

臺中高等行政法院判決

地方行政訴訟庭

114年度地訴字第27號

原告 福爾摩莎自然史資訊有限公司

代表人 羅佳齡

訴訟代理人 方雍仁律師

沈恆律師

被告 臺中市政府

代表人 盧秀燕

訴訟代理人 劉玟毓

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國114年1月17日勞動法訴二字第1130016995號訴願決定（原處分書字號：臺中市政府113年7月16日府授勞動字第1130196594號行政處分書），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原告違反勞動基準法第26條規定裁處罰鍰新臺幣9萬元部分撤銷。

二、確認原處分關於原告違反勞動基準法第26條規定部分之公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額違法。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔三分之一，餘由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

按行政訴訟法第111條第1項及第3項第2款、第3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。
三、因情事變更而以他項聲明代最初之聲明。」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
能或已消滅者，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。」查原告起訴時
訴之聲明為：被告民國113年7月16日府授勞動字第11301965
94號行政處分（下稱原處分）及勞動部114年1月17日勞動法
訴二字第1130016995號訴願決定（下稱訴願決定）均予撤銷
（見本院卷第11頁）。茲因被告訴訟代理人於準備程序中陳
稱原處分有關公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反
條文及罰鍰金額部分，於114年9月時因公布滿1年已於網頁
下架執行完畢等語（見本院卷第364頁），而無回復原狀之
可能，然原處分就上開公布部分如經判決確認違法時，原告
尚得以之為其他訴訟（如國家賠償）之先決要件，應有確認
利益。是原告於115年5月7日準備程序期日變更訴之聲明
為：一、原處分及訴願決定關於罰鍰共新臺幣（下同）13萬
元部分均撤銷。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違法（見本院卷
第384頁），將部分撤銷訴訟變更為確認違法之訴，依據前
述規定，其變更聲明，應予准許。

二、事實概要：

原告從事環境檢測服務、其他環境衛生及污染防治服務等
業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業，經被告所屬
勞工局於113年1月16日實施勞動檢查後，認：(一)原告所從事
生態調查活動，為原告有意經營持續維持之主經濟活動，惟
原告與從事生態調查繼續性工作之勞工陳建彰（下稱陳君）
及黃盈修（下稱黃君）簽訂定期勞動契約，違反勞基法第9
條第1項規定。(二)原告與勞工約定每月5日發放前1個月工
資，而陳君及黃君分別於112年2月18日及112年11月30日離
職，其卻未提供陳君112年2月份及黃君112年10月份、11月

份之工資各項目計算方式明細，且陳君112年2月份之薪資單及黃君112年10月份、11月份之薪資單上均無陳君及黃君之簽名，違反勞基法第23條第1項規定。(三)原告預扣陳君112年2月份工資27,395元及黃君112年10月份、11月份工資共84,330元，作為抵充陳君及黃君因未做滿最低服務年限應賠償之教育訓練費用、訓練期間薪資及違約金，違反勞基法第26條規定。被告遂以原處分就上開(一)、(二)、(三)部分，依勞基法第79條第3項、第79條第1項第1款、第78條第2項等規定，分別對原告裁處2萬元、2萬元、9萬元，總計13萬元之罰鍰；並均依同法第80條之1第1項規定公布原告名稱、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，經勞動部以訴願決定駁回。原告猶不服，遂提起本件行政訴訟。

三、原告起訴主張及聲明：

(一)主張要旨：

1.關於勞基法第9條第1項規定部分：

原告係國內從事自然資源生態調查之專業公司，為此積極培訓員工參與專業外部訓練，並與參與培訓之員工訂有在一定服務期限內不得隨意離職之「最低服務年限」約定。原告並無任何藉由定期契約期滿後不斷換約來規避法規，乃係員工接受外部專業培訓後，雙方約定最低服務年限而與員工簽訂新約，目的在重新確認最低服務年限之期限。陳君及黃君於任職期間亦未曾因簽訂新約而中斷過勞健保，且黃君於臺灣臺北地方法院113年度勞簡字第65號（下稱民事前案）民事事件審理中亦不爭執其工作內容不具有臨時性、短期性、季節性或特定性之性質，顯見黃君亦知悉其與雇主間為不定期勞動契約，此部分事實亦經民事前案判決確定在案。被告率爾認定原告違反勞基法第9條第1項規定，不僅係錯誤認定事實，更與證據齟齬。

2.關於勞基法第23條第1項規定部分：

原告與陳君、黃君簽署協議書時，已當面提示薪資明細並與

其等以計算機核對，協議書上亦載明「結算工作薪資」，若未提出明細，雙方斷然不會簽署，要求必須有書面記載並簽名，顯為自行增加法律所無之限制，與法不符。雙方更已簽署協議書確認金額，自無違反勞基法第23條第1項規定之情事，原處分未見及此，於法有違。

3.關於勞基法第26條規定部分：

(1)原告與陳君、黃君簽訂協議書時，已就陳君、黃君未任滿最低服務年限時應賠償之訓練費用、薪資、違約金等項目及數額為約定，此應屬勞基法第22條第2項但書勞雇雙方另有約定之情形（屬認定性和解）。在簽訂協議書時，已屬經雙方確認賠償金額而以工資扣抵之情形，並非在違約事實及範圍未確定前預先扣發。

(2)民事前案判決已確定最低服務年限約定合法有效，陳君及黃君因違反雙方約定之最低服務年限約定，因此產生返還受訓費用、受訓期間薪資及違約金等給付義務，業經陳君及黃君與原告雙方確認金額，並經二人同意以薪資抵充部分金額，並有二人簽署之協議書為憑。依民事前案確定判決意旨，陳君及黃君二人因違反最低服務年限規定，提前自請離職，就未任滿最低服務年限時應賠償之訓練費用、薪資、違約金等項目及數額為約定，屬勞基法第22條第2項規定但書勞雇雙方另有約定之情形，並無違反勞基法第26條規定。

4.縱認原告確涉違反勞基法，亦請審酌原告實為初犯，非故意為之，請依行政罰法第8條、行政程序法第7條（比例原則）及相關裁罰基準之規定，變更為適法之裁罰金額等語。

(二)聲明：

1.原處分及訴願決定關於罰鍰共13萬元部分均撤銷。

2.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違法。

四、被告之答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

1.關於勞基法第9條第1項規定部分：

01 陳君及黃君所擔任之生態調查員，該職務係屬繼續性工作，
02 為原告所不爭執，且原告於臺中市政府勞工局勞動條件檢查
03 談話紀錄自承每位勞工到職皆簽訂書面勞動契約，工資調整
04 會重行簽訂主約，因專案大多1年期，故與個別勞工簽訂定
05 期契約，實際情形常於契約到期前即因調薪簽訂新約，亦就
06 工作情形簽訂長期契約。觀諸原告與黃君及陳君所定之勞工
07 工作契約，其形式、客觀皆屬勞動契約。原告主張前開工作
08 契約非為定期勞動契約，僅為約定最低服務年限，顯為事後
09 辯解之詞。況倘該工作契約屬不定期契約，何以陳君及黃君
10 之工作契約均明定起訖時間，並訂有「約聘到期前1週進行
11 續約或不續約」。又陳君及黃君二人在職期間所簽訂之工作
12 契約並無說明最低服務年限之約定。勞基法第9條第2項規定
13 其立法目的係為防止雇主應用定期勞動契約僱用勞工卻使其
14 長期工作致剝奪勞工權益，非得謂原告因違法簽訂定期契約
15 經視為不定期契約後即可免除處罰。

16 **2.關於勞基法第23條第1項規定部分：**

17 原告於受檢時表示工資各項計算方式明細以紙本提供，惟於
18 陳君及黃君離職時並未提供紙本工資明細。嗣原告於聲明書
19 中陳稱，原告皆俟勞工北上參加月會時紙本提供工資各項目
20 計算方式明細簽收，且陳君及黃君離職時已同意並據實核算
21 工資，並於協議書中確認簽名，無另付薪資單之必要。然檢
22 視原告薪資單簽收情形，未見陳君112年2月份及黃君112年1
23 0月、11月份工資各項目計算方式明細簽收之薪資單，原告
24 亦已自承並未提供陳君112年2月份及黃君112年10月、11月
25 之工資各項目計算方式明細，原告有違勞基法第23條第1項
26 規定，應可認定。

27 **3.關於勞基法第26條規定部分：**

28 按勞基法第26條規定，雇主不得預扣勞工工資作為違約金或
29 賠償費用，此係法律強制規定，雇主自不得以約定排除該強
30 制規定之適用，預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。原告
31 雖主張陳君及黃君違反約定之最低服務年限約定，雙方並簽

立協議書，償還原告所支付教育訓練費用、訓練期間薪資及未達服務年限之違約金，並以陳君及黃君工資抵充上述費用，非屬預扣。惟原告於前案民事判決前即逕自抵充預扣二人工資，已違反法律強制規定。又勞工薪資為勞工及其家屬賴以維生之部分，本不得為查封標的而強制執行，意即雇主對員工之薪資債務，屬於民法第334條第1項但書「依債之性質不能抵銷」之債務，自不得主張抵銷。雇主不得於勞工薪資中扣發，且依強制執行法第115條之1規定，扣薪上限不得超過薪資的1/3，原告自不得對員工全月工資予以抵銷等語。

(二)聲明：原告之訴駁回；訴訟費用由原告負擔。

五、本院之判斷：

(一)本件應適用法規：

1.勞基法：

(1)第9條第1項：「勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。」

(2)第22條第2項：「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。」

(3)第23條第1項：「工資之給付，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次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。」

(4)第26條：「雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。」

(5)第78條第2項：「違反……第26條……規定者，處新臺幣9萬元以上45萬元以下罰鍰。」

(6)第79條第1項第1款及第3項：「（第1項）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、……規定。（第3項）違反……第9條第1項……規定者，處新臺幣2萬元以上30萬元以下罰

01 緩。」

02 (7)第80條之1第1項：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管
03 機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分
04 期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善
05 者，應按次處罰。」

06 2.勞動基準法施行細則（下稱勞基法施行細則）：

07 (1)第6條：「本法第9條第1項所稱臨時性、短期性、季節性及
08 特定性工作，依左列規定認定之：一、臨時性工作：係指無
09 法預期之非繼續性工作，其工作期間在6個月以內者。二、
10 短期性工作：係指可預期於6個月內完成之非繼續性工作。
11 三、季節性工作：係指受季節性原料、材料來源或市場銷售
12 影響之非繼續性工作，其工作期間在9個月以內者。四、特
13 定性工作：係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作
14 期間超過1年者，應報請主管機關核備。」

15 (2)第14條之1：「（第1項）本法第23條所定工資各項目計算方
16 式明細，應包括下列事項：一、勞雇雙方議定之工資總額。
17 二、工資各項目之給付金額。三、依法令規定或勞雇雙方約
18 定，得扣除項目之金額。四、實際發給之金額。（第2項）
19 雇主提供之前項明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他
20 勞工可隨時取得及得列印之資料為之。」

21 3.103年2月17日改制前行政院勞工委員會相關函釋（此係其基
22 於主管權責，就法規適用所為之闡示，尚與法律之本旨無
23 違，均得予以援用）：

24 (1)82年11月16日（82）台勞動二字第62018號函：「……查勞
25 基法第22條第2項規定工資應全額直接給付勞工，如勞工因
26 違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未
27 確定前，其賠償非雇主單方向所能認定而有爭議時，得請求
28 當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，但不得逕自扣發
29 工資。」

30 (2)89年3月31日（89）台勞資二字第0011362號書函：「……有
31 『繼續性工作』如何認定疑義，按勞基法之規範及勞動市場

之僱傭型態以繼續性工作為一般常態，非繼續性工作為例
外，又勞基法中針對從事繼續性工作之勞工與非繼續性工作
之勞工之保護有所差別，是以，行政機關歷來對於從事非繼
續性工作之定期契約工採取嚴格性之解釋，以避免雇主對受
僱人力之濫用。而該法中所稱『非繼續性工作』係指雇主非
有意持續維持之經濟活動，而欲達成此經濟活動所衍生之相
關職務工作而言。至於實務上認定工作職務是否為非繼續性
當視該事業單位之職務（工作）說明書等相關文件載明之職
務或企業內就同一工作是否有不定期契約工及定期契約工同
時從事該相同工作，如有之，則應視為有繼續性工作之認定
參據。……至於『短期性工作』與『特定性工作』如何認定
疑義，就勞基法之立法原旨，該法第9條所稱『短期性工作』
是謂工作標的可於預見期間完成，完成後別無同樣工作
標的者。『特定性工作』是謂某工作標的係屬於進度中之一
部分，當完成後其所需之額外勞工或特殊技能之勞工，因已
無工作標的而不需要者。」

(3)89年7月28日（89）台勞動二字第0031343號函：「依勞基法
第22條規定，工資應全額直接給付勞工。同法第26條規定，
雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。所稱『預扣
勞工工資』，係指在違約、賠償等事實未發生或其事實已發
生，但責任歸屬、範圍大小、金額多寡等未確定前，雇主預
先扣發勞工工資作為違約金或賠償費用。」

4.勞動部104年11月11日勞動條2字第1040027481號書函：「工
資為勞動者給付勞務之對價，為其賴以維持生活所必需，雇
主本不得恣意扣發工資。爰勞基法第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；同法第26條亦規定，雇主不得預扣勞工工資
作為違約金或賠償費用，以為保障。所稱『另有約定』，限
於勞雇雙方均無爭議，且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仍有爭執，雇主不得逕自
扣發工資。另所稱『預扣勞工工資』，係指在違約、賠償等

事實未發生或其事實已發生，但責任歸屬、範圍大小、金額多寡等未確定前，雇主預先扣發勞工工資作為違約金或賠償費用。」

(二)如事實概要欄所載之事實，為兩造所不爭執，並有113年1月16日被告勞工局勞動條件檢查談話紀錄、陳君及黃君簽訂之工作契約、原告進修及教育訓練管理辦法、陳君及黃君所簽署之協議書、陳君及黃君之薪資單、原告員工薪資表及薪資清冊、被告勞工局113年3月11日中市勞動字第1130011098號函及被告勞工局勞動檢查結果通知書、原告113年3月22日陳述意見書、原處分、訴願決定（見本院卷第165至272、275至312、315至318、323至340頁）等件在卷可稽，堪認為真實。

(三)被告認原告違反勞基法第9條第1項規定，而依同法第79條第3項、第80條之1第1項等規定，以原處分裁處原告罰鍰2萬元並公布違反此部分之原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，核屬適法有據，並無違誤：

1.按勞基法第9條第1項規定之立法目的，係為促進就業安定性並保障繼續性工作勞工之工作年資及終止契約相關權益，避免雇主藉由定期契約規避其法定責任。所稱「有繼續性工作」，即雇主基於持續性之需要，為持續維持其經常性業務或經濟活動所衍生之非臨時性、短期性、季節性之暫時需要或基於特定目的始有需要之職務工作，為有繼續性工作，否則為非繼續性工作，亦即客觀地從雇主僱用勞工從事之業務性質之持續與否來認定（最高行政法院101年度判字第230號判決意旨參照）。若雇主客觀上使從事繼續性工作之勞工簽訂明定起訖期間之定期契約，即屬違反上開公法上之強制規定。

2.經查，原告經營自然生態調查與研究產業，生態調查自為其有意持續維持之主經濟活動，屬經常性業務；原告所僱用之陳君及黃君，均擔任生態調查員，從事陸域、濕地及海域生態調查與監測等工作，為原告主要經營事項所衍生之勞務，

顯具持續性之需要，自屬「有繼續性工作」。惟原告與陳君及黃君所簽訂之多份勞工工作契約，均明文約定具體之契約起訖期間（例如：陳君部分為109年8月1日至110年12月31日、111年1月1日至112年12月31日等、黃君部分為109年9月1日至110年8月31日、110年1月1日至112年12月31日、112年6月1日至115年12月31日等），且該等契約條文中更明定「約聘到期前1週（或3個月）進行續約或不續約，不續約者不提供非自願離職證明書」等語，有陳君及黃君之工作契約（見本院卷第171至241頁）存卷足考，足證原告客觀上確實以「定期契約」之形式與從事繼續性工作之陳君、黃君締約，其行為違反勞基法第9條第1項規定，事屬明確，洵堪認定。

3.原告雖主張其與黃君間之勞動契約，業經民事前案判決認定為「不定期勞動契約」，原告簽訂新約僅為確認最低服務年限，並無規避法規云云。然查，本件原告明知陳君、黃君係從事繼續性工作，卻仍反覆以「定期契約」之外觀及附帶「期滿可不續約」之條款與其等進行簽約；若原告僅為約定最低服務年限，則其與勞工簽訂不定期勞動契約並附加最低服務年限之培訓條款即可，實無將僱傭存續期間予以明定之必要；且民事前案判決係依勞基法之規定，將原告違法簽署之定期契約實質解釋為「不定期契約」，非謂原告將本質為「不定期契約」之勞動契約以「定期契約」方式簽署為合法，原告與陳君、黃君簽訂定期契約之行政違規行為，於行為當下即已違反勞基法第9條第1項規定，自不得反執原告因違法簽訂定期契約經民事前案判決認應屬不定期契約後，即可回溯治癒其違法而免除其行政法上之處罰。原告此部分主張，委無可採。

4.原告身為適用勞基法行業之雇主，本即應知悉並遵守相關勞動法規，且以現今政府機關相關資訊取得之便利，亦可輕易獲得相關之法令知識，縱然其主觀並非故意違反勞基法第9條第1項規定，亦有按其情節應注意、能注意而未善盡注意

義務之過失，故本件原告具備責任條件，亦堪認定。又違反勞基法第79條第3項之法律效果為「處2萬元以上30萬元以下罰鍰」，是被告對原告為裁罰時已依行政罰法第18條第1項規定，以原處分裁處法定最低罰鍰2萬元，且本件非屬無法避免之欠缺不法意識情形，復未有任何應減輕處罰之具體、特殊情狀，當無行政罰法第8條但書規定之適用，原告請求依行政罰法第8條、行政程序法第7條及相關裁罰基準之規定，減輕罰鍰金額，亦無可採。

5.從而，被告認原告在其所從事之生態調查繼續性工作中，與勞工陳君、黃君違法簽訂具明確起訖期間之定期勞動契約，違反勞基法第9條第1項規定，而依同法第79條第3項規定，裁處原告法定最低額度之罰鍰2萬元，並依同法第80條之1第1項公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，核屬適法有據，並無違誤。原告請求撤銷原處分及訴願決定關於此部分罰鍰2萬元，及確認原處分關於此部分公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文違法，均無理由。

(四)被告認原告違反勞基法第23條第1項規定，而依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定，以原處分裁處原告罰鍰2萬元並公布違反此部分之原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，核屬適法有據，並無違誤：

1.依勞基法第23條之立法理由：「鑑於雇主短付工資等爭議頻仍，為使勞雇雙方權利義務更加明確，並使勞工得以掌握關於工資之完整資訊，爰於第1項增訂雇主應提供各項目計算方式明細之規定，其包含平日每小時工資額、延長工作時間時數之金額、休假、特別休假及其他假別之金額及其計算，及其他法律規定之項目（包含：勞工保險費、全民健康保險費、職工福利金等），並將明定於勞基法施行細則予以規範。」可知，該規定要求雇主應提供工資明細，當是考量勞動關係之從屬性，雇主本於勞工勞動力之管理，對勞務提供過程中，何等事由得依勞動契約扣減工資計算，掌有資訊之

01 優勢，應主動於給付工資時，藉由工資明細之提供，盡相當
02 之說明義務，使勞工對其辛苦勞動所應得之對待給付即工資
03 的內涵，能即時掌握其重要資訊，以避免雇主藉由資訊之不
04 對等，在工資給付事務上形成全面之主宰，而有恣意濫權之
05 危險；也能使勞工即時知悉工資權益內涵，得以及時有效地
06 主張自己的勞動權利，避免勞動條件之惡化或勞資爭議之擴
07 大，更藉由勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項等規
08 定，對違反同法第23條第1項規定者，設有行政罰及限期命
09 改善之管制性處分等秩序行政措施的機制，以維護勞工即時
10 取得工資完整資訊的權利，落實憲法保護勞工之意旨（臺北
11 高等行政法院110年度訴字第749號判決意旨參照）。又勞基
12 法第23條第1項規定，課予雇主依法負有提供其僱用勞工工
13 資各項目計算方式明細之義務，且上開義務屬「強行規
14 範」，不得以約定方式免除，違反上開義務，主管機關自應
15 依法裁處（臺北高等行政法院109年度訴字第490號判決意旨
16 參照）。

17 2.經查，陳君於112年2月18日離職、黃君於112年11月30日離
18 職。原告於發給或結算陳君112年2月份、黃君112年10月及1
19 1月份薪資時，並未依法提供紙本明細，亦未以電子郵件或
20 其他傳輸方式提供工資各項目計算方式明細予該二名勞工，
21 業據原告自承在卷（見本院卷第349、384頁），且經檢視薪
22 資單簽收紀錄，確無陳君及黃君該等月份之簽收證明，原告
23 有違反勞基法第23條第1項規定之事實，堪以認定。

24 3.原告雖主張：其於簽署離職協議書時，已當面提示薪資明細
25 並與勞工以計算機核對，且協議書上亦載明「結算工作薪
26 資」，員工既已簽名確認，即已履行義務，主管機關要求必
27 須有書面記載，為增加法律所無之限制云云。然查，依勞基
28 法施行細則第14條之1第2項規定，明細之提供方式必須是
29 「紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印
30 之資料」，此一法定義務之履行，重在雇主是否將明細提供
31 至勞工「可隨時取得、留存及列印」之程度。原告所稱「當

面提示」或「以計算機核對」之方式，客觀上均無將任何實體或電子數據憑證交予勞工收執，致勞工於協議結束後即無從查閱，顯未履行上開法規要求「提供」工資各項目計算方式明細之法定作為義務；再觀諸原告所提之協議書，其第2條僅約定抵充之「總額」（如陳君部分記載112年2月薪資金額為27,395元、黃君部分記載112年10月、11月薪資金額為84,330元），全然欠缺法定要求之工資各項目之細部計算內容；況勞基法第23條第1項為強行規定，雇主依法負有主動提供符合法律規定明細之義務，不因雇主與勞工私下口頭結算，或勞工於協議書上簽字確認「已結算工作薪資」而得以免除。原告辯稱已和勞工結算，被告要求書面係增加法律限制云云，顯係對勞基法第23條第1項及同法施行細則第14條之1等強制規定之誤解，自無足採。

4.原告身為適用勞基法行業之雇主，本即應知悉並遵守相關勞動法規，且以現今政府機關相關資訊取得之便利，亦可輕易獲得相關之法令知識，縱然其主觀並非故意違反勞基法第23條第1項規定，亦有按其情節應注意、能注意而未善盡注意義務之過失，故本件原告具備責任條件，亦堪認定。又違反勞基法第79條第1項第1款之法律效果為「處2萬元以上100萬元以下罰鍰」，是被告對原告為裁罰時已依行政罰法第18條第1項規定，以原處分裁處法定最低罰鍰2萬元，且本件非屬無法避免之欠缺不法意識情形，復未有任何應減輕處罰之具體、特殊情狀，當無行政罰法第8條但書規定之適用，原告請求依行政罰法第8條、行政程序法第7條及相關裁罰基準之規定，減輕罰鍰金額，亦無可採。

5.從而，被告認原告於陳君、黃君離職結算時，未依法提供陳君112年2月份及黃君112年10月、11月份之工資各項目計算方式明細，違反勞基法第23條第1項規定，而依同法第79條第1項第1款規定，裁處原告法定最低額度之罰鍰2萬元，並依同法第80條之1第1項公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，核屬適法有據，並無違誤。原告

01 請求撤銷原處分及訴願決定關於此部分罰鍰2萬元，及確認
02 原處分關於此部分公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、
03 違反條文違法，均無理由。

04 (五)原告並未違反勞基法第26條規定，被告依同法第78條第2
05 項、第80條之1第1項規定，以原處分裁處原告罰鍰9萬元，
06 並公布違反此部分之原告名稱、負責人姓名、處分期日、違
07 反條文及罰鍰金額，核非適法：

08 1.按「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方
09 另有約定者，不在此限。」「雇主不得預扣勞工工資作為違
10 約金或賠償費用。」勞基法第22條第2項、第26條分別定有
11 明文；次按勞基法第26條所稱之「預扣勞工工資」，係指在
12 違約、賠償等事實尚未發生，或其事實已發生但「責任歸屬
13 、範圍大小、金額多寡等尚未確定前」，雇主單方預先扣發
14 勞工工資作為違約金或賠償費用而言。準此，若雇主與勞工
15 間就違約或損害賠償之事實及金額已然明確，且「勞雇雙方
16 已達成協議」，勞工同意由其工資中扣取一定金額以資抵充
17 者，即屬勞基法第22條第2項但書所稱之「勞雇雙方另有約
18 定」，與同法第26條「預扣」之要件有間，尚難繩以該條之
19 處罰。

20 2.本件被告雖認原告在違約事實及範圍未確定前，利用終止聘
21 僱關係結算之優勢地位，將尚未經確定之違約金與工資逕行
22 抵充扣發，縱有私法上之協議書，亦不得排除公法強制規定
23 之適用等云。然查，陳君、黃君於離職時，分別於112年2月
24 10日、112年10月30日與原告簽訂「協議書」，細繹該協議
25 書內容，雙方已明文結算勞工未任滿最低服務年限時應賠償
26 之訓練費用、薪資及違約金等項目及數額，並明確記載以陳
27 君112年2月份薪資27,395元、黃君112年10月及11月份薪資8
28 4,330元予以抵充。揆諸前揭說明，兩造於簽署該協議書之
29 當下，即已將原本可能存有爭議之違約損害賠償責任，透過
30 協商予以具體確定，該協議書在法律性質上即屬雙方對債權
31 債務之認定與合意。陳君、黃君於簽訂協議書之當下，既已

和原告確認賠償金額，並同意以上開薪資抵充賠償金額，即屬勞基法第22條第2項但書「勞雇雙方另有約定」之除外情形，自非同法第26條所謂「金額多寡尚未確定前」之預扣行為，被告將雙方已合意結算抵充之行為，誤認為原告單方預扣，容有誤會。再參以民事前案確定判決，已明確指出系爭協議書之性質為「認定性和解契約」，並載明：「本件兩造簽訂系爭協議書時，已就被告（即黃君）未任滿最低服務年限時應賠償之訓練費用、薪資、違約金等項目及數額為約定，應屬勞基法第22條第2項但書勞雇雙方另有約定之情形，與同法第26條所定『預扣』工資之要件不符，並無違反勞基法之處」等語（見本院卷第35至37、42頁）；且經結算，黃君應賠償之訓練違約金為176,150元，仍遠高於原告與其協議所扣抵之84,330元薪資。至於陳君部分，則未曾對扣抵薪資之協議書約定提出爭執或撤銷，是原告係依據雙方所約定之協議書進行薪資抵扣，並無被告所指恣意、單方扣留工資之情事，被告遽認原告違反勞基法第26條規定，難認有據。

3. 被告雖辯稱：原告於民事判決前即逕自抵充扣發工資，已違反法律強制規定；且勞工薪資屬維持生活所必需，依強制執行法第52條第1項、第122條及第115條之1扣薪上限規定，不得為查封標的，復依民法第334條第1項但書屬依債之性質不能抵銷之債務，原告將勞工全月工資予以抵銷，與預扣無異，且行政法院不受民事確定判決拘束云云。惟查，所謂「金額多寡等尚未確定前」，係指雙方對於債權債務存有爭議，雇主單方片面決定賠償金額之情形。本件原告與勞工陳君、黃君既已於離職時針對賠償項目與金額進行結算，並經勞工親自簽名同意以工資抵充，此即為雙方對賠償責任與金額之「確定」。是以，原告依據勞雇雙方已達成合意之協議書進行抵充，並非單方預扣，自不因事後勞工再起爭執提起訴訟之判決時點而受影響。被告指稱原告於民事判決前扣發即屬違法預扣，顯係忽略勞工於簽署協議書當下即具備金額

01 確定之合意效力。又勞工之工資固受勞基法及強制執行法之
02 保障，然若勞工對於雇主負有確定之債務，且於自由意志下
03 同意以其工資抵充清償，此屬勞雇雙方對於工資給付方式之
04 特別約定，符合勞基法第22條第2項但書「勞雇雙方另有約
05 定」之除外規定，要與雇主單方行使抵銷權或強制執行之情
06 形有別，被告逕引強制執行法及民法第334條第1項但書，主
07 張勞工同意抵充亦屬違法預扣，顯係將單方強制抵銷與雙方
08 合意抵充混為一談。被告前揭抗辯，均無足採。

09 4.綜上所述，原告與勞工陳君、黃君簽訂協議書時，雙方已就
10 損害賠償責任與金額達成確定之合意，原告依據該協議書以
11 工資抵充欠款，核屬勞基法第22條第2項但書「勞雇雙方另
12 有約定」之情形，並不構成同法第26條所禁止之「預扣」工
13 資。被告率爾認定原告違反勞基法第26條規定，並據以裁
14 罰，其認事用法顯有違誤，原告就此部分之主張為有理由，
15 訴願決定及原處分關於勞基法第26條規定裁處罰鍰9萬元部
16 分，應予撤銷；至原處分關於勞基法第26條規定之公布原告
17 名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額部分，
18 雖已執行完畢，但原告對此仍有確認利益，原告訴請確認此
19 部分違法，亦屬有據，應予准許。

20 六、綜上所述，原告經被告查獲有違反勞基法第9條第1項及第23
21 條第1項規定之事實，被告依同法第79條第3項、第1項第1
22 款、第80條之1第1項等規定，分別裁處原告罰鍰各2萬元及
23 公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金
24 額等處分部分，認事用法並無違誤，訴願決定予以維持，亦
25 無不合；原告就此部分訴請撤銷及確認違法，均無理由，應
26 予駁回。另被告認原告違反勞基法第26條規定，而依同法第
27 78條第2項、第80條之1第1項規定，以原處分裁處原告罰鍰9
28 萬元及公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及
29 罰鍰金額等部分，並非適法，訴願決定未予糾正而予維持，
30 亦有違誤，原告就此部分訴請撤銷及確認違法，為有理由，
31 應予准許。又衡酌本件原告之訴未達全部有理由之程度，爰

依行政訴訟法第104條準用民事訴訟法第79條規定，命兩造各按主文所示比例負擔訴訟費用。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，經本院斟酌後，認對本判決結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

八、結論：原告之訴為一部有理由，一部無理由。

中 華 民 國 115 年 7 月 3 日

審判長法官 黃司瑩

法官 張佳燉

法官 黃麗玲

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	1. 當事人之配偶、三親等內之血親、二親

01

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。	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. 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 115 年 7 月 3 日

03 書記官 蔡宗和