臺北高等行政法院判決

110年度訴字第1212號
111年4月21日辯論終結

原　　告　天開顧問股份有限公司

代　表　人　陳品妤（董事長）

訴訟代理人　高宏銘　律師
複 代理 人　廖至中　律師
　　吳承諺　律師（言詞辯論終結後解除委任）
被　　告　臺北市政府勞動局

代　表　人　陳信瑜（局長）
訴訟代理人　黃慧婷　律師
　　樂道頤　律師（言詞辯論終結後解除委任）

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服臺北市政府中華民國110年8月13日府訴一字第1106102993號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

按「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。……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。」行政訴訟法第111條第1項、第3項第2款分別定有明文。本件原告訴之聲明原為：訴願決定及原處分均撤銷（本院卷第11頁）；嗣變更為：1.訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。2.確認原處

分公布受裁處人名稱及負責人姓名部分違法（本院卷第144、213頁）。經核其訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變，本院認其所為訴之變更，洵屬適當，應予准許。

二、爭訟概要：

原告經營影片製作業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。被告於民國110年1月5日實施勞動檢查，發現原告與所僱勞工鄭惠文（下稱鄭君）約定每月工資為新臺幣（下同）5萬元（含全勤獎金、交通費補助、差旅津貼及教育補助等），每月5日至10日間給付上個月工資，109年1月至4月工資以現金簽收方式給付，並查得原告未全額直接給付鄭君109年4月份之工資。被告以原告涉有工資未全額直接給付予勞工，違反勞基法第22條第2項規定，乃以110年1月22日北市勞動字第1106052427號函（下稱110年1月22日函）通知原告立即改善及陳述意見，嗣原告提出陳述意見書，被告仍審認其違規事實明確，違反勞基法第22條第2項規定，且為乙類事業單位，爰依同法第79條第1項第1款、行為時第80條之1第1項及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱北市勞基法裁罰基準）第3點及第4點項次13等規定，以110年4月16日北市勞動字第11060067351號裁處書（下稱原處分），處原告罰鍰2萬元，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服，提起訴願，經臺北市政府於110年8月13日作成府訴一字第1106102993號訴願決定（下稱訴願決定）予以駁回後，原告仍不服，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. 鄭君自108年12月2日起受僱於原告，原告每月除發給鄭君基本薪資3萬元，還有全勤獎金、交通費補助、差旅津貼、教育補助、獎金等非經常性給與，金額最高達5萬元。又原告考量營運有烘焙需求，亦由原告代表人私人協助支付鄭君承租烘焙租金（天養房租、天養電話費等）每月至少1萬5千元，係為保障鄭君生計，並無惡意降薪與高薪低報等侵害員

工權益之意圖。以上皆非勞工以勞務所換取之收入，實為恩惠性給與。

2. 原告所發交通費補助及差旅津貼，屬補助性，須有乘車或加油事實，採實支實付原則，須提相關憑證始可請領。原告體恤勞工，若鄭君提出憑證未達限額預算，但在合理範圍內（差距小於1千元），仍能領得，鄭君居住宜蘭縣，故原告根據其往返宜蘭縣與臺北市距離合理計算限額預算，交通費是指搭乘客運費用，差旅津貼是指搭計程車車資或高速公路過路等費用，12月份鄭君到職時，因體恤員工之善意，故核算較高之4,500元，1月份起，依實際支出為給付，但為便利鄭君報支，雙方簡化程序，原告支付略高於實際支出之交通費1,700元及差旅津貼1,225元，依實務見解，均屬福利性措施、恩惠性質給與，並非鄭君付出勞動力所獲取對價，非屬工資。

3. 原告所發教育補助，於12月份給付鄭君4,700元，實因鄭君表示其有3名子女皆在學，么女更為身心障礙人士，原告基於照顧員工善意而為一次性給付，此非鄭君提供勞動之對價，非屬工資。原告所發獎金，於12月給付1,225元，是因鄭君剛到職，為激勵其士氣所為一次性給付，非公司制度之經常性給與，亦非鄭君提供勞務而獲取之對價，核屬具有恩惠、勉勵性質之給與，非屬工資。原告發放全勤獎金目的，係為改善勞工生活，並鼓勵勞工對工作盡責，屬勉勵恩惠性質。108年12月2日鄭君與訴外人李明娟（下稱李君）一起到職，2人皆清楚薪資計算方式及上情，皆同樣領有全勤獎金6,300元。

4. 是以鄭君於108年12月2日起至109年3月31日止之工資為基本薪資3萬元及全勤獎金6,300元，共計36,300元。原告代表人陳品妤（下稱陳君）於110年1月5日勞動條件檢查會談紀錄（下稱陳君勞檢會談紀錄）回答「公司與其口頭約定固定薪資為5萬元……」，只是表示第1個月是這樣，後來有調整，實係雙方約定12月之工資與其餘非經常性給付之加總為5萬

元，並非指雙方約定工資為5萬元，這個紀錄造成被告認為從頭到尾薪資都是5萬元，但原告並非此意，其有內含非經常性給與，在鄭君第1個月到職後，第2個月後就已調整，都是鄭君知情且同意，且由鄭君製表。

5. 鄭君兼職會計工作，負責工資清冊製作、發薪等相關行政作業，知悉原告每月營收狀況、每月支付之勞保、健保、勞退金額與明細，清楚並同意薪資計算方式，此由鄭君簽名於109年1月至3月員工薪資條之會計欄位可證，且由李君於鈞院證述可知，鄭君完全知悉且同意原證4、5的薪資計算方式，故鄭君於108年12月2日起至109年3月31日止之工資實為36,300元，鄭君當知悉原告未有罔顧員工權益之情事。

6. 自109年4月1日起至同年5月5日鄭君離職止，原告與鄭君合意將工資調整為3萬元：

鄭君工作表現不佳，且109年3月份請假達13日又5小時，故於3月25日，原告與鄭君協商調降工資，亦即扣除全勤獎金6,300元，鄭君亦同意，但表示因有貸款需求，希望不要對應調降投保之勞保級距，且依李君於鈞院證述，亦可證原證13的對話紀錄是原告與鄭君所為，雙方已就工資調整為3萬元達成合意。109年4月份，鄭君有8日未出勤，7天事假應扣除工資7,000元，1日生理假應扣除工資500元，且應扣除溢繳之勞健保費用1,424元，因此原告應給付該月份工資為19,851元，而此金額亦以現金如數給付予鄭君，有原證4經鄭君簽領確收之薪資條可證，亦經李君於鈞院證述在卷。

7. 依原告代表人陳君與鄭君109年4月9日之通訊軟體對話紀錄，原告事前預告薪資調整之緣由與計算方式，並提及鄭君同意降薪時要求原告「降薪後不要調整其投保級距」，可知鄭君因同意降薪才提出此要求，若不同意，只要表示不同意即可，不會提出其他要求。鄭君109年5月5日離職後，原告以書面文件確認薪資、離職交接事宜，及鄭君請假扣薪情形，雙方並於109年5月16日簽字用章。若鄭君不同意書面文件內容，可當場拒絕簽署，又因鄭君離職前已簽領薪資，不

可能因怕拿不到薪資而不得不簽，故此書面文件為實質契約。

(二)聲明：

1.訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。

2.確認原處分公布受裁處人名稱及負責人姓名部分違法。

四、被告答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

1.依陳君勞檢會談紀錄，可知原告自108年12月2日起與鄭君口頭約定雙方為勞僱關係，每月固定工資5萬元。再依鄭君109年4月出勤紀錄及同月28日鄭君填具之請假單與該月薪資條所示，鄭君於109年4月工作日中，於1日、6日至9日、13日、23日、27日（生理假）等共計8日未出勤，故原告應給付該月工資為36,275元【約定工資50,000元-未出勤7日（50,000/30*7)-生理假1日（50,000/30*1*0.5)-勞健保費用1,225元】予鄭君，惟原告僅給付19,851元，是原告未全額直接給付工資予鄭君之違規事實，洵堪認定。

2.依鄭君109年2月25日填具之請假單、公司應支付款項與離職員工應交接事宜、109年1月至3月之出勤紀錄及薪資計算表，可知鄭君於109年1月至3月均有未出勤情事，原告仍給付其全勤獎金；鄭君於108年12月至109年3月均按月領取全勤獎金6,300元，堪認依原告與鄭君之勞動關係約定，該全勤獎金屬經常性給與，而屬工資。復依原告勞檢會談紀錄，原告代表人自承鄭君需往來宜蘭及臺北兩地工作，則交通費補助及差旅津貼自為鄭君服勞務所必須支出之費用，此當已成為鄭君對原告為勞務提供內容之一部分，無論鄭君出勤狀況為何，原告按月均發給定額之交通費補助及差旅津貼，是只要鄭君提供勞務，即可領得，自為因勞務提供而獲得之工作報酬，為經常性給與，而屬工資。雖勞基法施行細則第10條第9款規定，雇主給付差旅津貼之發給名義非屬經常性給與，然仍應審酌其實質內容為斷，本件原告每月定額發給鄭君全勤獎金及交通費補助，乃鄭君提供勞務而自原告獲致之

對價，故屬勞工因任職工作 而固定可獲得之報酬；且依改制前行政院勞工委員會101年6月21日勞動2字第1010015745號函釋意旨，尚難認屬臨時起意或與工作無關之給與而非屬勞基法第2條第3款規定之工資範疇。又原告未提供其與鄭君約定之工資有其他非經常性給與之內容供核，是被告以每月約定工資5萬元為核算依據，自無違誤。

3. 原告提供陳君與鄭君對話紀錄截圖，僅截圖2提及降薪一事，惟該截圖僅截取對話內容，無從得知該對話係發生於何時及何對象之間，且依對話文意，提及鄭君之用語係「她」，而非「你（妳）」或「您」等第二人稱用語，依一般社會通念，亦難認該提及降薪之對話係發自於鄭君，尚難執此認鄭君對工資調整有同意情事。

4. 依上，原告片面將鄭君之月薪自5萬元調降為3萬元，致未能全額發放109年4月份之工資，確有未全額給付勞工工資之情形，違反勞基法第22條第2項規定，是被告作成原處分，並無違誤。

五、爭點：

(一)被告以50,000元作為認定鄭君109年4月份工資之依據，有無違誤？

(二)被告以原告違反勞基法第22條第2項規定，依同法第79條第1項第1款、行為時第80條之1第1項及北市勞基法裁罰基準第3點及第4點項次13等規定，以原處分裁處原告罰鍰2萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，是否合法有據？

六、本院之判斷：

(一)前提事實：

前開爭訟概要欄之事實，為兩造所不爭執，並有陳君勞檢會談紀錄（原處分卷2第37-39頁）、鄭君108年12月至109年4月出勤紀錄（原處分卷1第149-157頁）、鄭君請假單（原處分卷1第159-167頁）、鄭君109年4月薪資條（原處分卷1第179頁）、被告110年1月22日函（原處分卷2第29-31頁）、原告陳述意見書（原處分卷1第75-80頁）、被告勞動檢查結果

通知書（原處分卷1第121-122頁）、原處分（本院卷第49-51頁）及訴願決定（本院卷第53-60頁）在卷可稽，堪予認定。

(二)應適用之法令及法理依據：

1.按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，訂有勞基法。依勞基法第1條第1項後段、第2項規定：「（第1項）……本法未規定者，適用其他法律之規定。（第2項）雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」第4條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府……。」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。」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2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……第22條至第25條……規定」行為時第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之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；……。」可知勞基法之制定，旨在保障勞動條件之最低標準，是勞雇雙方均有遵守該法之義務。而工資係勞工因工作而獲得之報酬，亦為勞工維持經濟生活之主要憑藉，故為保障勞工生活，勞基法第22條第2項明定，工資應全額直接給付勞工，除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外，雇主不得以任何理由扣發工資。又所謂法令另有規定者，如勞工保險費、全民健康保險費、職工福利金、所得稅預扣及法院之強制執行；而所謂另有約定，則指勞工同意雇主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，即非雇主單方面所能認定，應循司法途徑解決，不得逕自扣發工資，否則即違反前述勞基法條文揭櫫之工資全額給付原則。

2.次按臺北市政府為處理違反勞基法事件，建立執法之公平性，減少爭議及提升行政效率與公信力，訂定北市勞基法裁罰基準，其第3點規定：「雇主或事業單位依其規模大小及

性質分類如下：(一)甲類，有下列情形之一者屬之：1.股票上市公司或上櫃公司。2.資本額達新臺幣8千萬元以上之公司。(二)乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」第4點規定：「臺北市政府處理違反勞動基準法（以下簡稱勞基法）事件統一裁罰基準如下表：……項次13（違規事件）工資未全額直接給付勞工者。（法條依據）勞基法第22條第2項、第79條第1項第1款、第4項及第80條之1第1項。（法定罰鍰額度或其他處罰）1.處2萬元以上100萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。2.應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。（統一裁罰基準）違反者，除依雇主或事業單位規模、性質及違規次數處罰如下外，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰：……2.乙類：⑴第1次：2萬元至15萬元。……。」經核前開北市勞基法裁罰基準之規定，係直轄市主管機關臺北市政府本於職權，為使辦理違反勞基法事件之罰鍰裁量有一客觀標準，以免專斷或形成差別待遇，參照勞基法、行政罰法等相關規定，依違章情節之輕重與性質所定細節性及技術性之裁罰標準以為補充之行政規則，並未違反或逾越上位階法令，被告自得據以適用。又臺北市政府104年10月22日府勞秘字第10437403601號公告：「主旨：公告『工會法等20項法規』所定本府主管業務部分權限，自中華民國104年11月15日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等20項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。……項次16：（法規名稱）勞基法。（委任事項）第78條至第81條裁處」。

(三)被告以50,000元作為認定鄭君109年4月份工資之依據，並無違誤：

1.按「本法用詞，定義如下：……三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件

以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」勞基法第2條第3款定有明文。復依前揭勞基法第2條第3款及同法施行細則第10條規定可知，勞動基準法上所稱之「工資」，乃勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與，且須藉由其是否具「勞務對價性」及是否屬「經常性給與」而為觀察，並應就雇主給付予勞工金錢之實質內涵，即給付之原因、目的及要件等具體情形，依一般社會通念以為判斷，而非僅以雇主給付時所使用之「名目」為準。是雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質（最高行政法院106年度判字第746號判決參照）。

2.經查，依原告代表人陳君於110年1月5日勞檢會談陳述：（問：請問貴單位與勞工約定發薪日及給付方式？……）公司與其（按：指鄭君）口頭約定固定薪資為5萬元（內含全勤獎金、交通費補助差旅津貼及教育補助等），約定每月5日至10日之間給付上月工資……等語（原處分卷2第38頁），及原告所提其與鄭君離職後於109年5月16日所簽署之公司應支付款項與離職員工應交接事宜文件就「薪資計算方式明細」所載（本院卷第23-25頁），亦載明鄭君於109年1月至3月份之每月固定薪資為50,000元，且所應扣金額欄也僅列明勞保費（顯示空白）、健保費（顯示空白）、請假及其他（顯示空白）等情，互核相符，衡諸一般社會通念及經驗法則，苟原告與鄭君所約定內含全勤獎金、交通費補助差旅津貼及教育補助之每月固定薪資50,000元非屬實在，原告實無可能於鄭君離職後再與該員簽署交接事宜文件時，就「薪資計算方式明細」內容為如此記載，其代表人陳君亦無須於嗣後勞檢會談中為如此陳述，可認前述事證應可採信，揆諸上開規定，堪認原告與鄭君成立勞雇關係後，雙方所約

定之每月工資50,000元，即係將原告代表人陳君於勞檢會談中所稱之全勤獎金、交通費補助差旅津貼及教育補助，當成屬於勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），而屬具工資性質之經常性給與，並不將之認屬非經常性給與。

3.原告雖執前揭主張各節而謂交通補助費及差旅津貼、教育補助、全勤獎金等皆屬非經常性給與，非屬工資，鄭君兼職會計完全知悉且同意，且自109年4月1日起至同年5月5日鄭君離職止，原告與鄭君合意將工資調整為3萬元云云。然：

⑴工資是從事勞動者最重要的工作報酬，也是維持其生活最重要的憑據，依勞基法第22條第2項規定，工資應全額直接給付，除法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不能變更之。因此雇主工資給付方式、給付期限之變更，除法令另有規定外，應須徵得勞工之同意，以保障勞工權益。而勞工同意之意思表示，固不以書面方式為限，口頭同意亦屬之；且同意之意思表示包含明示及默示（民法第153條第1項參照）。惟沈默與默示意思表示不同，沈默係單純之不作為，並非間接意思表示，除法律或契約另有規定外，原則上不生法律效果。默示意思表示則係以言語文字以外之其他方法，間接使人推知其意思，原則上與明示之意思表示有同一之效力；須就表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其同意之效果意思存在，方可謂為默示意思表示。又從保護勞工權益之立場觀之，應斟酌雙方締約磋商地位之不平等，採取嚴格之審查標準；倘未經勞工明示同意，或有確切證據足可推知其有同意之意思外，尚難因勞工知悉後未立即反對而繼續工作，即遽認其有同意之意思。

⑵原告固主張：其考量營運有烘焙需求，亦由原告代表人私人協助支付鄭君承租烘焙租金（天養房租、天養電話費等）每月至少1萬5千元，係為保障鄭君生計等語，並提出公司應支付款項與離職員工應交接事宜文件以佐（本院卷第23-25頁），然此情縱令非虛，亦屬原告代表人陳君與鄭君私人間

無關公司工資給付之其餘民事法律關係範疇，難認可執為前揭交通補助費及差旅津貼、教育補助、全勤獎金等皆屬非經常性給與，且鄭君對此亦知悉同意之證明。又原告每月銷售額多寡，屬原告公司自身經營狀況良窳與否，難認與原告及鄭君間本為約定每月工資50,000元一節相涉，縱有經營不佳，然原告若未經鄭君明示同意，或有確切證據足可推知鄭君有同意之意思，自難認可逕自減少鄭君工資，是原告所提108年11-12月、109年1月-2月、3-4月之營業人銷售額與稅額申報書（本院卷第27-31頁），亦難認可執為前揭交通補助費及差旅津貼、教育補助、全勤獎金等皆屬非經常性給與，且鄭君對此亦知悉同意之證明。至原告又主張：鄭君兼職會計工作，負責工資清冊製作、發薪等相關行政作業，知悉原告每月營收狀況、每月支付之勞保、健保、勞退金額與明細，清楚並同意薪資計算方式，此由鄭君簽名於109年1月至3月員工薪資條之會計欄位可證云云，然觀以原告所提出該109年1月份至3月份之員工薪資轉帳支付簽收表所載（本院卷第33-37頁），鄭君固於會計欄位及金額欄位38,000元之右方簽收表欄位簽名，惟其他欄位僅為序號、職稱、身分證字號、銀行/分行及帳號，均無一顯示有關工資及項目為何，難認可執為前揭交通補助費及差旅津貼、教育補助、全勤獎金等皆屬非經常性給與，且鄭君對此亦知悉同意之證明。另原告所提108年12月份至109年4月份之薪資計算表（本院卷第41頁），其上固將應發金額欄再區分有基本薪資、全勤獎金、伙食津貼、交通費補助、差旅津貼、教育補助及獎金等欄位，將應扣金額欄位再區分有勞保費、健保費、請假、其他、其他之備註等欄位，惟該表所蓋印者僅有原告公司及代表人之大小章，要無鄭君簽名或蓋印其上，堪認該表當為原告事後自行製作，要難認可執為前揭交通補助費及差旅津貼、教育補助、全勤獎金等皆屬非經常性給與，且鄭君對此亦知悉同意之證明。

⑶原告固又提出其公司代表人陳君與鄭君109年4月9日通訊軟體對話紀錄、109年3月25日通訊軟體對話紀錄、109年4月份員工薪資轉帳支付簽收表及公司應支付款項與離職員工應交接事宜文件，欲佐其與鄭君有合意自109年4月1日起至同年5月5日止將工資調整為3萬元云云。然查，觀以109年4月9日通訊軟體對話紀錄所示內容（本院卷第43-45頁）：截圖1：（鄭君）明天進公司（陳君）我要講你薪資 勞健保勞退 請假 宜蘭租金部分；截圖2：（陳君）明天要講清楚惠文的錢：請假真的很隨便，沒有人可以幫他做事，沒有戰力，以下一一調降、扣薪、不支付。1.薪資降到三萬。2.她說貸款不能降，那公司溢繳的勞健保勞退部分要扣回來。3.過年後的請假和這陣子請病假，予以扣薪和扣勞健保勞退，以及扣除所有交通津貼，因為正值公司需要大家一起前進的時刻，我可以准假，但無法不扣薪。3.（按：應為4.之誤）宜蘭租金公司3.4月不支付，因為那只有她能用，但她遲遲拿不出營運計畫 因心理因素造成營運延遲；截圖3：（陳君）我寧可你超有戰力給你高薪。寧可到年底，公司分紅；截圖4：（陳君）好了 晚安。不要再這樣下去了。（鄭君）我好好想。（陳君）哪個還要想？（鄭君）妳休息吧！我沒打算要領妳薪水。（陳君）這啥意思。妳如果現在歪樓。就表示非常嚴重。最好講清楚。這個也回答清楚，不要答非所問。這也已經是你長久以來的問題，說A答B。所以最好現在看到，立刻回答；截圖5：（陳君）妳不把重點放在好好知道核心和公司在幹嘛團隊在幹嘛趕快前進，結果在想什麼東西。（鄭君）更甚的是我也不想妳欠我什麼。我自己沒做什麼貢獻。（陳君）所以，唯一只有一條路可以走。沒什麼好想。其他都是藉口 都是逃 都是歪樓 都是自欺欺人 都是毀掉自己和別人。就是前進。確實了解核心和公司在做什麼，底氣十足並講的清楚。能企劃 能執行 能主動解決。沒別的路。這是徹底解決 公司不前進 你沒貢獻 我欠你錢 的唯一方法。沒別的路。對自己的生命負起責任；截圖6：（陳君）

都講過了，也前後一致，妳不知好歹也就這樣。所有人都是希望妳好，但妳完全對自己生命不負起責任來，那就這樣。到現在還是一模一樣；截圖7：（陳君）不是講你薪水都不要拿，我根本不差小妳，我講很清楚，該給就給，該扣就扣。妳問過自己貢獻什麼了嗎？你可以再惡劣一點。我關心你整個人格妳的人生，結果你惡劣到什麼程度。妳去跟別人講甚麼，別以為我不知道，不是用猜的，我也沒閒功夫盯住你，但若要人不知，除非己沒為。還是為了妳好，妳還要繼續這樣下去，那就這樣了。（鄭君）知道等語。是依上開對話內容可悉，皆屬原告擷取其代表人陳君與鄭君之部分對話，是否為整體對話全貌，本已有疑！況依鄭君前述所陳，至多僅陳明知道原告對其人生評論及工作評價之情節，要難認其有明示同意或足推其有同意原告代表人陳君降薪之意。復觀以109年3月25日通訊軟體對話紀錄所示內容（本院卷第233頁）：（陳君）妳要自己知道你在幹嘛。不是問我。（鄭君）做什麼也要讓妳同意。（陳君）你接這句是什麼。你還要猜自己是怎樣（鄭君）什麼意思？不理解。（陳君）你還在猜自己。幹嘛。（鄭君）沒有猜的想法。碰餅預計何時做。（陳君）你就什麼都不知道。一直說知道。對了 我要調整妳薪資，直到妳改變 也寧可因為做好給你年終分紅。你就搞不清楚自己在逃避 不就是猜。（鄭君）不要調整我的勞保級距。我要貸款。（陳君）什麼意思。（鄭君）妳不要調整我的勞保薪資等語。是依上開對話內容可悉，也屬原告擷取其代表人陳君與鄭君之部分對話，是否為整體對話全貌，亦已有疑！況依鄭君前開所陳，至多僅能證明鄭君要求原告不要調整其勞保級距及勞保薪資，無從遽認其有明示同意或足推有同意原告代表人陳君降薪之意。再依原告所提109年4月份員工薪資轉帳支付簽收表（本院卷第39頁）及公司應支付款項與離職員工應交接事宜文件（本院卷第23-25頁）所示，鄭君就前者固於簽領欄位簽名，就後者固於離職人員欄位簽名，然依首開說明，自保護勞工權益立場觀

之，鄭君雖知悉其上記載有關4月份之應發金額及應扣金額為何，然其為求生計所需，未即反對而先行受領該1萬9千餘元，亦難認與常情有違，實難據之即認鄭君已明示同意或足推其有同意遭原告降薪之意，否則其若已同意，實無事後就此再向被告為申訴之舉（原處分卷2第55頁）。從而，堪認原告執前主張，要難採信。

⑷原告雖又舉李君於本院中證述（本院卷第163-170頁）、李君出具之110年10月12日切結書（本院卷第47頁）、110年12月27日切結書及節錄其與鄭君或陳君之對話紀錄（本院卷第129-133頁），欲佐其與鄭君有合意自109年4月1日起至同年5月5日止將工資調整為3萬元云云。然觀以李君於本院中證述及切結書以查，皆約與原告主張相近，例如110年10月12日切結書所載略以：鄭君任職期間兼職任會計，每月薪資計算方式及結構皆由鄭君計算並與陳君確認，陳君於通訊軟體跟鄭君預告降薪事宜，鄭君當下同意降薪並請陳君不要調降其勞保投保級距，鄭君甚至說自己不用領薪水，但陳君堅決該給則給，該扣則扣。陳君於109年5月5日鄭君離職日當天再次向其口頭說明降薪事宜，並表示薪資計算方式須有雙方合意後簽章之書面文件，故109年5月16日由本人持書面文件於鄭君之宜蘭烘焙室向其當面說明109年4月之薪資計算方式，請鄭君同意後簽章。鄭君當場同意書面文件中的薪資計算方式，並於書面文件簽章等語（本院卷第47頁），然李君所認上情，顯與本院依前開陳君與鄭君109年4月9日通訊軟體對話紀錄、109年3月25日通訊軟體對話紀錄及公司應支付款項與離職員工應交接事宜文件所認定之情形，要有未合，且前述事證均未有何文字或用語明載鄭君有同意遭原告降薪之情，據此，堪認李君於本院中證述及所提切結書，尚難採信，亦不足據以認定鄭君有明示同意或足推有同意遭原告降薪之意。至李君另於110年12月27日切結書所提自己與原告就相關費用各項目之關係（本院卷第129頁），要屬其自身與原告間之約定，難認可執為推認原告與鄭君間就工資約定

之情形；又依李君節錄其與鄭君或陳君之對話紀錄所示（本院卷第131-132頁），其內容均無一敘及鄭君有明示同意或足推有同意遭原告降薪之意等情。從而，原告執此主張，均難採信。

⑸綜上，原告執前揭主張各節而謂交通補助費及差旅津貼、教育補助、全勤獎金等皆屬非經常性給與，非屬工資，鄭君兼職會計完全知悉且同意，且自109年4月1日起至同年5月5日鄭君離職止，原告與鄭君合意將工資調整為3萬元云云，均無可採。是原告與鄭君成立勞雇關係後，雙方所約定之每月工資50,000元，係將全勤獎金、交通費補助差旅津貼及教育補助，當成屬於勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），而屬具工資性質之經常性給與，且鄭君並無與原告合意將其109年4月份工資調降，既如前述，則被告以5萬元作為認定鄭君109年4月份工資之依據，並無違誤。

(四)被告以原告違反勞基法第22條第2項規定，依同法第79條第1項第1款、行為時第80條之1第1項及北市勞基法裁罰基準第3點及第4點項次13等規定，以原處分裁處原告罰鍰2萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，應屬合法有據：

據上所述，被告以5萬元作為認定鄭君109年4月份工資之依據，並無違誤，則原告僅給付1萬9千餘元予鄭君，自已違反勞基法第22條第2項規定。又原告自105年3月間起設立迄今，經營時間非短，其間又雇有除鄭君以外如李君等勞工，有經濟部商工登記公示資料查詢服務之原告公司基本資料（訴願卷第30-32頁）及原告所提109年1月份至4月份之員工薪資轉帳支付簽收表（本院卷第33-39頁）在卷可參，可認原告當已具有營運上及勞工管理之專業，對於勞基法第22條第2項「工資應全額直接給付勞工」規定及意涵可得知悉並能預見，在事實上及法律上已能期待其遵守該規定之可能，惟其於本件中猶仍違反，無視法律明文規定，是原告就本件違反勞基法第22條第2項規定，主觀上縱非出於故意，然亦難解免過失之責，自應受罰。從而，被告審酌原告違章之個

案情節，依同法第79條第1項第1款、行為時第80條之1第1項及北市勞基法裁罰基準第3點及第4點項次13等規定，對原告作成原處分裁處罰鍰2萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，所為法律構成要件該當之行政判斷，及審酌相關裁量因素所裁處罰鍰金額擇定之行政裁量，均屬合法，要無逾越、濫用或怠為之瑕疵違法，亦無違反平等原則、比例原則及法律明確性原則等情事，應屬合法有據。原告執前主張各情而謂原處分違法，自無可採。

(五)本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，均與判決結果不生影響，而無一一論述之必要，併予說明。

七、結論：原處分合法，訴願決定予以維持，亦無不合，原告訴請如其聲明所示，為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　26　　日

臺北高等行政法院第一庭

審判長法　官　許瑞助

法　官　孫萍萍

法　官　林家賢

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示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（須按他造人數附繕本）。

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

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　　5　　月　　26　　日

書記官　許婉茹