臺中高等行政法院判決

111年度訴字第108號
111年8月12日辯論終結

原　　告　金永工業有限公司

代　表　人　陳永旻
被　　告　臺中市政府
代　表　人　盧秀燕
訴訟代理人　廖芳娜

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3月14日勞動法訴二字第1100016819號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、訴願決定及原處分關於裁處原告罰鍰部分均撤銷。
二、確認原處分關於公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額部分為違法。
三、訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按行政訴訟法第111條第1項、第3項第2款規定：「（第1項）訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。（第3項）有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。」第196條第2項規定：「撤銷訴訟進行中，原處分已執行而無回復原狀可能或消滅者，於原告有即受確認判決之法律上利益時，行政法院得依聲請，確認該行政處分為違法。」查原告金永工業有限公司訴之聲明原為：「訴願決定及原處分均撤銷。」等語（見本院卷第15頁），嗣於民國111年8月12日言詞辯論時變更為：「1.訴願決定及原處分關於罰鍰部分撤銷。2.確認

原處分公布原告名稱及負責人姓名部分違法。」等語，被告同意（見本院卷第336頁），且無礙於訴訟之進行，應予准許。

貳、實體方面：

一、爭訟概要：

原告從事五金批發等業務，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經被告臺中市政府所屬勞工局於民國109年11月13日及110年5月10日實施勞動檢查，發現原告所僱勞工即訴外人張倍嘉109年10月16日離職，應免繳當月全民健康保險費用，惟原告仍扣除全民健康保險費用之自付額新臺幣（下同）335元，又張倍嘉應自行負擔勞工保險保險費279元，原告扣除524元，溢扣245元，認原告有未全額直接給付張倍嘉109年10月份薪資之情事，違反勞基法第22條第2項規定，遂依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定，處罰鍰2萬元，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。原告不服，提起訴願，經勞動部以111年3月14日勞動法訴二字第1100016819號訴願決定駁回。原告猶未甘服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張及聲明：

㈠原告無故意過失：張倍嘉於109年10月16日雖單方面以存證信函依勞基法第14條第1項提出解除勞動契約，惟原告認有疑義隨即於同年月22日回函，催告張倍嘉提出原告違法具體事證以便釐清獲得改善，然張倍嘉未能提出，且以簡訊表示會回公司辦理交接事宜，故雙方仍有僱傭關係，況張倍嘉分別於同年月19至20日請特休2日、26至28日請特休3日，且29、30日仍有出勤到職，是張倍嘉10月仍然在職並無疑問。嗣雙方均向被告所屬勞工局申請勞資爭議調解，並於同年11月13日進行第1次調解，結果為「調解不成立」，故原告乃於同年月24日經催告張倍嘉限期給付勞務未果後，於109年11月30日依勞基法第12條第1項第6款與張倍嘉解除勞動契約，並依據相關法令於同日向勞動部勞工保險局（下稱勞保

局）及衛生福利部中央健康保險署（下稱健保署）申請退保，是勞保退保日為109年11月30日（健保轉出生效日109年12月1日）。再雙方於110年3月5日經臺灣臺中地方法院（下稱臺中地院）以110年勞專調字第3號成立調解，原告乃應張倍嘉於調解庭所要求之任職期間末日記載張倍嘉主張的日期（即109年10月16日），並於同年月15日依就業服務法第33條規定向被告所屬勞工局以及勞動部勞動力發展署中彰投分署為資遣通報（上載明和解，員工離職日期109年10月16日等語）。據上，原告焉有可能在行為時主觀上認定張倍嘉在109年10月16日已經離職？此所以原告並未於當月辦理張倍嘉退保，且扣除張倍嘉應負擔之自付保費後核算薪資，乃為當然。況原告也實際繳交勞健保費，並無侵占該所扣除者，是原告並非預扣薪資，尤無過失可言。

㈡被告所屬勞工局109年11月13日並未針對原處分內容對原告實施勞動檢查，且未提出相關受檢文件，致原告無從參與檢查，而110年5月10日僅公文來函要求提供薪資明細，未實施勞動檢查，原處分逕自裁罰，違反行政程序法第102條規定。

㈢而按勞資爭議處理法第8條規定：「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。」第53條規定：「勞資爭議，非經調解不成立，不得為爭議行為；權利事項之勞資爭議，不得罷工。」是雙方既均向被告所屬勞工局申請勞資爭議調解，則勞資爭議期間雙方仍有僱傭關係，反而係張倍嘉違反上開規定有罷工之行為，是原告扣除張倍嘉10月之勞健保費用，乃屬行政罰法第11條第1項依法令之行為。

㈣次按勞基法第22條之立法理由揭示：「為避免工資被任意扣減、扣押或不直接發給勞工，規定工資應全額直接給付，惟如法令另有規定或勞資雙方自行商定者，可從其規定。」是雇主依勞資雙方商定結果，得直接由勞工工資中扣取一定金

額，非法所不許。原告於前開勞資爭議期間繼續為張倍嘉投保勞健保，並依勞工保險條例、全民健康保險法繳交費用，而雇主代勞工扣繳自為法律所允許與勞基法第22條第2項但書「法令另有規定者」並無不合，亦屬行政罰法第11條第1項依法令之行為。退步言之，調解筆錄第5點載明：「因雙方勞動關係所生依一切民刑事請求權……均拋棄，不得再向他造……為任何民、刑事或行政上主張或請求。」是雙方已另有約定，自符勞基法第22條第2項但書之例外規定，故原告當時即認雙方已和解，自無再給付差額之必要。

㈤又原告依調解內容向各局處及投保單位辦理改定退保日期通報有無違反勞基法之情事？勞基法第22條第2項規定是否應限於不當扣除薪資？在勞資雙方於發生爭議後，經調解成立，合意改定退保日期且於同日拋棄請求權下，仍可依該法溯及既往裁處？經和解改定後所產生之勞健保扣抵差額是否仍適用於「工資」定義？抑或只適用雙方民事債權債務關係之請求？被告皆未說明，違反說明之義務，有違行政程序法第96條第1項第2款以及第97條規定。況行政行為應受法律及一般法律原則之拘束，內容應明確，行政程序法第4、5條定有明文。末按行政機關對於人民有所處罰，必須確實證明其有違法之事實，倘不能確實證明違法事實之存在，其處分即不能認為合法（行政法院77年度判字第601號要旨參照）。

㈥本件檢舉人為張倍嘉，然雙方和解後張倍嘉已無權利保護之必要，應認為檢舉違反誠實信用原則，有違行政院及所屬各機關處民人民陳情案件作業要點第15點第3款規定，是人民陳情案件經判決或決定確定，或完成特定法定程序者，受理機關應通知陳情人依原法定程序辦理。被告違法受理本件檢舉又擴張解釋法律。原處分未能調查及審酌上開有利於原告之證據亦未提出相當舉證證明及敘明理由，即逕予裁罰，已明顯構成行政裁量瑕疵，違反法律明確性原則、法律保留原則、禁止專斷原則，禁止擴張原則。

㈦本件欠缺期待可能性原則：被告既於原處分書上認定原告行為時無故意或過失，即應依行政罰法第7條規定，不予處罰，被告卻僅空泛指摘原告違反勞基法第22條第2項規定，且原告行為時（即結算109年10月薪資時）無從預知日後會成立調解，欠缺期待可能性，應依行政罰法第8條但書規定酌予免罰，尤無公布姓名處分之必要。

㈧聲明：

1.訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。

2.確認原處分公布原告名稱及負責人姓名部分違法。

三、被告答辯及聲明：

㈠勞基法第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。又顧及勞資關係中勞工往往處於弱勢地位，為平衡雙方之斡旋能力及保障勞工勞動條件之最低標準，落實此項社會政策性之立法，課以雇主應嚴格遵守勞基法之義務。勞基法第22條第2項規定所稱之「全額」，乃指工資不能以各種名目予以折扣、減額。工資係勞工因工作獲得之報酬，為其維持經濟生活最重要之財源，為保障勞工生活，勞基法乃明定工資應全額、直接並定期給付勞工。至但書所稱「勞雇雙方另有約定」，係限於勞雇雙方個別協商後，勞工同意由其工資中扣取一定金額而言。如勞雇雙方對於約定之內容、認定仍有爭執，或對於扣取之數額未能合意，或根本未徵詢個別勞工之意見，自不允雇主單方、片面認定後，逕自扣發薪資或逕為抵銷而不全額給付工資，先予說明。

㈡張倍嘉於109年10月16日以存證信函依勞基法第14條規定向原告終止勞動契約，然原告遲至109年11月30日始將張倍嘉退保，後經調解確定原告與張倍嘉為109年10月16日終止勞動契約。然原告與張倍嘉既於109年10月16日終止勞動契約，即應於該日退保，且依全民健康保險法第30條第2項、勞工保險條例第6、11條暨同條例施行細則第14條第5項等規定，張倍嘉於109年10月免繳全民健康保險費，勞工保險費

用僅需繳納至109年10月16日，互核張倍嘉109年10月薪資明細表，原告仍扣除張倍嘉整月份之全民健康保險費及勞工保險費用自付額。是原告未全額給付張倍嘉109年10月份薪資，縱非故意，亦有應注意、能注意、而未注意之過失，且不因原告於109年11月30日始將張倍嘉退保、與張倍嘉和解乙節而影響原告前揭違規行為之認定。綜上，原處分依勞基法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，處法定罰鍰最低額2萬元，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，於法自屬有據。

㈢聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

原告於給付張倍嘉109年10月份薪資時，扣除健保費自負額335元、勞保費自負額524元，是否違反勞基法第22條第2項規定？原處分是否適法？

五、本院的判斷：

㈠前提事實：

如爭訟概要所述之事實，有原處分、訴願決定、被告所屬勞工局勞動條件檢查談話紀錄、原告109年10月份薪資計算表、臺中地院110年勞專調字第3號調解筆錄及被告110年9月7日公告頁面各1份在卷可查（見本院卷第17至25、43、44、47、149至151、195頁）。

㈡應適用的法令：

1. 勞基法第22條第2項規定：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」
2. 勞基法第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反……第二十二條至……規定。」
3. 勞基法第80之1條第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。」

㈢有關原告溢扣張倍嘉109年10月薪資之說明：

1.按勞基法第22條第2項明定工資應全額直接給付勞工，所謂「全額」，乃指不能予以折扣給付；蓋工資係勞工提供勞務之對價，亦為其維持經濟生活最重要之憑藉，故為保障勞工生活，勞基法第22條第2項乃明定工資應全額、直接並定期給付勞工。至於同條項但書規定：「但法令另有規定或勞資雙方另有約定者，不在此限。」所謂法令另有規定，係指勞保保費、健保保費、職工福利金、所得稅預扣及法院之強制執行等。

2.復按全民健康保險法第30條規定：「（第1項）第十八條及第二十三條規定之保險費，依下列規定，按月繳納：一、第一類被保險人應自付之保險費，由投保單位負責扣、收繳，並須於次月底前，連同投保單位應負擔部分，一併向保險人繳納。……。（第2項）前項保險費，應於被保險人投保當月繳納全月保險費，退保當月免繳保險費。」勞工保險條例第11條規定：「符合第六條規定之勞工，各投保單位應於其所屬勞工到職、入會、到訓、離職、退會、結訓之當日，列表通知保險人；其保險效力之開始或停止，均自應為通知之當日起算。但投保單位非於勞工到職、入會、到訓之當日列表通知保險人者，除依本條例第七十二條規定處罰外，其保險效力之開始，均自通知之翌日起算。」同條例施行細則第14條第5項前段規定：「投保單位非於勞工離職、退會、結（退）訓之當日辦理退保者，其保險效力於離職、退會、結（退）訓之當日二十四時停止。」

3.依臺中地院110年勞專調字第3號調解筆錄所載，原告與張倍嘉經協調後之離職日（即勞動契約終止日）為109年10月16日（見本院卷第326、328頁），依此，原告毋庸代扣繳張倍嘉10月應自付之健保費用，而張倍嘉109年10月份應自行負擔之勞工保險費應為279元【524□30□16】，原告發給張倍嘉之109年10月工資，扣除勞保費524元、健保費335

元，有原告109年10月薪資計算表1份在卷可稽，原告自有溢扣健保費335元、勞保費245元之情事。

㈣原告溢扣張倍嘉109年10月薪資之行為，並無故意、過失：

1.按現代國家基於「有責任始有處罰」之原則，對於違反行政法上義務之處罰，應以行為人主觀上有可非難性及可歸責性為前提，如行為人主觀上並非出於故意或過失情形，應無可非難性及可歸責性，故行政罰法第7條明文規定：「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。」所稱故意是指人民對違反行政法義務行為之事實，明知並有意使其發生，或預見其發生而其發生並不違背其本意；至所稱過失則係指人民對違反行政法義務行為之事實，按其情節應注意，並能注意，而不注意，致其發生；或預見其能發生而確信其不發生而言，最高行政法院109年度上字第650號判決意旨可資參照。

2.經查，張倍嘉於109年10月16日寄發存證信函與原告，內容謂：「因貴公司有勞動基準法第十四條第六項所訂各款之情形，本人依法不經預告終止勞動契約，請貴公司開立非自願離職證明書及給付資遣費。」等語（見本院卷第125頁），而查勞基法第14條並無第6項之規定，是張倍嘉上開存證信函是否有終止勞動契約之意思，容非無疑，張倍嘉復於同年月30日寄發存證信函與原告，謂：「一、本人張倍嘉於109年10月16日依照勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約，並無曠工……」等語（見本院卷第291頁），主張其係於109年10月16日，依勞基法第14條第1項第6款規定，終止勞動契約，惟張倍嘉於被告所屬勞工局109年11月13日勞資爭議調解時，又主張：「㈠勞方任職期間106年7月17日至『109年10月19日』……」等語（見本院卷第137頁），似認其係於109年10月19日終止勞動契約，是張倍嘉有無終止勞動契約之意思？若有，於何時終止？尚非明確；而原告收到張倍嘉第1份存證信函後，於同年月22日回復張倍嘉：「……請台端文到七日內提出雇主違規以及台

端所受損害之具體事證。……台端不論未到職原因為何皆屬『曠工』」等語（見本院卷第127頁），可見斯時原告主觀上認為雙方勞動契約仍然存續，張倍嘉為曠職，原告於109年11月13日調解時又主張：「㈠勞方未辦理離職交接，無故不到職，應依法申辦離職手續，並完成交接。……㈢勞方未依法解除勞動契約，應依勞動基準法第15條第2款（應為第2項）辦理。」等語，可知原告主觀上至少於109年11月間時，尚認為張倍嘉未合法終止勞動契約，雙方仍有勞動契約關係，此徵諸原告曾繳交張倍嘉109年10、11月之勞健保費用予勞保局、健保署，暨原告於109年11月30日辦理張倍嘉勞工保險退保，張倍嘉健保於109年12月1日自原告轉出益明（見本院卷第143、237、243、249、311頁），原告既然認為其與張倍嘉間之勞動契約於109年10月時仍然存在，則其就核發張倍嘉109年10月份薪資時，扣除張倍嘉勞保費、健保費之自負額部分，難認有何故意、過失可言。

3. 至於臺中地院110年勞專調字第3號調解筆錄所認定之勞動契約終止日固為109年10月16日，然此不過為原告與張倍嘉事後經協調後之結果，況且原告於調解程序中，已表明：「（問：主張聲請人離職日期為何？兩造勞動契約終止事由為何？）兩造勞動契約終止日期是109年11月30日，理由是聲請人無正當理由曠職六日以上，依勞基法第12條第1項第6款以存證信函終止」等語（見本院卷第323頁），是原告主觀上仍認為勞動契約為其主動終止，張倍嘉離職（勞動契約終止）日為109年11月30日，是上揭調解筆錄所認定之契約終止日，並不能為不利原告之認定。

4. 被告主張：即使原告當時無過失，在110年3月5日調解後即應補給張倍嘉溢扣之差額等語，惟從勞基法第22條之規範內容來看，應係規範雇主「給付工資時」，應全額直接給付之，故本件非難、歸責之時間點，應為「原告給付109年10月工資時」，至於原告事後有無將溢扣之勞、健保費自

負額退還張倍嘉，並不影響其故意、過失之認定，換言之，縱使原告事後未將溢扣之勞、健保費自負額退還張倍嘉，亦不能認為原告因此而有故意或過失，況且原告已將溢扣之勞、健保費自負額退還張倍嘉，有支票1紙存卷可考（見本院卷第341頁），是被告上開主張，要難採取。

㈤綜上所述，原告就溢扣張倍嘉109年10月份之勞、健保費自負額部分，並無故意、過失，被告以原處分裁處原告罰鍰2萬元，尚有違誤，訴願決定未予糾正，亦有未洽，原告訴請撤銷，為有理由，應予准許。另原處分關於公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額部分，業已執行，自無法回復至未公布之狀態，原告訴請確認原處分該部分違法，核無不合，且具有確認利益，應予准許。

㈥本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及聲明陳述，均與本件判決結果不生影響，爰不逐一論駁。

六、結論：本件原告之訴為有理由。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　2　　日

臺中高等行政法院第三庭

審判長法　官　陳　文　燦

法　官　楊　嵎　琇

法　官　張　鶴　齡

以上正本證明與原本無異。

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）；如於本判決宣示或公告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（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

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。 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。 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，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	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　　9　　月　　2　　日

書記官　黃　靜　華