臺北高等行政法院判決

110年度訴字第408號
110年12月2日辯論終結

原　　告　台灣車用科技股份有限公司

代　表　人　宋俊鋒

被　　告　新竹縣政府
代　表　人　楊文科
訴訟代理人　陳蓮秋

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國110年2月1日勞動法訴二字第1090021500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

壹、程序部分

原告代表人原為陳維徵，訴訟進行中變更為宋俊鋒，業據新任代表人宋俊鋒具狀聲明承受訴訟（本院卷二第47-49頁），核無不合，應予准許。

貳、實體部分

一、事實概要：原告從事汽車批發零售等業務，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經被告所屬勞工處於民國109年7月20日派員實施勞動檢查，發現原告所僱勞工徐○筠（下稱徐君）每月薪資新臺幣（下同）5萬元，109年6月份原告僅給付徐君薪資2萬7,600元，溢扣2萬2,400元，違反勞基法第22條第2項規定。案經被告審查屬實，依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及審酌行政罰法第18條第1項之規定，以109年9月1日府勞資字第1093933872A號處分書（下稱原處

分），對原告裁處罰鍰4萬元，並公布原告名稱、負責人姓名（此部分尚未執行）。原告不服，提起訴願，遭決定駁回後，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張：

㈠徐君於107年5月就任原告會計一職，本薪及獎金4萬元，於108年4月份升任財務會計主管，主管加級1萬元獎金，負責集團內各家公司會計及財務稅務及開立發票及應收應付帳，並保存各家公司重要文件，其本薪為2萬7,600元，全部獎金統稱為績效獎金計2萬2,400元。

㈡徐君因帳目不清，原告遂於109年2月23日解除其會計主管職務，並轉調為行政助理，條件優渥程度遠超過勞基法第10條之1規範。原告於109年2月到5月間總共四個月期間支付徐君5萬元會計主管薪資加獎金，但其實際工作內容為行政助理，原告並於同年7月決議不支付徐君6月份績效獎金，其原因在於原告根據多項證據，認為徐君於任職原告會計期間，涉犯許多刑事責任之犯罪行為，諸如侵害原告營業秘密、業務侵占原告之應收款、對於原告交辦事項之背信、竊盜及違反商業會計法等罪，上開行為皆已交由臺灣新竹地方檢察署偵辦，而依勞基法第2條規定，工資為勞工因工作而獲得之報酬，並參改制前行政院勞工委員會85年2月10日（85）臺勞動2字第103252號函（下稱勞委會85年2月10日函釋）及勞動部105年8月2日勞動條3字第1050131754號函（下稱勞動部105年8月2日函釋），可認雇主對勞工的給付須具備「勞務對價性」及「給與經常性」二項要件，此為認定工資的標準，承前述說明，徐君不符合勞務對價性，原告自得不發給徐君109年6月份之績效獎金2萬2,400元等語。

㈢並聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

三、被告則以：參徐君109年1月至6月薪資明細，其於109年1月至5月均有領取績效獎金2萬2,400元，依勞基法第2條第3款規定、勞委會85年2月10日函釋及勞動部105年8月2日函釋，原告發給勞工之績效獎金具勞務對價性及給付經常性，應屬

工資範疇，原告未提出經徐君協商同意之具體事證，片面減發工資，核與勞基法第22條第2項但書所定勞雇雙方另有約定之情形不符。是原告之主張，實難採憑。並聲明：駁回原告之訴。

四、如事實概要欄所述之事發經過，有原處分（本院卷一第375-379頁）、訴願決定書（本院卷一第335-347頁）、新竹縣政府一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表（本院卷一第383-387頁）、徐君109年1月至同年6月薪資明細表（本院卷一第449頁、本院卷二第23頁）在卷可稽，可信為真實。故本案爭點應為：㈠原告有無未完全給付勞工工資，違反勞基法第22條第2項規定之違規行為?㈡被告依勞基法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，裁處原告罰鍰4萬元，並公布原告名稱，是否適法?

五、本院之判斷：

㈠按「（第1項）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，特制定本法；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。」「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。」、「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。」、「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。」「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。」勞基法第1條、第2條第3款、第22條第2項、第79條第1項第1款及第80條之1第1項分別有明文規定。據此可知，勞工係在雇主指揮命令下提供勞務以獲得工資對價，工作薪資即應視為勞動契約之

重要要素，依據勞動法理，勞動契約內容要素之變更，除非勞資雙方事先於勞動契約中已有合意，應從其約定外，否則該項契約內容要素之變更即應得雇主與勞工雙方面之同意，始謂合法。

㈡次按對於工資的判斷通常可分為兩階段。首先會判斷雇主之給付有無勞務對價性，此係基於給付之性質與目的而區別雇主的給付是否為工作的對價，或者是雇主恩惠、獎勵性之給與，判斷結果若屬後者，即會認為該給付不具有勞務對價性。而具有勞務對價性的給付則進入下一個階段，另判斷該給付是否具有時間上的經常性。且在認定雇主的給付是否為「勞務之對價」及「經常性之給與」時，應依一般交易觀念及個案具體情形決定之，至於其給付名稱如何，在非所問。

㈢查本件原告經營汽車批發零售等業務，為勞基法適用之行業。經被告勞動檢查處於109年7月20日派員實施勞動檢查結果，發現原告所僱勞工徐君每月薪資5萬元，109年6月原告僅給付徐君薪資2萬7,600元，未給付績效獎金2萬2,400元等事項。原告未經勞工徐君同意，沒有完全給付徐君薪資情事，有徐君109年1月至6月薪資明細表（本院卷二第23頁）在卷可證，堪信為真實。則被告審認原告有違反勞基法第22條第2項規定之違規事實，依勞基法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，裁處原告罰鍰4萬元，並公布原告名稱，於法並無不合。

㈣原告雖主張因為徐君涉犯刑法業務侵占、背信等刑事犯罪，因不符合勞務對價性之要件，所以沒有發給徐君109年6月績效獎金云云。經查：

1.依據卷附原告公司109年4月6日LINE群組對話紀錄，原告公司前代表人陳維徵向包含徐君在內之公司員工宣布「...未來大家薪水會分成兩項，一項是本薪，另一項是業績獎金，績效獎金顧名思義就是跟業績有關，例如跟公司整體業績有關，跟特定工作（例如賣車或修車或海運等）專案績效有關，當然跟個人績效更有關，為了簡化會計人事作業，只要

跟獎金（全勤生日賣車交車獎金等等等）有關的都會併入績效獎金中一起計算，所以未來除非特殊情況，就只有一項獎金就是績效獎金...」（本院卷一第401-403頁）可知，原告不區分員工職務內容，也沒有細分何種績效的達成可獲得何種獎金，而是概括式的將各種類型的獎金均以績效獎金之名義發給。原告於本院準備程序時亦自承，自徐君升任財務主管後，並沒有逐月依照徐君實際上的工作績效計算績效獎金等語（本院卷二第72頁）。且依據徐君109年1月至5月之薪資明細表（本院卷二第23頁）所載，徐君每月均領取固定薪資4萬7,600元，加計伙食費2,400元，扣除勞保費882元及健保費1,128元後，原告實付金額均為4萬7,990元（計算式：4萬7,600元＋2,400元－882元－1,128元＝4萬7,990元），且薪資明細表內並無績效獎金之項目。據此應認徐君薪資明細表內之固定薪資4萬7,600元及伙食費2,400元，合計5萬元（計算式：4萬7,600元＋2,400元＝5萬元），即是原告與徐君約定之工資，全數均為具有勞務對價性之經常性給與，原告負有依此標準給付全額工資的義務。佐以原告於起訴狀自承「勞工Mandy（按即徐君）因帳目不清於109年2月23日解除徐君會計主管職務，並轉調為行政助理」（本院卷一第11頁）等語，但是至109年5月徐君的薪資並無任何改變，顯然原告公司漫無標準以其主觀認定徐君固定薪資內含有業績獎金2萬2,400元，其雖以「業績」為名，然並非以勞工工作達成特定之預定目標而發放，而是具有因提供勞務給付而獲得報酬對價之性質，符合前揭勞基法第2條第3款規定工資之定義。故原告主張以不具有勞務對價性為理由，於109年6月自徐君固定薪資項目中扣除績效獎金2萬2,400元云云，顯然與勞基法之規定不合，應不可採。

2.原告職員陳○聞於勞動條件檢查會談時雖稱「公司的薪資結構調整經過勞工徐君同意，職務調整後，並無扣除本薪，而是調整績效獎金」云云，有勞動條件檢查會談紀錄（本院卷一第383至387頁）可參。本院業於準備程序中曉諭原告應提

出徐君同意薪資結構調整的證據，原告僅稱「庭後補呈，LINE紀錄有公告」（本院卷二第71頁）。然原告至本案言詞辯論終結時，均未提出任何的證據證明徐君已同意每月自其工資扣除2萬2,400元，本院自不得僅以陳雅聞於勞動條件檢查會談時之陳述，逕為原告有利之認定。況且原告於準備程序業已自承，並無與徐君約定不發給徐君109年6月之績效獎金2萬2,400元等語（本院卷二第71頁），益證陳○聞上揭於勞動條件檢查會談所述並不實在。原告未經勞資雙方協議，也沒有得到徐君的同意，就擅自從徐君的固定薪資中扣減績效獎金2萬2,400元不為給付，違反勞基法第22條第2項之規定甚明。

3.原告雖提出多份刑事告訴狀，主張徐君涉有業務侵占、背信（本院卷一第33-299頁）。惟按勞基法第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；蓋工資係勞工因工作而獲得之報酬，亦為其維持經濟生活最重要之憑藉，故為保障勞工生活，勞基法乃明定工資應全額、直接並定期給付勞工。如勞雇雙方對於約定之內容仍有爭執，自非雇主單方面所能認定，應循司法途徑解決，不得逕自扣發薪資而不全額給付工資，否則勞工如動輒須就雇主積欠之工資循民事訴訟程序要求給付，勢將嚴重影響勞工生活，此顯與勞基法之立法目的有違。因此，規定勞工之工資應全額直接給付，係屬法令強制規定，若有違反，即應受罰。徐君是否涉有原告所指訴之刑事犯罪，尚屬未明，即使均經法院為有罪之判決確定，原告仍無權單方面逕自扣發徐君薪資而不全額給付工資，故原告此部分之主張仍為無據。

㈤原處分並無裁量瑕疵之違法：

1.末按行政罰法第7條第1項、第18條第1項規定：「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。」、「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者

之資力。」司法院釋字第641號解釋意旨明示：「對人民違反行政法上義務之行為處以罰鍰，其違規情節有區分輕重程度之可能與必要者，應根據違反義務情節之輕重程度為之，使責罰相當」。準此，違反行政法上義務之處罰或制裁，均須符合責罰相當原則，而按行政罰法第18條第1項規定乃授權行政機關追求個案正義而賦予行政機關法定裁量權，是以行政機關行使裁量權得按個案情節加重或減輕，作成符合授權目的及比例原則之處分，否則即有裁量怠惰之瑕疵。

2. 查原告前另有2次違反勞基法第22條第2項之行為，經被告以106年12月12日府勞資字第1060145075號處分書、109年5月18日府勞資字第1093932137號處分書分別裁罰2萬元、4萬元，並均公布原告名稱及負責人姓名在案（本院卷一第435-438、439-442頁）。原告本件再次違反勞基法第22條第2項規定，被告作成原處分裁處原告罰鍰金額4萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，未有過當之情事，於法並無不合。

六、綜上所述，原告所訴各節，均非可採。被告經勞動檢查結果，認原告有未完全給付勞工工資之情事，違反勞基法第22條第2項規定，依勞基法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，裁處原告罰鍰4萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，認事用法，核無違誤。訴願決定，遞予維持，亦無不合。原告訴請撤銷訴願決定及原處分，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及陳述，經核於判決結果不生影響，爰不逐一論列，附此敘明。

據上論結，本件原告之訴為無理由，爰依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　30　　日

臺北高等行政法院第六庭

審判長法　官　陳　心　弘

法　官　林　淑　婷

法　官　高　維　駿

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　　110　　年　　12　　月　　30　　日

書記官　林　苑　珍