至196頁)附卷可稽。互核原告提供勞工許○○107年3月至9月份之工資清冊(本院卷217頁至222頁)及出勤表(本院卷204頁至210頁)，勞工許○○每日均有超過正常工時提供勞務之情事，惟許君之工資清冊，除107年7月份加班項目記載1小時133元(本院卷221頁)及107年9月份加班項目記載1.5小時200元(本院卷223頁)外，其餘月份加班項目均空白。據此，原告未依規定將延長工時工資記入許君工資清冊加班項目之欄位，違反勞動基準法第23條第2項規定，應可認定。

(三)至原告訴稱，係員工鍵入錯誤，致使將加班項目數額誤載於津貼項目之欄位。惟查，原告連續數月只因鍵入錯誤，而將勞工之加班費登載於津貼項目，顯與一般經驗及論理法則不符。又縱原告所稱為真，然依勞動基準法第23條第2項明定雇主應置備勞工工資清冊，並將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入，係為確明勞雇雙方權利義務，以使勞工得以掌握關於工資之完整資訊。本件勞工許君實難將津貼項目，認屬原告核發之延長工時工資。原告所稱，核不足採。

三、關於違反勞動基準法第38條第4項規定之部分：即原告有無於契約終止時未發給特別休假應休未休之工資？

(一)為體念勞工對雇主整年度之貢獻，並使勞工能有充分休憩之機會，勞動基準法第38條第1項明定雇主於勞工繼續工作滿一定期間者，每年應依規定給予勞工一定日數之特別休假，並應照給工資。雇主並應依勞動基準法第38條第4項規定於年度終結或終止契約時，折算發給勞工應休未休特別休假之工資。

(二)經查107年11月16日臺南市政府談話紀錄，原告代表人乙○

○陳稱略以，「(問)貴單位如何發給許君特別休假？(答)許君106年9月12日到職，其滿半年未滿1年之年資應有3天特休天數，已於107年8月時休完3天；另滿1年未滿2年之年資應有7天特休天數，承辦人員有電話詢問勞工局，勞工局人員回答依公司規定辦理，所以我單位認知因許君到職日為106年9月12日，其滿1年應有的7天特休，應該是107年10月1日起至108年9月30日，所以我單位認為許君在9月30日離職，所以沒有給予7天特休，而且許君領薪時也沒有向我單位詢問7天特休的問題。」等語，此有107年11月16日臺南市政府談話紀錄(本院卷194頁至195頁)附卷可稽。勞工許君於106年9月12日到職，依法繼續工作達1年以上，原告自應給予許君7日之特別休假。又原告既於受檢時自承於107年9月30日終止勞動契約時，尚未給付許君特別休假應休未休之工資，是原告違反勞動基準法第38條第4項規定之事實，足以認定。

(三)至原告訴稱已與許君和解等語，惟勞工許君之特別休假既已因終止契約而未休畢，原告應依勞動基準法施行細則第9條規定，於終止勞動契約時應即給付應休未休畢之特別休假工資。縱原告確於受檢後已與勞工和解，要屬事後補救改善行為，尚難執為免罰之論據。

四、關於違反勞動基準法第39條規定之部分：即原告有無未給付許○○休息日及例假日工資？

(一)經查107年11月16日臺南市政府談話紀錄，原告代表人乙○○陳稱略以，「(問)貴單位與許君約定工作時間？(答)採週休2日制，週一至週五出勤，時間為08:00-17:30，中午休息1小時，週六、日為休息日、例假。」(本院卷194頁)；「(問)貴單位與許君約定工資制度為何？(答)與許君約定月薪制，每月薪資於次月5日以現金發給。」(本院卷194頁)；「(問)貴單位如何發給許君106年9月薪資?(答)我單位當初與許君約定前3天為試用期，若有興趣可來公司使用電腦，正式上班日應該是106年9月14日，但是9月12日、13日許君仍

然有打卡，才會導致我單位僅計算12天工資，而非打卡上所呈現的14天，此外，我單位於106年10月有再補發1日工資。另外我單位有與許君約定106年9月薪資是以實際出勤日計薪，而許君對於當月份薪資有提出異議，本單位於10月有補發1日工資，之後許君就未再對9月份薪資提出異議，若有異議，本單位都會處理。故9月份工資以月薪2萬3, 000元計算12日之薪水(自9月14日、15日、19日、20日、21日、22日、25日、26日、27日、28日、29日、30日共12日)，共計9,200元(2萬3,000÷ 30× 12=9,200)，其中9月16日(週六)、9月23日(週六)休息日，9月17日(週日)、9月22(週日)例假日未給予工資。」(本院卷195頁)等語，此有107年11月16日臺南市政府談話紀錄(本院卷194頁至195頁)附卷可稽。故原告自承未發給勞工許君休息日及例假之工資，足堪認定。

(二)雖原告陳稱9月12日及13日為試用期，且與勞工許君約定9月是按實際出勤日計薪等語。惟查，勞動基準法已刪除「試用期」之規定，縱勞雇雙方自行約定試用期間，然該期間勞工仍受勞動基準法之保障，勞工既有出勤工作之事實，雇主仍應依法給付該日工資。又依前開談話紀錄，原告與勞工許君係約定月薪2萬3,000元，週六及週日為休息日及例假。復據許君106年9月出勤紀錄，其於9月12日起出勤工作，9月16日(週六)、9月23日(週六)，9月17日(週日)、9月22(週日)等，應為許君法定休息日及例假日，依勞動基準法第39條規定，該休息日及例假日之工資，即應由原告照給。惟原告僅給付許君9月14日、15日、19日、20日、21日、22日、25日、26日、27日、28日、29日、30日共12日之工資計9,200元(2萬3,000元÷ 30× 12日＝9,200元)，並未給付許君前述例假及休息日工資。原告違反勞動基準法第39條規定之事實，應可認定。

五、基上所述，被告機關以原告違反勞動基準法第23條第2項、第38條第4項及第39條規定，依同法第79條第1項第1款規定，各處原告法定罰鍰最低額2萬元，合計6萬元，於法並無違

誤，亦無違比例原則。至於原告庭稱其僅三名員工，屬微小企業，實無力負擔，原告倘經濟短期內無力負擔，可向被告機關申請分期償還，惟本院仍期待立法機關能更應體恤民情，制定更細緻之立法，給予微小企業先予輔導後仍不遵行始裁罰或較輕且妥適之立法，併予敘明。

六、從而，原處分並無違法，訴願決定予以維持，核無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。本件判決基礎已經明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院審酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，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　　4　　月　　30　　日

行政訴訟庭　法　官　侯明正

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀，上訴狀並應記載上訴理由，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，並依法繳納上訴費用新台幣3000元。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（上訴狀及上訴理由書均須按他造人數附繕本），如逾期未提出上訴理由書者，本院毋庸再命補正，由本院逕以裁定駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　30　　日

書記官　陳世明