

01 臺北高等行政法院判決

02 地方行政訴訟庭第二庭

03 112年度地訴字第90號

04 原 告 錦泓國際開發有限公司

05 0000000000000000

06 代 表 人 許喬筑

07 被 告 新北市政府

08 0000000000000000

09 代 表 人 侯友宜

10 訴訟代理人 王亞晨

11 蕭慧敏

12 郭培儀

13 上列當事人間勞動基準法事件，原告不服被告民國112年2月7日  
14 新北府勞檢字第11246530531號裁處書及勞動部112年9月11日勞  
15 動法訴二字第1120005752號訴願決定，提起行政訴訟，本院於  
16 113年8月21日言詞辯論終結，判決如下：

17 **主 文**

18 原告之訴駁回。

19 訴訟費用新臺幣肆仟元由原告負擔。

20 **事實及理由**

21 一、程序事項：按行政訴訟法第104條之1第1項第2款之規定，適用通常訴訟程序之事件，以高等行政法院為第一審管轄法院。但下列事件，以地方行政法院為第一審管轄法院：二、因不服行政機關所為新臺幣（下同）150萬元以下之罰鍰或其附帶之其他裁罰性、管制性不利處分而涉訟者。查本件核其屬前揭規定，故由本院地行庭管轄，合先敘明。

22 二、事實概要：原告從事人力派遣及翻譯等業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經新北市政府勞動檢查處於111年9月2日、21日實施勞動檢查，發現原告與勞工即訴外人吳育津（下稱吳君，其最後工作日為111年5月11日）約定每月10日以匯款方式發放前1月工資，原告未依約定發薪日給付

01 吳君111年5月工資，被告認原告違反勞基法第22條第2項規  
02 定。爰依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，以  
03 112年2月7日新北府勞檢字第11246530531號勞基法罰鍰裁處  
04 書（下稱原處分），處原告罰鍰2萬元整，並公布原告名  
05 稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，請立即  
06 改善。原告不服，提起訴願。經勞動部以112年9月11日勞動  
07 法訴二字第1120005752號訴願決定書（下稱訴願決定）駁回  
08 訴願。原告不服，遂提起本件行政訴訟。

### 09 三、本件原告主張：

10 (一)、吳君為原告之員工，於110年1月11日起任職於原告，負責辦  
11 理外籍勞工申辦業務之行政事務，因於任職期間有怠墮失職  
12 之不法情事，造成原告之損害。於111年5月11日起即無預警  
13 未再到職，並連續曠職三日以上，原告並有寄發存證信函予  
14 吳君。因原告給付薪資之方式須由當事人親自簽名確認出勤，嗣後吳君未有聯繫亦不接電話，以致原告無法與其本人  
15 確認請假或出勤核算薪資，吳君亦未出席調解，故於隔月10  
16 日雖係發薪日，但因吳君已積欠原告預告工資及其他損害賠  
17 償，兩相扣抵之下，吳君非但已無薪資可得領取，反而須賠  
18 償原告大額之損害，且吳君未完成業務交接，故原告無法給  
19 付其5月份之薪資。

20 (二)、吳君積欠原告下列金額：

21 1、依原告與吳君間所簽訂之勞動契約第九點第（三）項，原告  
22 得向吳君請求相當於預告期間工資2萬元之賠償，詳言之，  
23 按「乙方預告終止契約：乙方得依勞基法第15條規定預告甲  
24 方終止本契約，如非依法令規定不經預告逕行終契約，乙方  
25 除應賠償甲方相當於預告期間工資外，所致甲方生產或工作  
26 停頓時，乙方亦應負賠償責任」。查吳君離職時薪資為3萬  
27 元，任職期間為1年4個月，其應於20日前向原告公司終止勞  
28 動契約，惟吳君違反前開約定，故原告得向吳君請求相當於  
29 預告期間工資2萬元之賠償（ $30,000/30 \times 20 = 20,000$ ）。

30 2、吳君於任職期間應克盡職所應具有之注意義務及忠誠義務而

執行職務，詎料，吳君竟發生多起忘記辦理外籍移工之接續聘僱手續、居留證未辦理到期展延等，依吳君之智識能力應注意、能注意之行政業務，導致客戶終止委任契約之重大之行政疏失。實已違善良管理人之注意義務，而造成原告公司1,216,148元之重大損害。該筆損害原告已具狀向新北地方法院民事庭提起損害賠償之請求。

(三)、並聲明：

1、原處分及訴願決定均撤銷。

2、訴訟費用由被告負擔。

四、被告答辯則以：

(一)、原告於受檢時所述略以：「（問：貴公司如何記錄勞工每日上、下班時間？）一、勞工上、下班時間以指紋機打卡，透過電腦打卡系統記錄時間，可匯出成考勤統計表做為勞工出勤紀錄，勞工所有工作時間（含正常工時及延長工時）均登載於同一張打卡單上。二、勞工請假需填寫紙本請假單，經公司核可成立准假，公司會把經核准的勞工請假假別註記在考勤統計表上。」、「（問：貴公司與勞工約定的工資結構、發放期日及方式為何？）…二、勞工為月薪制勞工，本公司每月10日（遇例假日提前至前一工作日）以匯款方式一次性給付勞工前月1日至最後1日工資全額（含加班費），發薪時會提供勞工紙本薪資明細。」等語，此有檢查紀錄在卷可稽。嗣原告於111年9月13日以卷附電子郵件補充說明：「吳君111年5月薪資，未計算未發放，因出勤記錄未完整，未回公司釐清。」等語，經比對原告受檢時提供吳君111年5月考勤統計表、薪資表及工資給付憑證，原告截至受檢時仍未給付吳君111年5月工資，違法事實已臻明確，被告依法裁處，自屬有據。

(二)、原告雖稱因吳君無預警終止契約，而無法與吳君確認請假或出勤核算薪資云云，惟依照原告提供吳君111年5月份考勤統計表已得確認其出勤狀況，參照勞動事件法第38條規定，原告既未能提出推翻工時推定之反證，自應依考勤統計表核算

01 吳君工時及工資，並依約定發薪日（即111年6月10日）全額  
02 紿付，是原告所述，尚不得作為扣發吳君工資之由。

03 (三)、勞基法第22條第2項明定，工資應全額直接給付勞工，除法  
04 令規定或勞雇雙方另有約定外，雇主不得以任何理由扣發工  
05 資。如勞雇雙方對於約定之內容仍有爭執，自非雇主單方面  
06 所能認定，應循司法途徑解決，不得逕自扣發薪資或逕為抵  
07 銷而不全額給付工資。另勞基法第15條第2項及第16條第1  
08 項規定，不定期契約勞工欲終止勞動契約，仍須依其工作年  
09 資於法定期間提前預告雇主，然勞基法對於勞工未遵守預告  
10 期間規定，並無相應罰則，縱勞工未依期限向雇主提出離職  
11 預告，亦不影響勞工離職效力。

12 (四)、又勞雇雙方於事前得就「離職預告期間不足法定天數」約定  
13 賠償條款（即違約金），惟因工資與違約金或因契約所生之  
14 損害賠償債權，性質不同，不得逕行扣抵，雇主尚不得逕自  
15 工資內扣發違約金，或主張互為抵銷，僅得循民事訴訟求  
16 償。況原告未能提出吳君針對所稱賠償金額不予爭執，且同  
17 意自111年5月工資中抵扣之具體事證以實其說，難認吳君對  
18 原告主張之損害賠償扣款並無爭議，且該損害賠償金額亦未  
19 經司法途徑釐清責任歸屬，僅為原告單方認定。

20 (五)、並聲明：

- 21 1、原告之訴駁回。
- 22 2、訴訟費用由原告負擔。

23 五、本院之判斷：

24 (一)、本件應適用之法令：

- 25 1、勞基法第15條第2項：不定期契約，勞工終止契約時，應準用  
26 第十六條第一項規定期間預告雇主。
- 27 2、勞基法第16條第1項：雇主依第11條或第13條但書規定終止勞  
28 動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作3  
29 個月以上1年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以  
30 上3年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，  
31 於30日前預告之。

01 3、勞基法第22條第2項：工資應全額直接給付勞工。但法令另有  
02 規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。

03 4、勞基法第79條第1項第1款：有下列各款規定行為之一者，處2  
04 萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反…第22條至第25條…  
05 規定。

06 5、勞基法第80條之1：違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機  
07 關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期  
08 日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善  
09 者，應按次處罰。主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有  
10 關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰  
11 輕重之標準。

12 6、勞基法施行細則第9條：依本法終止勞動契約時，雇主應即結  
13 清工資給付勞工。

14 7、勞動事件法第38條：出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定  
15 勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。

16 (二)、上揭事實概要欄所載事實，以及訴外人即吳君原為原告公司  
17 員工，雙方原約定每月10號前（遇假順延至上班第一日）匯  
18 款發放前一月工資。訴外人最後工作日為111年5月11日，原告  
19 未於6月發放5月薪資給訴外人，已據兩造分別陳述在卷，  
20 並有訴願決定及送達證書、原處分及送達證書、被告陳述意  
21 見通知書、被告勞動檢查處檢查紀錄、原告員工名冊、吳君  
22 考勤統計表、原告111年5月份員工薪資表、職工福利金累計  
23 表、原告不定期勞動契約書、訴願書、被告勞資爭議調解紀  
24 聲、吳君請假單、原告111年5月工資給付憑證（見訴願卷第  
25 1至6、12至17、25至27、28、30至33、39、117至118頁；本  
26 院卷第25至28、81至83、90至91、108至113頁）等在卷可  
27 參，洵堪認定。

28 (三)、是以，本件兩造爭點厥為：

29 1、原告是否得以下列理由暫時不發放訴外人111年5月之薪資，  
30 進而主張原處分及訴願決定均違法：

31 (1)、以訴外人離職前有未注意事項及無預警離職導致公司受有損

失之情形，需確定公司之損失額後再與原告薪資相互抵銷，方得發放？如是，則該損失為多少？

- (2)、以5月之出缺勤需訴外人親自簽名確認，於訴外人離職後聯絡不上訴外人，無法確認為由暫無法發放。
- (3)、以離職當月之薪資係以現金給付為原則為由，於訴外人離職後聯絡不上訴外人，無法確認為由暫無法發放。

2、原告主張5月薪資未發放，是否已盡其所能仍無法發放？

(四)、就前揭爭點，本院判斷如下：

1、前開爭點(1)部分：

(1)、涉及者為原告主張其對訴外人有損害賠償請求權，並應用其所應給付訴外人之薪資抵償，此部分涉及原告與訴外人關於因為離職或離職前造成之債務不履行相關損害賠償是否與訴外人之薪資有同時履行抗辯之適用。

(2)、所謂同時履行之抗辯，乃係基於雙務契約而發生，倘雙方之債務，非本於同一之雙務契約而發生，縱令雙方債務在實質上有密切之關係，或雙方之債務雖因同一之雙務契約而發生，然其一方之給付，與他方之給付，並非立於互為對待給付之關係者，均不能發生同時履行之抗辯。最高法院59年台上字第850號判決參照。另僱用人雖主張稱受僱人應辦理移交及離職手續始得領取工資，主張行使同時履行抗辯權等語。然「因契約互負債務者，於他方當事人未為對待給付前，得拒絕自己之給付。但自己有先為給付之義務者，不在此限。他方當事人已為部分之給付時，依其情形，如拒絕自己之給付有違背誠實及信用方法者，不得拒絕自己之給付。」民法第264條規定固有明文。惟民法上開同時履行抗辯之規定應以雙務契約互為對價之給付義務始有適用。次按工資係謂勞工因工作而獲得之報酬，即勞務給付與工資互為雙務契約之對價，而移交、辦理離職手續並非兩造勞動契約之主給付義務，與僱用人所負工資給付義務無對價關係而係屬兩事，而工資既屬勞務給付之對價，僱用人既已受領受僱人提供之勞務，即應依約給付工資，是僱用人主張受僱人應

辦理移交及離職手續始得領取工資，依民法第264條主張同時履行抗辯權云云，自屬無據。（臺灣高等法院臺中分院95年度勞上易字第18號判決參照），是以，工資為勞工因工作而獲得之報酬，勞務給付與工資給付為雙務契約之對價，勞工如已提供勞務，雇主即有發給工資之義務，不論工作之內容如何以及是否完成。而離職後辦理離職手續並非勞務契約中勞工應提供勞務之主給付義務，難認與工資給付有對價關係，兩者間並非對待給付之關係，自不生同時履行抗辯問題。何況依勞基法施行細則第9條之規定，依該法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。

- (3)、就前開論述可知，關於訴外人之薪資，於訴外人服完勞務後，原告即應發給，且依據勞基法施行細則第9條之規定，依該法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，不能以因訴外人之相關行為造成公司損失而不予給付，主張同時履行抗辯權。是以，於原告與訴外人終止勞動契約之時，原告自應給付薪資與訴外人，然原告迄今仍未給付薪資，此據原告所自陳，是以，於訴外人完成勞務離職後之薪資，並未於訴外人離職時發給，原告自屬本件之違章無疑。
- (4)、又原告之公司管理規章第28條雖訂定未經核准擅自離職或解僱者，其薪資暫停發放，待完成離職手續後，於次月再行補發（見本院卷第151頁），然此部分為兩造間民事法律之相關約定，而勞基法關於薪資之發放屬於強行規定，係為保障勞工權益而設，自不能以約定變更，在勞基法之工資給付與勞務之概念下，與保障勞工權益之立法目的上，該約定不能用來排除勞基法於勞務完成後即需給付工資之效力，是該約定在此一情形下，不能作為有利原告之認定。
- (5)、至原告與訴外人間若有原告所述之損害賠償問題，原告並非不可向訴外人請求，但不得以不給付薪資以及主張薪資抵銷此一違反勞基法之相關規定向訴外人請求，其仍可透過損害賠償等相關請求之方式向訴外人請求之，原告此部分主張自非可採。

01 2、前開爭點(2)及(3)與2涉及者為原告與訴外人之約定，是否可  
02 以使原告以此兩造有其他約定之事由暫不發放薪資？

03 (1)、原告以其離職最後之薪資發放需已現金發放以及需由訴外人  
04 確認出勤日數，並主張無法聯絡訴外人進而無法發放薪資認  
05 原處分違法。

06 (2)、原告所稱之需以現金發放離職薪資，並未有相關約定，僅為  
07 原告於訴訟中主張。縱尚不論其此一主張並無相關約定之問題，  
08 然本件依據原告所自陳以及原告之公司管理規章第28條  
09 第1項（見本院卷第151頁）所示，僅以匯入指定銀行為其發  
10 放方式，而原告主張其領現金之方式發放，然因本件並未能  
11 與訴外人為聯絡，原告尚非不得以其之前發放薪資之方式轉  
12 帳予訴外人辦理，是以，就離職僅得發放現金之主張，不能  
13 做為原告不發放訴外人薪資之理由。

14 (3)、原告另主張需員工簽名確認其出缺勤始得計算薪資，但觀之  
15 原告與訴外人之約定，亦無此一約定，況且，訴外人是否到  
16 勤，是否請假，依據前開公司管理規章第55條之規定，均以  
17 按時打卡、簽到為判斷之依據，而該打卡，簽到之相關紀  
18 錄，依社會一般通念，應為原告公司所保有，原告自可就其  
19 所有之打卡簽到紀錄計算訴外人之出缺勤狀況，並就此核算  
20 其未給付之薪資，以公司管理規章第28條所定之轉帳方式轉  
21 帳予訴外人，當無法以其無法聯絡訴外人為由而主張訴外人  
22 就此未負協力義務，進而主張無法給付薪資。

23 (4)、至原告主張無法聯絡訴外人乙節，查原告與訴外人間尚有民  
24 事訴訟，且該訴訟尚在進行中，此為原告所自陳，原告雖有  
25 寄送存證信函通知訴外人辦理，但仍須履行其給付薪資之義  
26 務，自不能以訴外人未辦理相關交接事宜之從給付義務阻卻  
27 其薪資給付義務。是以，就其主張無法連訴外人進而無法支  
28 付其未給付予訴外人之5月薪資，尚非可採。

29 六、綜上所述，原告之主張均不足採。被告以原處分裁處原告罰  
30 鑄2萬元整，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違  
31 反條文及罰鑄金額，請立即改善，並無違誤。訴願決定遞予

維持，亦無不合。原告起訴請求撤銷原處分及訴願決定，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所提出之證據，核與判決之結果不生影響，爰不逐一論列，併予敘明。

八、本件第一審之訴訟費用為4,000元，由敗訴之原告負擔，爰確定如主文第2項所示。

九、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第236條、第195條第1項後段、第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 9 月 25 日

審判長 法官 黃翊哲

法官 劉家昆

法官 唐一強

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，向本院地方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2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，經高等行政法院高等行政訴訟庭認為適當者，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 113 年 9 月 25 日

03

書記官 陳達泓