

臺中高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭

112年度訴字第157號

原告 鈞鐫食品有限公司

代表人 洪代寬

被告 臺中市政府

代表人 盧秀燕

訴訟代理人 巫豐哲

劉玟毓

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部112年4月17日勞動法訴二字第1110020230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：

原告從事烘焙炊蒸食品製造業，為適用勞動基準法之行業。經被告所屬勞工局於民國111年6月22日實施勞動檢查，發現原告未給付所僱勞工黃海華111年5月及6月份工資，違反勞動基準法第22條第2項規定，被告依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，以111年9月16日府授勞動字第0000000000號行政處分書裁處原告罰鍰新臺幣(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(下稱原處分)。原告不服，提起訴願，經決定駁回，於是提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

(一)主張要旨：

- 01 1. 勞工黃海華於111年6月6日向公司業務以通訊軟體LINE詢問
02 薪資何時可領、金額多少，經向老闆回報後，由老闆娘回撥
03 電話告知黃海華6月10日可到公司領薪。黃海華於6月10日未
04 前來公司領取，當日以LINE告知「還要顧小孩，可以匯入郵
05 局帳戶嗎？」且未傳送正式足以證明本人存摺頁面，而係傳
06 送郵局代號及不明帳號數字。原告公司勞雇契約上告知一律
07 10號領薪，方式為領現金，若有特別需求需匯款轉帳，需提
08 供本人存摺封面，避免匯款後有警示帳戶或非本人帳戶之爭
09 議。原告於6月6日已告知發薪日為6月10日務必前來領取，
10 復於同月13號、14號、15號、17號至7月5日皆有以LINE告知
11 盡快前來領薪，黃海華卻已讀無回應何時領薪，執著要求使
12 用匯款轉帳方式又無提供存摺封面，原告並非應作為而不作
13 為怠慢發薪，且已告知領現方式為現金，非特例刁難。
- 14 2. 原告111年7月5日於被告勞工局調解，已備妥黃海華全額薪
15 資，將於調解時交付，已有誠意給付薪資，但黃海華同時申
16 訴原告違反勞動基準法，該日卻無前往調解，客觀上黃海華
17 時常怠為處理薪資爭議，原告聯絡時已讀不回，被告主觀認
18 定原告為惡劣資方不給付薪資，都是違法等語。

19 (二)聲明：訴願決定及原處分撤銷。

20 三、被告答辯及聲明：

21 (一)答辯要旨：

- 22 1. 原告經營烘焙炊蒸食品製造業，為勞動基準法適用之行業。
23 原告所僱勞工黃海華111年5月26日到職，原告至少應給付黃
24 海華111年5月工資5,050元（ $25,250 \div 30 \times 6$ 日），惟原告未給
25 付任何金額，有工資未全額給付之情事，黃海華111年6月亦
26 有相同情形，違反勞動基準法第22條第2項規定，經被告所
27 屬勞工局於111年6月22日實施勞動檢查發現確有違法，有原
28 告之談話紀錄、攷勤表、工資清冊可稽，並以111年7月28日
29 中市勞動字第0000000000號函通知原告陳述意見，原告於11
30 1年8月2日書面陳述意見，勞工局以111年8月9日中市勞動字
31 第0000000000號函收悉，惟其所陳非為阻卻違法事由，被告

01 認其所陳並無理由，違法事實已堪認定，依同法第79條第1
02 項、第80條之1規定以原處分裁處2萬元罰鍰及公告名稱。

- 03 2. 勞動基準法第1條規定，為規定勞動條件最低標準，保障勞
04 工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展。又顧及勞資
05 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
06 障勞工勞動條件之最低標準，落實此項社會政策性之立法，
07 課以雇主應嚴格遵守勞基法之義務。從而同法第22條第2項
08 明定，工資應全額直接給付勞工。工資全額給付原則，係使
09 勞工確實獲得其應得工資全額，以安定生活，維持最低生活
10 水準，故除法令另有規定或勞雇雙方協議外，雇主應依勞雇
11 雙方約定之薪資如數給付，不得以任何理由扣發工資，但書
12 所謂另有約定，不得與法令相悖，且限於勞雇雙方均無爭
13 議，勞工同意由其工資中扣取一定金額而言，如勞雇雙方對
14 於約定之內容仍有爭執，自非雇主單方面所能認定，不得逕
15 自扣發薪資或逕為抵銷而不全額給付工資，否則勢將嚴重影
16 響勞工生活，與勞動基準法之立法目的有違。

- 17 3. 依卷附111年6月22日「臺中市政府勞工局勞動條件檢查談話
18 紀錄」記載略以：「（問）薪資制度？（答）口頭約定為月
19 薪制，約定工資2萬5,250元，當月工資於次月10日發放，因
20 黃君約定111年5月及6月皆在111年6月10日發放（因黃君離
21 職）。（問）請問當初如何約定給付方式，為何至今（受檢
22 日）仍未發放111年5月及6月之工資？（答）原約定現金發
23 放並簽收，但因黃君離職，又考量疫情，所以有說可匯款，
24 並扣手續費15元，但因黃君對約定工資有疑慮，所以請黃君
25 親自來領，並釐清相關計算方式，但黃君至今皆不來領。」
26 復依111年6月10日黃海華與原告通訊軟體LINE對話紀錄略
27 以：「（黃君）請問我薪水可以領薪是多少？謝謝。我還要
28 顧小孩麻煩可以匯款入我郵局帳戶嗎？謝謝。（黃君）姓
29 名：黃○○。帳號：700郵局-0291290-*****。（原告）麻
30 煩您親自來領薪，需填寫離職單及簽名。（黃君）當初說用
31 匯款就是匯款」等語。可知，原告與勞工黃海華約定工資以

01 現金領取，考量疫情可匯款，原告雖主張積極聯絡黃海華前
02 至公司領薪，縱黃海華未親自領取，業已提供完整之郵局帳
03 戶帳號，並請其匯款工資，原告即應依約定期日發放工資，
04 又如雙方對工資尚有疑慮，非僅有黃海華親自至原告公司為
05 解決途徑，況且雇主給付工資之方式本非僅有勞工親自領取
06 現金一途，原告亦可以郵寄匯票或將工資提存法院等方式給
07 付工資，惟僅單方面以訊息通知請至公司處領取工資，致違
08 反勞動基準法之規定，縱無故意，仍有應注意、能注意，而
09 未注意之過失，尚難免責。

- 10 4. 被告已就具體個案行使裁量權，對於雇主違反勞動基準法規
11 定之義務予以處罰，旨在保障弱勢勞工，貫徹社會公平正義
12 原則，營造符合人性尊嚴之國家整體工作環境，甚具維護公
13 共利益之目的，以原處分裁罰，自無不合，非主觀認定原告
14 為惡劣資方為由而處分等語。

15 (二)聲明：原告之訴駁回。

16 四、爭點：

17 被告認原告未依規定全額直接給付勞工黃海華111年5月及6
18 月薪資，違反勞動基準法第22條第2項規定，以原處分裁處2
19 萬元罰鍰及公布公司及負責人姓名，是否適法？

20 五、本院的判斷：

- 21 (一)前提事實：爭訟概要所述，除上列爭點外，為兩造所不爭
22 執，並有原告代表人111年6月22日談話紀錄、攷勤表、原處
23 分、訴願決定、通訊軟體LINE對話紀錄（本院卷第55-59、7
24 7-85、97-115頁）等相關資料在卷可稽，堪認為真實。

25 (二)本件應適用之法規：

- 26 1. 勞動基準法第1條規定：「(第1項)為規定勞動條件最低標
27 準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，
28 特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。(第2
29 項)雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標
30 準。」第22條第2項規定：「工資應全額直接給付勞工。但
31 法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」第79條

01 第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣
02 2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……、第22條至第25
03 條、……規定。」第80條之1第1項規定：「違反本法經主管
04 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
05 稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期
06 令其改善；……」

- 07 2. 勞動基準法施行細則第9條規定：「依本法終止勞動契約
08 時，雇主應即結清工資給付勞工。」審酌薪資係勞工提供勞
09 務所得之對價，用以維持勞工及其家庭成員之經濟生活，核
10 屬保障勞工家庭生存權之重要來源，是在勞雇雙方契約關係
11 終止之際，應以立即結清工資給付勞工為原則。

12 (三)經查，勞工黃海華於111年5月26日受僱於原告，111年6月2
13 日離職，雙方約定工資月薪2萬5,250元，當月工資於次月10
14 日發放，因黃海華於6月2日離職，原告應給付黃海華5月份
15 工資5,050元(25,250元÷30日×6日)、6月份薪資1,683元(25,
16 250元÷30日×2日)，有黃海華攷勤表可稽，原告亦不爭執(依
17 原告所提薪資袋係以每日842元計算，5月份薪資為5,052
18 元，6月份薪資為1,684元)(本院卷第57-59頁)，故在勞雇雙
19 方契約關係終止之際，應立即結清工資給付勞工黃海華。即
20 使如原告代表人於111年6月22日被告所屬勞工局勞動條件檢
21 查談話紀錄所述，因黃海華於6月2日離職，雙方約定111年5
22 月及6月皆在111年6月10日發放，原告亦應於111年6月10日
23 給付薪資。惟原告迄至被告111年6月22日實施勞動檢查時仍
24 未給付，亦即尚未生薪資債務清償之效果，此為原告代表人
25 於前開談話紀錄所是認(本院卷第56頁)，且於本件審理中
26 就此節亦未爭執。

27 (四)關於薪資給付日期及方式乙節，原告並未提出書面僱傭契
28 約，惟原告代表人於111年6月22日被告所屬勞工局勞動條件
29 檢查談話紀錄表示：「(問)請問貴單位與勞工約定工作時間
30 為何？(答)與黃君約定工時9時至18時(休息1小時)，111年5
31 月26日到職，111年6月2日為最後工作日。(問)薪資制度？

(答)口頭約定為月薪制，約定工資2萬5,250元，當月工資於次月10日發放，因黃君約定111年5月及6月皆在111年6月10日發放(因黃君離職)。(問)請問當初如何約定給付方式，為何至今(受檢日)仍未發放111年5月及6月之工資？(答)原約定現金發放並簽收，但因黃君離職，又考量疫情，所以有說可匯款，並扣手續費15元，但因黃君對約定工資有疑慮，所以請黃君親自來領，並釐清相關計算方式，但黃君至今皆不來領」等語(本院卷第55-56頁)。及111年8月2日原告陳述意見書略以：「1.原告於111年6月6日時，黃海華於通訊軟體Line上向原告詢問工資何時可領？金額多少？原告告知於111年6月10日可來領薪。2.111年6月10日黃海華並未前來原告公司領取薪資，於通訊軟體Line再次傳送訊息表示『我還要顧小孩，可以匯入我郵局帳戶嗎？』，因其非傳送足以證明為黃海華本人的存摺頁面，而係傳送郵局代碼及不明帳號數字，原告勞動契約告知一律10日領薪，方式為領現金，若有特別需求需匯款，需提供本人存摺封面，避免匯款後有警示帳戶或非本人帳戶之爭議。3.原告於發薪日111年6月6日有告知黃海華於10日務必前來領取薪資，同月13號、14號、15號、17號至7月5日皆有於通訊軟體LINE告知盡快前來領薪」等語(本院卷第67頁)。惟查，依據黃海華與原告公司之「老闆」(非公司代表人，原告稱為公司業務及廠長，是勞動現場管理職，原告未否認該意思傳達之效力)之LINE通訊軟體對話內容顯示(本院卷第114頁)，原告雖有通知黃海華於6月10日領薪，但也表示若不方便再麻煩傳匯款帳號，但會扣15元匯費，此與原告代表人上揭談話筆錄所稱「原約定現金發放並簽收，但因黃君離職，又考量疫情，所以有說可匯款，並扣手續費15元」相符，而上開通訊軟體對話中，黃海華亦回應「好我這幾天再傳帳號謝謝老闆」，可見除原告同意以匯款方式給付薪資外，勞方黃海華亦同意以轉帳匯款方式收受薪資，是關於黃海華111年5月及6月尚未領取之薪資，已於勞僱雙方間達成匯款方式領取薪資之合意，而於發薪當日

01 黃海華於對話紀錄中明確提供其姓名之郵局帳號（本院卷第
02 97頁），原告並無不能匯款轉帳薪資之情事，縱原告事後主
03 張黃海華未提供存摺封面，為免匯款爭議而拒絕轉帳給付薪
04 資等語，然原告並未證明與勞方間曾約明匯款給付薪資限於
05 勞方提供本人存摺封面且經勞方同意，再者，前開對話紀錄
06 亦未見原告表達對帳號之疑義而要求黃海華提供存摺封面，
07 從而，原告以前開事由拒絕匯款付薪，顯非正當理由。至於
08 原告雖主張應以月薪計算，黃海華卻要求以時薪計算，致勞
09 僱雙方對薪資金額有所爭議，故要求黃海華親自至公司領
10 取，以為解惑等語，然由前開通訊軟體對話紀錄可知，黃海
11 華於發薪日提供郵局帳號作為收受薪資之方式，顯已拒絕前
12 往原告公司商談薪資爭議，惟原告仍可依自己已計算之金
13 額，依約於111年6月10日以黃海華所提供之帳戶轉帳給付，
14 而非堅持黃海華親自到公司領現，致遲未給付工資，故縱使
15 原告復於同年月13日至17日及7月5日再以通訊軟體通知黃海
16 華到公司領取薪資，但實際上並未發生給付勞工薪資之效
17 果，亦無免其未依勞動基準法第22條第2項規定「工資應全
18 額直接給付勞工」之責任。

19 (五)綜上，原告身為雇主，應知悉其依法負有全額直接給付薪資
20 之義務，縱使雙方存有薪資給付金額之爭議，原告仍得以轉
21 帳、郵寄匯票、提存法院甚或前往薪資債權人住所地之方式
22 給付薪資，原告竟未依法遵期給付，核有過失甚明。原告確
23 實有勞動基準法第22條第2項規定「工資未全額直接給付勞
24 工」之情事，被告依同法第79條第1項及第80條之1規定，以
25 原處分裁處2萬元罰鍰並公布原告名稱及負責人姓名、處分
26 日期、違反條文及罰鍰金額，並無違法，訴願決定予以維
27 持，亦無不合。原告訴請撤銷原處分及訴願決定，為無理
28 由。

29 (六)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
30 料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述的必
31 要，併予敘明。

六、結論：原告之訴無理由。

中華民國 112 年 10 月 6 日

審判長法官 劉錫賢

法官 林靜雯

法官 楊蕙芬

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
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人。	1. 當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、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。 2. 稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格。 3. 專利行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人。
(二)非律師具有右列情形之一，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。	1. 當事人之配偶、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。

01

4. 當事人為公法人、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，當事人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(一)、(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。

02

中 華 民 國 112 年 10 月 12 日

03

書記官 朱子勻