

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭

111年度訴字第1209號

112年10月5日辯論終結

原告 介勇實業股份有限公司

代表人 詹桂英

訴訟代理人 郭昌凱律師

被告 新北市政府

代表人 侯友宜

訴訟代理人 徐華君

郭培儀

蕭慧敏

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9日勞動法訴二字第1110006427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、事實概要：原告從事成衣設計、製造、加工及買賣業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經被告勞動檢查處於民國111年1月11日及同年1月17日實施勞動檢查，發現原告與所僱菲律賓籍勞工蘿謝爾（Rosechelle Cabilbil Te，下稱R君），於入國後期滿續聘所簽訂之勞動契約（下稱續聘勞動契約），約定原告應免費提供R君住宿及伙食。惟原告於110年1月至12月期間，以膳宿費名義，自R君工資中按月扣取新臺幣（下同）4,000元，致未全額給付工資。案經被告審查屬實，依勞基法第22條第2項、第79條第1項第1款、第80條之1第1項及行政罰法第24條第1項規定，乃以111年3月3日新北府勞檢字第1114735234號勞動基準法罰鍰裁處書

(下稱原處分)，處原告罰鍰60,000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，限立即改善。原告不服，提起訴願，經決定駁回，原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張：

(一)原告與外籍勞工所簽訂之勞動契約雖記載免費提供膳宿，惟該勞動契約係菲律賓官方所制定之定型化契約，並無磋商或協議之可能，菲律賓以官方驗證之方式強制要求不得收取膳宿費，如此介入勞動契約之訂立，我國民事契約之契約自由及誠信原則形同具文。R君與原告簽訂外國人入國工作費用及工資切結書（下稱工資切結書），依工資切結書第6條規定：「外國人已充分瞭解來臺前與雇主協議約定如下：1.每月工資為NT\$ 19,047元；2.膳宿費：每月NT\$ 4,000元」，可認R君與原告合意變更續聘勞動契約，未違反勞基法第22條第2項規定。

(二)另臺灣新北地方法院109年度勞訴字第15號、109年度勞訴字第16號確定判決（下合稱新北地院確定判決），亦肯認雇主與菲律賓籍勞工所簽工資切結書為有效，且菲律賓籍勞工確實同意於任職期間對於每月扣款4,000元之勞動條件，自應受其拘束。可證本件違反行政法之行為，原告並無故意或過失，依行政罰法第7條規定應不予處罰；且被告應舉證原告主觀上有可非難及可歸責性，始得處罰，被告未依循新北地院確定判決之法理及事實，逕認原告違法並裁處60,000元罰鍰，顯有違誤。

(三)依行為時即110年12月30日修正發布之雇主聘僱外國人許可及管理辦法（下稱行為時聘僱辦法）第27條之1第3項規定，期滿續聘之雇主，免依第一項規定提出經外國人本國主管部門驗證之工資切結書。據此，續聘外國人時，工資切結書本無須經驗證程序，惟原處分卻以續聘時工資切結書未經菲律賓主管機關驗證，認定原告不應扣取R君之膳宿費，作為裁處原告之理由，顯有適用法令不當之違誤。

01 (四)並聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

02 三、被告則以：

03 (一)按處分時雇主聘僱外國人許可及管理辦法第27條之2第2項規
04 定，針對期滿續聘之移工實施工資檢查時，應以經移工來源
05 國主管機關驗證之工資切結書或書面勞動契約記載內容為
06 準。原告於111年1月17日受檢時已明確表示最近一期之勞動
07 契約書即續聘勞動契約之生效期日晚於工資切結書，且續聘
08 勞動契約亦經原告蓋章確認，依上開辦法規定，被告應以最
09 近簽訂且經驗證之續聘勞動契約所約定內容作為工資審查之
10 依據。原告既已於續聘勞動契約內明確約定免費提供食宿等
11 內容，自不得從應發給R君工資中扣取膳宿費用，惟原告未
12 依約履行，仍按月自R君工資扣取4,000元膳宿費，違法事實
13 洵堪認定。

14 (二)復按處分時雇主聘僱外國人許可及管理辦法第27條之1第1項
15 及第3項規定，係指期滿續聘之雇主無須再於勞工入國後3日
16 內，檢附相關文件（如工資切結書等）通知主管機關實施檢
17 查，並非免除雇主驗證工資切結書一事；再者，依勞工入國
18 時與原告簽訂之工資切結書所示，該切結書效力至多3年，
19 原告應於屆滿時再與勞工重新簽訂工資切結書，且該切結書
20 應再經其母國主管部門驗證，本國主管機關並依此作為工資
21 檢查之準據，復比對原告續聘勞工時簽訂之工資切結書，確
22 未經菲律賓主管機關驗證，是被告依外國人最近一次經其本
23 國主管部門驗證之勞動契約書或工資切結書記載內容，認定
24 原告有違反勞基法第22條第2項規定，並無違誤。

25 (三)至原告主張他國外籍勞工可約定由渠等自行給付膳宿費一
26 節，於法並無不可，惟本案係菲律賓籍勞工之膳宿費爭議，
27 依照菲律賓輸出勞力的國際規定，應由雇主免費提供勞工膳
28 宿，此與他國籍勞工是否可扣膳宿費有別，雇主聘僱菲籍勞
29 工時自應確實遵守與該國勞工之約定。再者，被告亦採認經
30 勞工母國主管機關驗證之工資切結書具膳宿費扣發效力，惟

01 原告於續聘勞工時，並未再驗證其工資切結書，據此，尚難
02 執為被告實施工資檢查之準據。

03 (四)另查原告提供之新北地院確定判決，係肯認經移工來源國主
04 管機關所驗證工資切結書之效力，與本案勞工續聘時勞動契
05 約書及工資切結書是否驗證及生效先後有別，故原告所述，
06 尚難採憑。

07 (五)並聲明：原告之訴駁回。

08 四、上述事實概要欄所述的事實，有原告與R君之續聘勞動契約
09 (本院卷第171-179頁)、R君續聘時之工資切結書(本院卷
10 第181-191頁)、被告勞動檢查處111年1月11日、同年月17
11 日勞動檢查紀錄(原處分卷一第77-87頁)、原處分(原處
12 分卷一第57-61頁)、訴願決定(本院卷第31-43頁)在卷可
13 稽，足以認定為真正。本件爭點應為：原告執工資切結書，
14 主張其與R君約定，得自R君每月工資中，扣減膳宿費4,000
15 元，是否有據？

16 五、本院判斷如下：

17 (一)本件應適用之法令：

18 1.按勞基法第22條第2項規定：「工資應全額直接給付勞工。
19 但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」第79
20 條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺
21 幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……第22條至第25
22 條……規定。……。」第80條之1第1項規定：「違反本法經
23 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
24 之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並
25 限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

26 2.次按就業服務法第48條第1項前段、第2項規定：「(第1
27 項)雇主聘僱外國人工作，應檢具有關文件，向中央主管機
28 關申請許可。……(第2項)前項申請許可、廢止許可及其
29 他有關聘僱管理之辦法，由中央主管機關會商中央目的事業
30 主管機關定之。」第57條第9款規定：「雇主聘僱外國人不得
31 有下列情事：……九、其他違反本法或依本法所發布之命

01 令。」第67條第1項規定：「違反……第五十七條第五款、
02 第八款、第九款或第六十二條第二項規定，處新臺幣6萬元
03 以上30萬元以下罰鍰。」依據上揭就業服務法第48條第2項
04 授權訂定之行為時聘僱辦法第2條第2款規定：「本辦法用詞
05 定義如下：……二、第二類外國人：指受聘僱從事本法第四
06 十六條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人。」第43
07 條第1項、第2項及第4項前段規定：「（第1項）雇主依勞動
08 契約給付第二類外國人工資，應檢附印有中文及該外國人本
09 國文字之薪資明細表，記載實領工資、工資計算項目、工資
10 總額、工資給付方式、外國人應負擔之全民健康保險費、勞
11 工保險費、所得稅、膳宿費、職工福利金、依法院或行政執
12 行機關之扣押命令所扣押之金額，或依其他法律規定得自工
13 資逕予扣除之項目及金額，交予該外國人收存，並自行保存
14 五年。（第2項）雇主應備置及保存勞動契約書，經驗證之
15 外國人入國工作費用及工資切結書，供主管機關檢查。（第
16 4項）第一項工資，除外國人應負擔之項目及金額外，雇主
17 應全額以現金直接給付第二類外國人。……」

18 （二）經查，原告經營成衣設計、製造、加工及買賣業，為適用勞
19 基法之行業，菲律賓籍勞工R君受僱原告從事工作，屬就業
20 服務法第46條第10款「為因應國家重要建設工程或經濟社會
21 發展需要，經中央主管機關指定之工作。」，為行為時聘僱
22 辦法第2條第2款規定之第二類外國人。經被告於111年1月11
23 日實施勞動檢查，查得：1.依被告訪談原告廠務李素月略
24 以：「本單位與R君110年約定薪資為24,000元（即基本薪
25 資）……本單位有提供上述勞工住宿及膳食，故會每月自渠
26 等薪資中扣4,000元作為膳宿費（含住宿費及伙食費，顯示
27 於薪資清冊中之「膳宿費」欄位），本單位亦依渠等於入國
28 前簽訂之工資切結書內容作為薪資扣款依據」等語，有該日
29 勞動檢查紀錄影本附卷足稽（原處分卷一第82頁）。2.又依
30 原告所提出之勞工R君（工號783）110年全年薪資清冊中，
31 「膳宿費」欄每月均明白記載扣除4,000元（原處分卷一第13

3-144頁)，然R君之續聘勞動契約第5.1條約定「甲方於工廠所在地或附近提供免費團體住宿，乙方應居住於宿舍內並不得外宿。」；第5.2條約定「甲方應免費提供每日三餐膳食，其包含例假日、國定假日及病假在內」（本院卷第173頁），足證原告於110年間確實每個月均有自R君之工資中扣除膳宿費用4,000元，而未將工資全額直接給付勞工R君之事實，且原告對此事實亦不爭執，則原告故意違反勞基法第22條第2項，以及行為時聘僱辦法第43條第4項前段規定之事實，洵堪認定。被告審認原告違反勞基法第22條及就業服務法第57條第9款規定，因勞基法第79條第1項第1款規定之法定罰鍰額最高為100萬元，較諸就業服務法第67條第1項規定之法定最高罰鍰額30萬元為高，但因就業服務法第67條第1項規定之罰鍰最低額為6萬元，故依據行政罰法第24條第1項規定，以原告違反勞基法第22條第2項，依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定，以原處分對原告裁處罰鍰60,000元，並公布原告名稱及負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，於法核無違誤。

(三)原告雖稱其續聘R君時，與其等間有簽訂工資切結書，第6點即約定R君每月應負擔膳宿費4,000元（本院卷第181-191頁），該工資切結書業經R君簽名同意，此項約定符合勞基法第22條第2項但書「勞雇雙方另有約定」之規定，原告依工資切結書之約定，於110年每月薪資扣抵4,000元膳宿費，完全符合實務見解及勞基法第22條第2項但書規定云云。惟查：

- 1.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；蓋工資係勞工提供勞務之對價，亦為其維持經濟生活最重要之憑藉，故為保障勞工生活，勞基法第22條第2項乃明定工資應全額、直接並定期給付勞工。至於同條項但書規定：「但法令另有規定或勞資雙方另有約定者，不在此限。」所謂法令另有規定，如勞保保費、健保保費、職工福利金、所得稅預扣及法院之強制執

01 行；所謂另有約定，限於勞雇雙方均無爭議，且勞工同意由
02 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
03 有爭執，自非雇主單方面所能認定，應循司法途徑解決，不
04 得逕自扣發工資，否則即難謂為勞基法第22條第2項所欲規
05 範之意旨。因此，勞基法第22條第2項規定勞工之工資應全
06 額直接給付，係屬法令強制規定，若有違反，即應受罰。

07 2.次按解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於
08 契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探
09 求者，即不得反捨契約文字而更為曲解（最高法院17年度上
10 字第1118號判決意旨參照）。觀諸原告續聘R君時所簽訂之
11 工資切結書，第1條即開宗明義約定「來臺工作應領工資、
12 加班費等如適用勞動基準法，則依該法規定辦理；如不適用
13 則於勞動契約中訂定。」（本院卷第181頁）應解釋為原告
14 與R君約定之勞動條件（包含工資），首應合於勞基法規定
15 之最低標準，如勞動契約有優於勞基法最低標準之約定者，
16 則以勞動契約作為勞雇雙方權利義務之判準，所以工資切結
17 書內之約定，應不能取代原告與R君所簽訂續聘勞動契約中
18 之約定，應可認定。再徵諸原告與R君所簽工資切結書備註
19 第2條約定「本切結書約定切結事項不得為不利益於外國人
20 之變更。」（本院卷第189頁），益證工資切結書中不利於R
21 君之約定，並無變更續聘勞動契約的效力。所以工資切結書
22 第6條約定R君每月應自工資扣減4,000元作為膳宿費，較諸
23 續聘勞動契約第5條約定原告應免費提供膳宿而言，即屬不
24 利於R君之變更，工資切結書第6條約定，違反上揭備註第2
25 條，應屬無效，可資認定。所以工資切結書第6條既然無
26 效，即非屬勞基法第22條第2項但書所稱之「勞雇雙方另有
27 約定」，則原告自應貫徹工資應為全額之給付。原告不得以
28 其與勞工R君間之無效約定，執為免責依據。

29 （四）原告復主張，續聘勞動契約係菲律賓官方所制定之定型化契
30 約，菲律賓以官方驗證之方式強制要求不得收取膳宿費，我
31 國民事契約之契約自由及誠信原則形同具文云云。然查，契

01 約自由原則乃私法自治原則最重要的內涵，契約自由原則包
02 含締約自由、相對人選擇自由、內容決定自由及方式自由四
03 者。固然菲律賓政府為保護其輸出勞力，即使強制要求勞動
04 契約中應為雇主免費提供勞工膳宿之約定，影響原告就續聘
05 勞動契約的內容決定自由，但是原告仍能自由決定是否要成
06 立一定契約（締約自由）；原告亦能自由決定契約的相對人
07 （相對人選擇自由），也就是說，原告可以自由決定是否要
08 僱用菲律賓籍的勞工，原告既然決意聘僱菲律賓籍勞工，自
09 應對較諸僱用其他國家勞工所增加的成本有所準備考量，而
10 不是以另行簽訂工資切結書的方式，規避其應免費提供膳宿
11 的契約義務，故原告主張菲律賓政府強制要求勞動契約中雇
12 主免費提供勞工膳宿之約定，使我國法上契約自由形同具文
13 云云，亦不可採。

14 （五）原告又主張，新北地院確定判決理由中，肯認工資切結書第
15 6條為雇主與菲律賓籍勞工間關於工資有效的約定，原告據
16 以每月扣款4,000元應為有據云云。惟查，新北地院確定判
17 決中的當事人，均與本案原告與R君有所不同，有新北地院
18 確定判決在卷可證（本院卷第97-121頁），R君本不受該民
19 事確定判決之拘束。況且，觀諸新北地院確定判決全文，全
20 無就工資切結書備註第2條「本切結書約定切結事項不得為
21 不利益於外國人之變更。」有所論述，故此無礙本院依職權
22 調查審認工資切結書備註第2條解釋適用如上，而為不同於
23 新北地院確定判決之認定。故原告執新北地院確定判決，主
24 張其每月扣款4,000元膳宿費於法有據，且就本案違章行為
25 並無故意、過失，亦無違法性認識云云，仍屬乏據。反而藉
26 由本案（除R君外，110年薪資清冊中所有員工每月均扣膳宿
27 費4,000元）可知，原告對於菲律賓籍勞工，應是慣常以工
28 資切結書，規避其依據勞動契約，應免費提供膳宿之義務，
29 此有待被告機關更積極進行勞動檢查以為導正。

30 六、綜上所述，原告主張各節，均無可採，本件被告所為原處分
31 並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合。原告仍執前詞，

訴請判決如聲明，為無理由，應予駁回。

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，認與本判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

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

中 華 民 國 112 年 10 月 19 日

審判長法官 楊得君

法官 彭康凡

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，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；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（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、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49條之1第1項第3款）。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3項、第4項）。

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、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。

01

	3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、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。	

02

中 華 民 國 112 年 10 月 19 日

03

書記官 陳怡如