

臺中高等行政法院判決

111年度訴字第240號

112年1月18日辯論終結

原告 光宇醫療儀器股份有限公司

代表人 黃啟明

被告 臺中市政府

代表人 盧秀燕

訴訟代理人 姜俊豪

巫豐哲

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國111年8月5日勞動法訴二字第1110008936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、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

原告光宇醫療儀器股份有限公司從事其他醫療器材及用品製造業務，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動檢查處於民國111年2月16日實施勞動檢查，發現原告與訴外人即已離職之勞工廖肇衍約定每月10日發給前1個月之工資，惟原告未於111年2月10日發給廖肇衍111年1月份工資，遲至111年2月16日給付，有未依約定期日發給工資情事，認為違反勞基法第22條第2項本文規定，乃以111年3月31日府授勞動字第1110078721號行政處分書（下稱原處分），依勞基法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，裁處罰鍰新臺幣（下同）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8月5日勞動法訴二字第1110008

936號訴願決定（下稱訴願決定）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：

(一)廖肇衍於110年12月21日到職，職聘為總經理特別助理，惟經公司考核無法勝任職務，原告遂於111年1月18日與廖肇衍合意終止勞動關係，先行說明。然廖肇衍到職時未依公司規定繳交原告薪資發放所指定之匯款配合銀行即彰化銀行之金融帳戶資料，作為勞資雙方所約定之薪資轉帳指定帳戶，原告多次催促未果，經廖肇衍於111年1月10日要求原告通融，原告方與廖肇衍另行口頭約定變更領取薪資方式為勞工親領在案。廖肇衍111年1月18日離職時，原告亦再次提醒因其未給予彰化銀行之金融帳戶資料，同年2月10日時須其至公司親領，廖肇衍亦為同意，原告復於同年1月24日再次提醒在案。

(二)111年2月10日時原告準備給付廖肇衍薪資，然廖肇衍未親領，僅以line訊息請原告逕將薪資匯入其所有之郵局金融帳戶，惟原告斯時已完成其餘員工之薪轉，同年月11日廖肇衍再以line訊息質疑原告未給付薪資，原告即再知會其薪資已領現予公司待其親領。

(三)依民法235條但書規定，如債權受領方之個人因素，無法配合協力義務，則債務人可以通知，知會方式表示自己準備給付或隨時給付，以代表實際給付。廖肇衍離職後，擅自違背與公司之約定，變更其指定方式致使原告無法順利完成準備給付之事，而造成延遲給付，依民法第234條規定，債權人自負受領延遲責任，與債務人無關。準此，原告雖為免困擾而於同年月16日方轉帳廖肇衍之薪資，實乃廖肇衍片面更改領薪方式，是其未依約定方式領取，非原告遲延發薪，況原告已依民法第235條規定向廖肇衍說明，原告就其應領薪資已領取予公司而得隨時準備給付，依法應認原告已提出薪資給付，廖肇衍未盡協力義務，受領遲延，原告不應負遲延給

01 付責任，被告自不得以勞動基準法第22條第2項本文規定裁
02 罰原告。

03 (四)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

04 三、被告答辯及聲明：

05 (一)查原告與廖肇衍約定111年1月之工資須至原告處領取，縱廖
06 肇衍並未親自領取，原告已於111年2月10日（發薪日）當日
07 即知廖肇衍通知其郵局匯款帳號，並請其匯款工資一事，原
08 告即應依約定期日發放工資，若來不及給付工資應與廖肇衍
09 協商後，經其同意更改發放期日，況且雇主給付工資之方式
10 本非僅有勞工親自領取現金一途，亦可以郵寄匯票或將工資
11 提存法院等方式給付工資，惟僅單方面以訊息通知請廖肇衍
12 於上班日至公司處領取工資，遲於111年2月16日方以轉帳方
13 式發薪，致有延遲發薪，縱無故意，仍有應注意、能注意，
14 而未注意之過失，尚難免責。

15 (二)原告雖稱其無給付遲延，係廖肇衍受領遲延等語，惟按民法
16 第234條規定：「債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不
17 能受領者，自提出時起，負遲延責任。」第235條規定：
18 「債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。
19 但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人之行為
20 者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代提
21 出。」是債權人受領遲延之要件有三：1. 債務人之給付須經
22 債權人協力始得完成。2. 須債務人提出給付。3. 須債權人拒
23 絕受領或不能受領。是債務之履行，須經債權人協力始得完
24 成者，債權人如不為此項協力，債務即不能履行，則債務人
25 未為之給付，固屬不可歸責於債務人之事由。然民法第235
26 條但書所謂給付兼須債權人之行為者，係指債權人於受領行
27 為以外，兼須為協力之其他事實或法律行為，債務人始克完
28 成其給付之情形之謂。本件雖原告於111年1月24日以line提
29 出請廖肇衍於111年2月10日發薪日至公司處領取工資，廖肇
30 衍亦未表示異議，惟廖肇衍於111年2月10日發薪日上午9時7
31 分即告知原告將其工資匯款至其郵局帳戶，原告亦自承於11

01 1年2月10日當日下午即知。是本件工資之給付，原告本得獨
02 力履行，無待廖肇衍為如何之協力行為，惟原告卻以財務部
03 門已經完成工資設定發放，無法匯款之理由而於當日未為匯
04 款，於111年2月11日仍請廖肇衍至公司處領取工資，事後遲
05 於111年2月16日方為匯款，已過6日，難謂已依約為完全之
06 給付，故應由廖肇衍負受領遲延之責等語，應無可採。

07 (三)聲明：原告之訴駁回。

08 四、爭點：

09 原處分是否違法？

10 五、本院的判斷：

11 (一)前提事實：

12 如爭訟概要所述之事實，有經濟部商工登記公事資料查詢服
13 務、原處分、訴願決定、被告所屬勞動檢查處勞動檢查談話
14 紀錄、被告111年5月4日公告頁面各1份在卷可查（見本院卷
15 第52、59至66、69、109、110、189頁）。

16 (二)應適用的法令：

- 17 1. 勞基法第22條第2項規定：「工資應全額直接給付勞工。但
18 法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」
19 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
20 一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違
21 反……第二十二條至第二十五條……規定。」
22 3. 勞基法第80條之1第1項規定：「違反本法經主管機關處以
23 罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負
24 責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其
25 改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

26 (三)原處分並無違法：

- 27 1. 就廖肇衍薪資給付之方式，原告主張本係以每月10日指定
28 彰化銀行匯款支付，又因廖肇衍無法提供彰化銀行帳號，
29 遂改為現金親領方式等語（見本院卷第253頁），依原告
30 「新進人員任職應繳交之資料」所示，廖肇衍到職時應提
31 出身分證影印本、學歷證件影印本、退伍令影印本、員工

01 銀行存摺影印本、駕照影印本及木頭印章1枚，除員工銀行
02 存摺影印本及木頭印章外，均已打勾（見本院卷第37
03 頁），可知廖肇衍到職時，並未提出存摺影本及木頭印
04 章，可見原告與廖肇衍並未約定以銀行匯款之方式給付薪
05 資；又原告係每個月10日發放薪資乙節，為原告行政經理
06 蔡秀菁陳述屬實，有被告所屬勞動檢查處公務電話紀錄表1
07 份在卷足憑（見本院卷第111頁）；再觀之廖肇衍曾在110
08 年12月薪資明細上簽名，並書寫：「111.1.10.17：40」、「
09 「收現」、「11,136」等字樣（見本院卷第257頁），可知
10 廖肇衍於111年1月10日，以親領現金之方式，領取其所得
11 之薪資，是原告上揭主張應為真正。

12 2. 嗣廖肇衍於111年1月18日自原告處離職乙節，有原告於111
13 年1月19日所發LINE對話紀錄：「請於星期五前，來公司填
14 寫離職申請單。」等語（見本院卷第195頁），原告於111
15 年1月24日所發LINE訊息：「廖先生您好：你於110年12月2
16 1日經錄取，任職總經理特助一職。任職期間，公司對於你
17 所掌管的工作內容、職責，經考核無法執行與勝任。於111
18 年1月18日與你會談，屬意提早解除定期契約並解除其職
19 務、工作。公司將依你的薪酬設算薪資與資遣費，將於2月
20 10日發薪日，通知你至公司領取。……」等語（見本院卷
21 第201頁），暨廖肇衍111年1月19日有關：「薪資沒有結算
22 清楚，數額沒有確定，12月跟1月數額都沒有確定，怎麼去
23 寫離職單？」「那這樣我離職的時候，假設我去辦離職證
24 明你們要把我的個資歸還給我喔，……」等語之留言甚明
25 （見本院卷第241頁）。

26 3. 依廖肇衍111年2月15日向被告所屬勞工局檢舉資料所示，
27 其係認為：「(二)系爭公司（按即原告）之在職員工國外部
28 黃美鳳經辦薪資核算業務時，雖非人事經辦，卻將本律師
29 之110年12月薪資明細表惡意省略『延長工時工資』欄位與
30 打卡紀錄之核算，經本律師於111年1月10日約定領薪日時
31 當場異議，拒不簽名……。 (三)系爭公司擅自變更『工作規

則』，將工時（每日）由0820-1720以立可白塗抹竄改為0820-1740時，復未經勞資協議，又不符合勞動基準法第84之1責任制之規範」等語（見本院卷第157頁），原告則主張：「……廖肇衍先生，於110年12月21日職稱為原告公司總經理特別助理一職，在於到職時原告公司人事已於說明該職位是內容為公司有關於營運、經營管理上的相關工作內容，是依勞動法84條責任制專業人員，非必要無加班問題。豈料該名員工廖肇衍先生，於111年1月18日離職後，多次的以line的語音訊息告知、提示行政助理人員要求加班費及出差費等薪資核算」等語（見本院卷第187頁），足見廖肇衍於離職後，對其工作屬性，及是否領有加班費乙事，與原告發生爭執。再審酌上揭2所示原告111年1月24日之LINE訊息，乃原告為了澄清薪資疑義，希望廖肇衍前來公司核算及領取薪資之意（見本院卷第249頁），則廖肇衍於111年2月10日以LINE對話，表示：「請將我的薪資匯入我的郵局帳號：0000000000000000」、「今日要結清1月薪資及12-1月加班費」等語（見本院卷第203頁），應係堅持其非責任制、要求加班費，並拒絕至原告處商談之意。

4. 據此，原告身為廖肇衍之雇主，應知悉其應全額直接給付薪資，縱使兩方原即存有薪資給付爭議，廖肇衍並拒絕前往公司商談解決，原告仍得以郵寄匯票或提存法院之方式給付薪資，竟然原告卻不為之，遲至111年2月16日始將無爭議之薪資、資遣費匯入廖肇衍郵局帳戶內（此有彰化銀行交易明細資訊2紙存卷可參，見本院卷第121、123頁），原告核有過失甚明。

5. 另原處分書之「主旨」，固記載法律依據為勞基法「第23條第1項」規定，然訴願決定則認為本件「應依違反勞動基準法第22條第2規定論處，則原處分依勞動基準法第79條第1項第1規定，處訴願人法定罰鍰最低額2萬元，所憑理由雖屬不當，但依訴願法第79條第2項定，關於罰鍰部分，仍應認為正當而予以維持」等語（見訴願決定書第5頁），基於

01 訴願程序本質上具「行政權內部自我省察」機能，且未變
02 更原處分之同一性（均植基於同一之原因事實-原告未直接
03 全額給付廖肇衍薪資），本院亦於言詞辯論程序令原告表
04 示意見（見本院卷第272、273頁），對原告並未造成突襲
05 性裁判，或有侵害其程序保障之情事，自無不可，併此敘
06 明。

07 (四)綜上所述，原告身為廖肇衍之雇主，既有因過失未直接完全
08 給付廖肇衍111年1月份薪資之情事，被告依勞基法第22條第
09 2項本文、第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，以原
10 處分裁處罰鍰2萬元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分
11 期日、違反條文及罰鍰金額，與法並無違誤，訴願決定遞予
12 維持，亦無不合，原告訴請撤銷訴願決定及原處分，為無理
13 由，應予駁回。

14 (五)本件為判決基礎事證已經明確，兩造間其餘攻擊防禦方法及
15 提出證據，雖經審酌，亦不影響判決結果，爰不一一論述，
16 附此敘明。

17 六、結論：本件原告之訴為無理由，應予駁回。

18 中 華 民 國 112 年 2 月 8 日

19 臺中高等行政法院第三庭

20 審判長法 官 陳 文 燦

21 法 官 黃 司 榮

22 法 官 張 鶴 齡

23 以上正本證明與原本無異。

24 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
25 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
26 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
27 者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。未表
28 明上訴理由者，逕以裁定駁回。

29 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
30 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
(一)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。
(二)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(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。	

中 華 民 國 112 年 2 月 8 日

書記官 黃 靜 華