

臺灣新北地方法院行政訴訟判決

111年度簡字第55號

111年7月25日辯論終結

原告 鴻卓公寓大廈管理維護有限公司

代表人 張証棕（董事）

輔佐人 朱峻生

被告 新北市政府

代表人 侯友宜（市長）

訴訟代理人 陳均銘

李秀茜

歐千奴

上列當事人間因勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國111年2月7日勞動法訴二字第1100015084號訴願決定，提起行政訴訟（原處分案號：110年7月15日新北府勞檢字第1104731646號），經辯論終結，本院判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

一、本件因屬不服被告民國110年7月15日新北府勞檢字第1104731646號勞動基準法罰鍰裁處書所裁處原告關於罰鍰新臺幣（下同）4萬元之罰鍰並公布名稱、負責人姓名、處分日期、違反條文及罰鍰金額、請立即改善而涉訟，並經原告於111年4月7日具狀明確其訴訟聲明僅針對罰鍰金額部分，是本件爭訟之罰鍰數額既在40萬元以下，依行政訴訟法第229條第2項第2款，應依簡易訴訟程序進行之。

二、本件朱峻生任職原告公司之法務人員，原告代表人請求由朱

峻生擔任其輔佐人協助陳述意見，依行政訴訟法第55條第1項規定，當事人或訴訟代理人經審判長之許可，得於期日偕同輔佐人到場，但人數不得逾2人。是依上開規定，准為原告之輔佐人。

貳、實體方面

一、爭訟事實概要：緣原告從事公寓大廈管理服務業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業，經新北市政府勞動檢查處於110年6月25日派員實施勞動檢查，發現原告與所僱勞工即訴外人施宥安約定工資於次月10日以匯款方式給付，詎110年5月份之薪資遲至6月15日始給付予施宥安，違反勞基法第23條第1項規定。經被告審查認定屬實，且原告於108年9月25日因遲延發放工資相同違法情事經裁罰在案，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18條及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18項次規定，以110年7月15日新北府勞檢字第1104731646號勞動基準法罰鍰裁處書（下稱原處分）裁處原告罰鍰4萬元，並公布名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，原告不服提起訴願，經勞動部以111年2月7日勞動法訴二字第1100015084號訴願決定駁回。原告因而就其中有關罰鍰4萬元及其訴願決定部分提起本件行政撤銷訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

（一）主張要旨：

1.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」。次按最高行政法院93年度判字第1127號判決意旨：「故行政機關關於訂定裁量基準時，除作原則性，或一般性裁量基準之決定外，仍應作例外情形時裁量基準之決定，始符合立法者授權裁量之意旨，以達具體個案之正義」。而本件處分及訴願決定所依據之新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準表應為行政法上之裁量性行政規則之性質，且其並未設有特殊

01 例外情形時之裁量基準，於特殊例外情形時依該基準表裁
02 罰，可否達具體個案之正義，顯有疑義。

03 2.本件原告遲付薪資一事，實係因施宥安任職之明日城雲開社
04 區（下稱雲開社區）尚有積欠原告89萬1,450元之服務費
05 （此案件已在本院110年度訴字第2086號審理中），原告希
06 望施宥安於6月11日回公司簡要說明後再當場發給薪資，然
07 施宥安不願回公司說明，原告迫於無奈始於11日以轉帳之方
08 式，將薪資匯入施宥安帳戶，惟因超過作業時間，又適逢連
09 假，原告於國定假日結束後始知轉帳失敗等情，於15日再以
10 通匯之方式將薪資轉入施宥安帳戶。則本件原告僅遲付薪資
11 5日，其情節應屬非常輕微，此情有本院110年度勞小字第12
12 5號民事判決可佐，該判決認定施宥安之主張為無理由，據
13 此原告就此次事件應經被告裁罰之金額仍有探究餘地。又以
14 情節非常輕微時，依據基準表之規定以累犯二次裁罰至新臺
15 幣4萬元，而無任何特殊情況情節輕微之例外裁量基準，是
16 否符合行政罰法第18條第1項及比例原則，亦顯有疑義。

17 3.末按，裁量瑕疵之裁量濫用即指裁量之行使，發生抵觸法律
18 授權目的、漏未審酌應加斟酌之觀點，摻雜與事件無關之因
19 素與動機，或違反一般之法律原則而言。所謂一般法律原
20 則，則指違反平等原則、比例原則等之情形。而本件被告之
21 行為，正有探討是否有比例原則之問題。如前所述，原告僅
22 遲付5日薪資，且遲付之原因為有龐大之服務費尚未收回，
23 欲向施宥安簡要瞭解狀況原始發生，可知原告遲付薪資之過
24 失，其應受責難之程度應屬非常輕微，又無對施宥安生任何
25 影響，亦無因此行為獲得任何利益，裁量上從法定罰鍰最輕
26 額度處罰應可達到督促原告之目的。況原告第一次違規與第
27 二次違規之情節原因不盡相同，被告僅依基準表所載之金額
28 裁罰，卻未考量第二次違規情節之原因，顯然有違反行政罰
29 法第18條第1項及比例原則，應予撤銷原處分及訴願決定，
30 並請被告另裁罰2萬元才是。

31 (二)聲明：1.訴願決定及原處分關於罰鍰的部分均撤銷。2.訴訟

費用由被告負擔。

三、被告答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

1.本件據原告於110年6月25日檢查紀錄（下稱檢查紀錄）陳稱略以：「（問：請問貴公司與施員約定工資制度為何？）答：施員為月薪制勞工，約定每月10日以銀行轉帳方式發放前月工資，如以現金方式係約定11日發放。…（問：請問貴公司針對施員5月薪資於何時發放？）答：依雙方約定，應於每月10日發放前月工資，即6月10日發放5月工資，惟本公司與雲開社區有履約爭議，社區尚欠公司約100萬元應付款項，施員為該社區之總幹事，因有部分事項需協助釐清，故本公司預計6月11日以現金方式發放給施員，施員不同意薪資發放方式更改，故本公司於6月11日仍以匯款方式進行發薪，惟系統顯示『超出匯款服務時間』，又逢6月12日至6月14日為連續假期，6月15日再以『通匯』方式發放施員工資…」等語，復對照原告於受檢時所提供施員人事資料卡，施員工資係採匯款方式發放；參據原告受檢時所述及人員資料卡所載，原告應於6月10日以匯款方式給付施員5月份工資，惟未經施員同意片面變更於6月11日採現金發放，經施員拒絕後才改以通匯方式辦理，致有於6月11日發生超出匯款服務時間、遇連續假期等情，而延遲至6月15日始以通匯方式給付完畢，違法事實洵堪認定。

2.經查工資係勞工因工作而獲得之報酬，亦為勞工及家屬維持經濟生活之主要憑藉，為安定勞工生活，勞基法第23條第1項明定，工資應按月定期給付，即雇主應依勞雇雙方約定之工資給付日，按時給付勞工工資，以保障勞工工資受領權益，原告既屬適用勞基法之事業單位，本應遵守該法相關規定，縱有原告主張施員未配合原告要求提出說明等情事，仍無礙於原告應依法履行勞雇雙方所約定之工資給付義務，屬原告之過失，所持理由尚難執為免責之論據。另被告依行政罰法第18條規定，審酌本次為原告近5年內第2次違反相同規

01 定，爰依勞基法第79條第1項第1款及第80條之1暨裁罰基準
02 第18項規定，裁處4萬元罰鍰，並公布名稱、負責人姓名、
03 處分期日、違反條文及罰鍰金額，尚無違反比例原則，亦未
04 逾越法定裁量範圍。

05 (二)聲明：1.原告之訴駁回。2.訴訟費用由原告負擔。

06 四、爭點：

07 (一)、原告主張僅遲付5日薪資，且遲付之原因為有龐大之服務費
08 尚未收回，其應受責難之程度應屬非常輕微，其理由是否可
09 採？

10 (二)、新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準表並未設
11 有例外情形時之裁量基準是否應予適用？本件依照上開裁罰
12 基準為裁罰是否有違比例原則？是否有裁量瑕疵？

13 五、本院之判斷：

14 (一)前提事實：爭訟事實概要欄所載之事實，除上開爭點外，其
15 餘事實業為原告起訴狀所不爭執，並有原告予明日城雲開社
16 區管理委員會存證信函暨檢附明日城雲開公寓大廈管理委員
17 會給付發票1份（見本院卷第59至63頁）、原告與施宥安於
18 通信軟體LINE對話紀錄擷圖1張（見本院卷第65頁）、110年
19 7月15日新北府勞檢字第1104731646號勞動基準法罰鍰裁處
20 書暨送達證書1份（見本院卷第69至73頁）、110年7月7日
21 (110)鴻卓公寓（發）字第00000000號鴻卓公寓大廈管理
22 維護有限公司函檢附行政處分相對人依行政程序法第102條
23 陳述意見書1份（見本院卷第93至95頁）、聯邦銀行轉帳付
24 款交易狀態查詢/註銷擷圖1張（見本院卷第99頁）、聯邦銀
25 行臺幣單筆轉帳擷圖1張（見本院卷第101頁）、110年6月25
26 日新北市政府勞動檢查處勞動檢查紀錄1份（見本院卷第107
27 頁）、施宥安於鴻卓保全/物業應徵人員資料卡1份（見本院
28 卷第109頁）、施宥安於110年3月至4月間出勤打卡紀錄照片
29 4張（見本院卷第111至114頁）、施宥安於110年5月勤務簽
30 到表1份（見本院卷第115頁）、明日城雲開社區110年6月班
31 表1份（見本院卷第116頁）、施宥安於110年6月間出勤打卡

01 紀錄照片2張（見本院卷第117至118頁）、109年3月至5月鴻
02 卓公寓大廈管理維護有限公司員工薪資明細（見本院卷第11
03 9至122頁）、原告於2021/4/10給付施宥安110年3月薪資紀
04 錄1紙（見本院卷第123頁）、原告於2021/5/10給付施宥安1
05 10年4月薪資紀錄1紙（見本院卷第124頁）、勞動部111年2
06 月7日勞動法訴二字第1100015084號訴願決定書1份（見本院
07 卷第47至51頁）、本院110年度勞小字第125號民事判決1份
08 （見高院一審卷第39至57頁）附卷可稽，是此部分事實應堪
09 認定。

10 (二)應適用之相關法令：

- 11 1.勞動基準法第1條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障
12 勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制訂本
13 法；本法未規定者，適用其他法律之規定。」、「雇主與勞
14 工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」。
- 15 2.勞動基準法第22條第2項規定：「工資應全額直接給付勞
16 工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此
17 限。」。
- 18 3.勞動基準法第23條第1項規定：「工資之給付，除當事人有
19 特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次，並應提
20 供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。」。
- 21 4.勞動基準法第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為
22 之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反第
23 21條第1項、第22條至25條、第30條第1項至第3項、第6項、
24 第7項、第32條、第34至41條、第49條第1項或第59條規
25 定。」。
- 26 5.勞動基準法第80條之1第1項規定：「違反本法經主管機關處
27 以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主名稱、負責
28 人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改
29 善；屆期為改善者，應按次處罰。」。
- 30 6.行政罰法第7條規定：「違反行政法上義務之行為非出於故
31 意或過失者，不予處罰。」、「法人、設有代表人或管理人

01 之非法人團體、中央或地方機關或其他組織違反行政法上義
02 務者，其代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之
03 職員、受僱人或從業人員之故意、過失，推定為該等組織之
04 故意、過失。」。

05 7.行政罰法第18條第1項規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政
06 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
07 務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」。

08 8.新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第2點規
09 定：「本府處理違反勞基法事件統一裁罰基準依附表之規
10 定。」、「前項附表所定之違規次數，指本次違規裁罰時回
11 溯前5年內，違反同條項且未經撤銷之裁罰累積次數；僱用
12 勞工人數，指本府實施勞動檢查時，雇主所僱用之勞工人
13 數，包括分支機構之僱用人數。」。附表第18項次規定：
14 「裁罰依據：第79條第1項第1款及第80條之1第1項。…法條
15 依據：第23條第1項。…裁罰基準：違規次數：2次。僱用勞
16 工人數：100人以下。4萬至8萬。」。

17 (三)按勞基法乃國家為保障從屬於雇主，在社會經濟地位上顯較
18 雇主窘弱，無實質上平等地位得以進行締約磋商，以伸張其
19 私法權益之勞工，落實憲法第153條保護勞工政策之意旨，
20 而介入私法勞動契約規制之社會法強行規範。勞基法第1條
21 規定明定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加
22 強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制訂本法；本法未規
23 定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不
24 得低於本法所定之最低標準」，可知勞基法基於上述社會法
25 保障勞工之意旨，所定之勞動條件須為適用勞基法之勞動契
26 約的最低標準。同法第23條第1項並規定：「工資之給付，
27 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
28 次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦
29 同。」、第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之
30 一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反第21
31 條第1項、第22條至25條、第30條第1項至第3項、第6項、第

7項、第32條、第34至41條、第49條第1項或第59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；屆期為改善者，應按次處罰。」經查原告經營公寓大廈管理服務業，為適用勞基法之行業等情，有經濟部商工登記公示資料查詢1份在卷可稽（見高院一審卷第9頁）。而原告於109年6月1日起僱用員工施宥安擔任總幹事，約定領薪方式為「匯款」，此有鴻卓保全/物業應徵人員資料卡1份（見本院卷第109頁）在卷可參，而員工施宥安提供勞務地皆為社區案場，相關規範均依各社區規定配合工時，被告於110年6月25日派員實施勞動檢查，抽檢110年3月至5月份間出勤及退勤時間，均依各社區規定辦理，至於6月份亦同，此有110年6月25日新北市政府勞動檢查處勞動檢查紀錄表（見本院卷第107頁）、員工施宥安110年3月至同年6月勤務簽到表、110年6月班表及打卡紀錄（見本院卷第111-118頁）在卷可參，而員工施宥安於110年3月至同年4月薪資均於次月10日以匯款方式匯入，此亦有匯款明細（見本院卷第123-124頁），僅110年5月份薪資是延至110年6月15日始轉帳成功，此有聯邦銀行轉帳付款交易狀態查詢表在卷可參（見本院卷第127頁）。而依照新北市政府勞動檢查處勞動檢查紀錄之記載，原告公司法務經理何富全陳述略以：「（問：貴公司與施員約定工資制度為何？）答：施員為月薪制勞工，約定每月10號以銀行轉帳方式發放前月薪資，如以現金方式係約定11號發放…」等語（見本院卷第107-108頁），可知原告針對薪資之發放固有匯款與現金領取2種方式，雖原告公司法務經理何富全稱其與施宥安具備此2種給付薪資之方式，並依照給付方式之不同發放時間有1天之差距，然員工施宥安於上開鴻卓保全/物業應徵人員資料卡，其領薪方式欄明確勾選匯款，其自110年3月至4月間之領薪方式亦分別為於2021/4/10日以匯款方式領取3月薪資、於2021/5/10日以匯款

方式領取4月薪資等情，再者員工施宥安並不同意110年5月份薪資改以現金，亦有原告與施宥安於通信軟體LINE對話紀錄擷圖1張（見本院卷第65頁），此亦為原告輔佐人於本院審理時所是認，足認原告與施宥安之勞動契約約定應為於次月10日以匯款方式給付薪資，然原告遲至110年6月15日始給付施宥安110年5月薪資之行為，已屬違反前揭勞基法第23條第1項之規定。原告縱係因該月與施宥安執行職務之雲開社區間存在民事糾紛，欲請施宥安回公司說明，再以當面給付現金之方式聯絡施宥安，然工資給付之方式如有變更，應取得各別勞工之同意，原告既未能取得施宥安之同意，自應仍依約定之方式給付薪資，至於以變更給付方式請施宥安當面釐清爭議等動機，厥非正當之單獨變更給付方式、給付期限之合法事由，其與雲開社區間之履約爭議，應循司法途徑解決，不得作為遲延給付員工施宥安薪資之理由，是原告未依法令定期發給薪資，按其情節，縱無故意，仍有應注意、能注意，而未注意之過失，依上開行政罰法第7條規定，仍屬違反行政法上義務之行為。是被告以原告違反勞基法第23條第1項，並依第79條第1項第1款及第80條之1、新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準表第18項次之規定，裁處原告4萬元罰鍰，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，於法並無不合。

(四)原告雖主張：「本件處分及訴願決定所依據之新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準表應為行政法上之裁量性行政規則之性質，且其並未設有特殊例外情形時之裁量基準，於特殊例外情形時依該基準表裁罰，可否達具體個案之正義，顯有疑義」等語，惟查：

- 1.按行政機關訂定之裁量基準，應遵循法律授權之目的及範圍，且其裁量時所取決者，僅就典型之案例為規定，而非具體之個案。故行政機關於個案行使裁量權時，原則上應受裁量基準之拘束（行政程序法第161條參照），但該具體個案如有特殊狀況或考慮行政罰法第18條之審酌因素後，與裁量

01 基準所定典型案例情節有所不同時，仍應本於法律所欲達成
02 之公益目的為裁量，作成不同於裁量基準之決定，俾符個案
03 之實質正義。次按勞動基準法第80條之1第2項規定：「主管
04 機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違
05 法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」行政罰
06 法第18條第1項亦規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上
07 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
08 得之利益，並得考量受處罰者之資力。」而勞動部為使直轄
09 市、縣（市）政府依勞基法規定裁處罰鍰之案件，有一致性
10 之處理規範，特訂定「違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原
11 則」（下稱共通性原則），俾主管機關裁罰時有具體客觀之
12 裁量標準可循，避免造成恣意輕重之情形。共通性原則第3
13 條第1項明定：「主管機關應依本法第80條之1第2項及行政
14 罰法第18條第1項規定，於裁處罰鍰時，審酌下列各款情
15 事，為量罰輕重之標準：(一)違反行為有關之勞工人數。(二)累
16 計違法次數。(三)未依法給付之金額。(四)違反本法義務行為應
17 受責難之程度、所生影響。(五)因違反本法義務所得之利益。
18 (六)受處罰者之資力。」為一般性之裁量原則，且因勞動基準
19 法旨在保障弱勢勞工，裁罰時更應審酌行為人之事業規模、
20 違反人數及違反情節而加重處罰（參見勞基法第79條第4
21 項），以貫徹社會公平正義原則，營造符合人性尊嚴之國家
22 整體工作環境，同條第2項因而規定：「事業單位有本法第7
23 9條第1項至第3項規定行為之一者，主管機關裁處罰鍰時，
24 除審酌前項各款情事外，並得依本法第79條第4項規定，衡
25 酌加重其罰鍰至法定罰鍰最高額1/2。」作為處遇特殊違章
26 情節之加重標準（最高行政法院109年度上字第413號判決、
27 臺北高等行政法院110年度訴字第14號判決意旨參照）。

- 28 2. 本件適用之新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基
29 準為建立執法之公平性，減少爭議及提昇行政效率與公信
30 力，作為處理違反勞基法裁處罰鍰之依據，其罰鍰之額度並
31 未逾越法律明定得裁罰之上限，按照裁罰時回溯前5年之違

01 規次數、雇主所僱用之勞工人數、違規之法條情節分別訂定
02 不同之裁罰數額，並未逾越法律授權的目的及範圍，且未增
03 加法所無的限制或處罰，亦符合上揭共通性原則所示之裁量
04 標準，內容尚屬客觀合理，並非法所不許，被告自應遵守適
05 用。而本件原告以單方面變更給付方式作為請施宥安至公司
06 面談事由，而因施宥安不同意而遲延給付薪資，後又因超過
07 銀行作業時間、適逢連假，遲至15日始給付薪資等情，參以
08 勞基法第23條第1項關於給付工資之規定係因工資為維持勞
09 工經濟生活之重要憑藉，如寬泛認雇主得遲延給付薪資，將
10 使勞工有維持其基本所需之不測，乃至於無從保障其基本生
11 活，縱依原告所陳係因超出銀行作業期間又逢連假而至遲延
12 給付長達5日之久，然因工資之按時給付於勞工之個人經濟
13 生活安排影響甚鉅，原告自應詳加確認是否順利匯款，是其
14 違規情節尚非輕微，縱然原告於11日有轉帳之舉，僅因超出
15 匯款服務時間又因連假而遲至15日始轉帳施宥安成功，然以
16 勞基法所欲平衡之勞雇雙方關係可知，因遲延給付對雇主所
17 生之影響，因其資本龐大而相當輕微，對於各別勞工言，僅
18 為數日之遲延即有可能生嚴重之經濟生活安排困難，是原告
19 自始即不應以變更給付方式之舉強制施宥安接受現金給付工
20 資，如原告按時於10日匯款，即不生11日匯款又適逢連假而
21 遲延5日之情事，且原告於108年9月25日因遲延發放工資相
22 同違法情事經裁罰在案（見本院卷第75頁），本次違規裁罰
23 時回溯前5年內，違反同條項且未經撤銷之裁罰累積次數。
24 是原告並無超越前揭裁量基準所設典型案例情節外之特殊事
25 由，原告執此主張應有特殊例外情形時不適用裁量基準之情
26 形，尚無足採。

27 (五)至原告主張：「本件原告僅遲付薪資5日，其情節應屬非常
28 輕微，此情有本院110年度勞小字第125號民事判決可佐，該
29 判決認定施宥安之主張為無理由，據此原告就此次事件應經
30 被告裁罰之金額…有違比例原則…」等語，然查前揭說明，
31 新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準表已針對

01 個案違規情形不同特性，列出重要典型案件之裁罰基準，顯
02 然已經審酌行政罰法第18條第1項所規定之「應受責難程
03 度」、「所生影響」及「違反行政法上義務所得之利益」等
04 因素，對其違規情節不同者，予以不同之處罰，則被告依照
05 此裁量基準為裁罰，自與比例原則無違。且依照裁量基準對
06 照表，原告情節所應得之罰鍰範圍為4萬至8萬元，而被告裁
07 處原告最輕之4萬元，已經審酌原告個案情節與遲延動機等
08 因素。復查原告所陳本院110年度勞小字第125號民事判決認
09 定「被告改於110年度6月15日以匯款支付現金…自難認定被
10 告違反勞動法令有何重大事由」一節，係在涵攝施宥安以其
11 遲延給付工資一事主張依照勞基法第14條終止勞動契約一
12 事，是否構成條文「重大事由」之構成要件，此與第79條規
13 定保護勞工基本經濟生活之立法目的有別，故遲延給付是否
14 為「重大」一事，殊無比照援用之理。原告上開主張，均無
15 足採。

16 (六)綜上論述，原告主張各情，均無足採。被告以原告與施宥安
17 約定每月工資於次月10日以轉帳方式發放，惟針對110年5月
18 份工資延遲至6月15日使發放完畢，並據以裁處罰鍰，認事
19 用法，均無違誤。訴願決定遞予維持，亦無不合。原告猶執
20 前詞，主張撤銷如聲明所示，為無理由，應予駁回。

21 六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資
22 料，經本院審核後，或與本案爭點無涉，或對於本件判決結
23 果不生影響，爰無庸一一再加以論述，爰併敘明。

24 七、結論：原處分並無違誤，訴願決定遞予維持亦無不合，原告
25 訴請撤銷為無理由，應予駁回。本件第一審訴訟費用應由原
26 告負擔。

27 八、依行政訴訟法第236條、第195條第1項後段、第98條第1項前
28 段，判決如主文。

29 中 華 民 國 111 年 8 月 15 日

30 行政訴訟庭 法 官 陳伯厚

31 上為正本係照原本作成。

01 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
02 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
03 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
04 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
05 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
06 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
07 ，由本院逕以裁定駁回上訴。

08 書記官 陳柔吟

09 中 華 民 國 111 年 8 月 16 日