

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第一庭

113年度地訴字第69號

114年5月7日辯論終結

原告 億萊富國際股份有限公司

代表人 吳承洋

被告 新北市政府

代表人 侯友宜

訴訟代理人 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112年1月24日勞動法訴二字第1120010826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、程序事項：

原告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依行政訴訟法第236條、第218條準用民事訴訟法第385條第1項前段規定，因被告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體事項：

一、事實概要：

(一)原告從事醫療器材批發業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）行業。原告於民國109年2月3日起雇用徐○○（下稱徐員），擔任機構工程師職位，在原告營業場所即新北市永和區保生路地址（下稱原工作場所），從事電腦繪圖工作（下稱原工作內容），具勞動契約關係。

(二)被告於112年2月13日、2月21日、3月6日實施勞動檢查，查獲原告於112年1月31日向徐員表示因其工作表現不佳，應於

01 翌日即同年2月1日，至碩豐法律事務所即臺北市中正區新生  
02 南路地址報到，由詹○○律師暫代雇主指派工作等語，構成  
03 違法調動，並禁止其返回原工作場所提出勞務，構成受領勞  
04 務遲延，仍應給付其2月工資，卻未給付之，已違反勞基法  
05 第22條第2項規定，爰於112年4月27日以新北府勞檢字第112  
06 4662046號勞動基準法罰鍰裁處書，依同法第79條第1項第1  
07 款、第80條之1等規定，處原告罰鍰新臺幣（下同）2萬元，  
08 且公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金  
09 額，並請立即改善（下稱原處分），於112年5月2日送達與  
10 原告。

11 (三)原告不服原處分，於112年5月25日提起訴願，經勞動部於11  
12 2年11月24日以勞動法訴二字第1120010826號訴願決定書，  
13 決定駁回訴願，於112年12月13日送達與原告。原告不服，  
14 於113年1月29日提起本件行政訴訟。

## 15 二、原告主張略以：

16 (一)徐員在112年1月30日前，已發生諸多足認其無法勝任工作情  
17 事，包括工作績效不佳、不配合主管指示、上班期間任意曠  
18 職（開小差）或從事私人事務等狀況。

19 (二)原告雖於112年1月30日表示依勞基法第11條第1項第5款規  
20 定，終止勞動契約等語，惟諮詢專業人士詹○○律師後，為  
21 避免資遣合法性疑慮，遂於112年1月31日寄發存證信函，表  
22 示撤回終止勞動契約，惟徐員應於翌日即同年2月1日起至碩  
23 豐法律事務所報到，由詹○○律師暫代雇主了解狀況、指派  
24 工作、改進績效等語（下稱系爭命令），意在透過外部專業  
25 人士了解狀況、提出改善計畫後，再行指派工作，非變更其  
26 工作地點及內容，不屬調職，縱為調職，乃替代解僱手段，  
27 可符合企業經營所必須且非基於不當動機及目的，未違反勞  
28 基法第10條之1規定。

29 (三)原告業以系爭命令撤回終止契約意思表示，而未拒絕受領勞  
30 務，徐員卻未遵系爭命令於112年2月1日至碩豐法律事務所  
31 報到，乃未依債之本旨提出勞務，縱系爭命令無效，原告仍

01 應回原工作場所工作，其卻未回原工作場所工作，亦未依規  
02 辦理請假，顯屬曠職，乃未提出勞務，原告不構成受領勞務  
03 遲延，無給付2月工資義務，不違反勞基法第22條第2項規  
04 定。

05 (四)爰聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

06 三、被告抗辯以：

07 (一)縱徐員無法達到原告期望工作標準，原告仍應先對其施以教  
08 育訓練或懲戒等方式，促其改進工作效能，原告未以其他方  
09 式促其改進之，即在未經徐員同意下，於112年1月31日以系  
10 爭命令要求徐員至碩豐法律事務所報到並工作，大幅變動其  
11 原任工作場所及內容等勞動條件，自屬調職，非替代解僱最  
12 後手段，亦非企業經營上所必須，復經徐員以存證信函表示  
13 拒絕接受，顯已違反勞基法第10條之1規定，構成違法調  
14 職，並寓有拒絕原告返回原工作場所提供勞務意思，顯屬拒  
15 絕受領勞務，構成受領勞務遲延，仍有給付工資義務。況原  
16 告與徐員於112年2月14日參與勞資調解會議時，徐員已表示  
17 欲返回原工作場所提供勞務，原告仍表示拒絕之，足徵原告  
18 確有拒絕受領勞務，構成受領勞務遲延，仍有給付2月工資  
19 義務，卻未給付之，已違反勞基法第22條第2項規定。

20 (二)爰聲明：如主文所示。

21 四、兩造不爭執事項：

22 (一)原告從事醫療器材批發業，為適用勞基法行業。原告於109  
23 年2月3日起雇用徐員，擔任機構工程師職位，在原告營業場  
24 所即新北市永和區保生路地址（即原工作場所），從事電腦  
25 繪圖工作（即原工作內容），被告每月薪資5萬2,000元，具  
26 勞動契約關係（見原處分卷第55至59、72至78頁之人資資料  
27 卡、僱傭契約書、薪資單）。

28 (二)原告於112年1月31日寄發存證信函，向徐員表示徐員工作態  
29 度及表現不佳、績效考核不及格，原擬終止勞動契約，惟考  
30 量徐員請求繼續工作，故撤回終止契約意思表示，但授權由  
31 碩豐法律事務所暫代雇主職務，除了解徐員過往不適任狀況

01 外，並由其指派工作、調職、進行績效改進、其他與工作相  
02 關事宜，故徐員於翌日上班時間至該所向詹○○律師報到等  
03 語（即系爭命令；見原處分卷第81至83頁之原告存證信  
04 函）。

05 (三)徐員於000年0月間未到碩豐法律事務所報到及提供勞務，復  
06 未在原工作場所提供勞務，亦未辦理請假，原告則未給付2  
07 月工資（見原處分卷第45至54、79至80、125至126頁之徐員  
08 存證信函、被告勞動檢查紀錄、勞資調解記錄）。

09 (四)原告於112年1月11日申請勞資爭議調解，與徐員於112年2月  
10 14日進行勞資爭議調解，就徐員是否應依系爭命令至碩豐法  
11 律事務所報到並提供勞務部分，雙方調解不成立（見原處分  
12 卷第125至126頁之勞資調解記錄）。

### 13 五、本院之判斷：

14 (一)應適用之法令及法理：

#### 15 1.勞基法：

16 (1)第1條：「（第1項）為規定勞動條件最低標準，保障勞工權  
17 益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本  
18 法未規定者，適用其他法律之規定。（第2項）雇主與勞工  
19 所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」

20 (2)第10條之1：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約  
21 定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且  
22 不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。  
23 二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、  
24 調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點  
25 過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生  
26 活利益。」

27 (3)可知，雇主調動勞工工作時，除不得違反勞動契約外，應符  
28 合調動正當性，並不得就勞動條件為不利變更，且調動後工  
29 作內容應為勞工所能勝任，另應考量其家庭生活利益，於調  
30 動後工作地點過遠時，應提供協助，方屬適法調動，否則，  
31 不生調職效力（臺灣高等法院111年勞上更一第2號民事判決

01 意旨參照)。

- 02 (4)第11條第5款：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工  
03 終止勞動契約：五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任  
04 時。」、第12條第1項第6款：「(第1項)勞工有左列情形  
05 之一者，雇主得不經預告終止契約：六、無正當理由繼續曠  
06 工3日，或1個月內曠工達6日者。(第2項)雇主依前項第1  
07 款、第2款及第4款至第6款規定終止契約者，應自知悉其情  
08 形之日起，30日內為之。」、第13條：「勞工在第50條規定  
09 之停止工作期間或第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契  
10 約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，  
11 經報主管機關核定者，不在此限。」、第14條第1項第6款：  
12 「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主  
13 違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」
- 14 (5)第22條第2項：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規  
15 定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」
- 16 (6)第27條：「雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給  
17 付。」
- 18 (7)第72條第1項：「中央主管機關，為貫徹本法及其他勞工法  
19 令之執行，設勞工檢查機構或授權直轄市主管機關專設檢查  
20 機構辦理之；直轄市、縣(市)主管機關於必要時，亦得派  
21 員實施檢查。」
- 22 (8)第79條第1項第1款：「有下列各款規定行為之一者，處2萬  
23 元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……第22條……。」
- 24 (9)第80條之1：「(第1項)違反本法經主管機關處以罰鍰者，  
25 主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、  
26 處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未  
27 改善者，應按次處罰。(第2項)主管機關裁處罰鍰，得審  
28 酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付  
29 之金額，為量罰輕重之標準。」

## 30 2.勞基法施行細則：

31 第7條第1、3款：「勞動契約應依本法有關規定約定左列事

01 項：一、工作場所及應從事之工作有關事項。三、工資之議  
02 定、調整、計算、結算與給付之日期及方法。」

03 3.民法：

04 (1)第482條：「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定  
05 之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」

06 (2)第486條前段：「報酬應依約定之期限給付之。」

07 (3)第234條：「債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受  
08 領者，自提出時起，負遲延責任。」

09 (4)第235條：「債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提  
10 出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債  
11 權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權  
12 人，以代提出。」

13 (5)第487條：「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之  
14 義務，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，  
15 或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人  
16 得由報酬額內扣除之。」

17 (6)可知，債權人受領遲延，除包括債權人對已提出之給付，拒  
18 絕受領或不能受領之情形外，亦包括債務人為完成債務之履  
19 行，債權人應予必要之協力，卻不為協力或拒絕協力，致債  
20 務人不能完成其債務之履行之情形（最高法院103年度台上  
21 字第2062號民事判決意旨參照）。是以，雇主如已為預示拒  
22 絕受領勞務之意思表示，即應負受領勞務遲延之責，勞工無  
23 須補服勞務，但仍有報酬請求權。

24 4.基上，雇主違法調職者，勞工固無接受義務，惟其若未依勞  
25 基法第14條第1項第6款規定終止契約，而選擇繼續留任時，  
26 仍應繼續提供勞務，除有雇主拒絕受領勞工所提出勞務，或  
27 勞工因違法調職致客觀上無法提供勞務等情形，致可認勞工  
28 係因正當理由致未提出勞務外，仍應到職提出勞務，始能獲  
29 取勞務報酬，倘無前開情事或正當理由，復未依規辦理請  
30 假，即逕未到職提出勞務，仍屬曠工（最高法院109年度台  
31 上字第2250號民事判決意旨參照）；亦即，雖不能僅因雇主

01 違法調職，即認勞工毋庸按原勞動條件提出勞務義務，惟若  
02 雇主違法調職及其他舉措（例如收取門禁卡或取消進入辦公  
03 處所權限），致勞工無法提出勞務時，應認雇主已預示拒絕  
04 受領勞工所欲提出勞務，構成受領勞務遲延，勞工係因正當  
05 理由致未提出勞務，非屬曠工，雇主不得依第12條第1項第6  
06 款規定終止勞動關係，勞工毋庸補服勞務，仍得請求給付報  
07 酬（臺灣高等法院111年勞上更一第2號民事判決意旨參  
08 照）。

#### 09 5.勞資爭議處理法：

10 (1)第5條第1款：「本法用詞，定義如下：一、勞資爭議：指權  
11 利事項及調整事項之勞資爭議。」

12 (2)第6條第1項：「權利事項之勞資爭議，得依本法所定之調  
13 解、仲裁或裁決程序處理之。」、第7條第1項：「調整事項  
14 之勞資爭議，依本法所定之調解、仲裁程序處理之。」

15 (二)關於兩造不爭執事項欄所示事實，為兩造所不爭執（見本院  
16 卷第74至75頁），且有相關證據可證（見不爭執事項欄所示  
17 卷證頁碼證據），關於事實概要欄所示事實，復經本院調取  
18 原處分及訴願卷證資料核閱無訛，均堪認定。

#### 19 (三)經查：

20 1.徐員係擔任機構工程師職位，原工作場所為原告營業場所  
21 （即新北市永和區保生路地址），原工作內容為從事電腦繪圖  
22 工作；原告於112年1月31日寄發系爭命令，向徐員表示徐員  
23 工作態度及表現不佳、績效考核不及格，授權由碩豐法律事  
24 務所暫代雇主職務，除了解徐員過往不適任狀況外，並由其  
25 指派工作、調職、進行績效改進、其他與工作相關事宜，故  
26 徐員於翌日上班時間至該所向詹○○律師報到等語，均如前  
27 述。

28 2.自系爭命令內容，可知原告非僅要求徐員至該法律事務所，  
29 接受律師訪談了解過往不適任狀況，更要求徐員至該法律事  
30 務所報到，接受律師指派工作服勞務，顯已變動徐員原工作  
31 場所及內容等核心勞動條件（勞基法施行細則第7條第1款規

01 定意旨參照)，自屬調動勞工工作（調職）。原告主張其意  
02 在透過外部專業人士了解狀況、提出改善計畫後，再行指派  
03 工作，非變更其工作場所及內容，不屬調職云云，核非事  
04 實。

05 3.又徐員既係擔任機構工程師職位，原工作場所為原告營業場  
06 所(即新北市永和區保生路地址)，原工作內容為從事電腦繪  
07 圖工作。依原告與徐員間所簽立僱傭契約書，雖記載原告得  
08 就工作地點及內容等事項為調動，惟亦載明係在企業內部為  
09 調動（見原處分卷第56頁），則原告將徐員調動至前開法律  
10 事務所從事律師指派工作，已違反其等間勞動契約約定，且  
11 令徐員調動後從事法律事務所業務，顯非其技術可勝任，自  
12 已違反勞基法第10條之1規定，屬違法調動勞工工作（調  
13 職），徐員無接受義務，仍得返回原工作場所提供勞務。原  
14 告主張系爭命令縱為調職，乃替代解僱手段，可符合企業經  
15 營所必須且非基於不當動機及目的，即未違反勞動基準法第  
16 10條之1規定云云，容有誤會。

17 4.另原告在本院亦陳稱：其於112年1月30日會議表示資遣徐員  
18 時，已一併收回門禁卡，於1月31日以系爭命令表示撤回終  
19 止意思後，因徐員於2月1至14日均未返回公司，自未給予門  
20 禁卡，至徐員於2月15日雖返回公司門口，惟聽聞原告再度  
21 宣達系爭命令指示後，即行離去等語（見本院卷第138  
22 頁），足徵原告於112年2月前即已向徐員收回門禁卡，致其  
23 無進入原工作場所提供勞務權限，雖於1月31日以系爭命令  
24 表示撤回終止意思，卻未發還或表示得領回門禁卡，致徐員  
25 於2月1至14日均無法進入原工作場所提供勞務，而以不提供  
26 必要協力之方式，預示拒絕受領勞務之意思，又於2月15日  
27 表示堅決執行系爭命令，不讓徐員進入原工作場所提供勞  
28 務，而再度預示拒絕受領勞務之意思，自構成受領勞務遲  
29 延，仍應給付徐員2月工資。

30 5.此外，縱認系爭命令僅係透過外部專業人士了解狀況、提出  
31 改善計畫後，再行指派工作，非變更其工作地點及內容，不

01 屬調動勞工工作（調職），然而，勞資爭議處理法既已設有  
02 調解、仲裁、裁決等多種解決紛爭制度，勞資雙方本應循法  
03 定程序處理勞資爭議，其等固可建議他方與法律專業人士聯  
04 繫，惟僅建議效力，無強制他方遵守效果（臺灣高等法院11  
05 1年勞上更一第2號民事判決意旨參照），是以，原告執系爭  
06 命令指示，主張徐員欲進入原工作場所提供勞務，非屬依債  
07 之本旨提出勞務，不生提出勞務效力，其不構成受領勞務遲  
08 延云云，洵屬無據。

09 6. 基上，原告確已預示拒絕受領徐員所欲提出勞務，構成受領  
10 勞務遲延，仍應給付徐員2月工資，卻未為之，已違反勞基  
11 法第22條第2項規定，被告自得依第79條第1項第1款、第80  
12 條之1等規定裁處之。

13 六、綜上所述，原告未給付徐員2月工資，有違反勞基法第22條  
14 第2項規定之違章行為及主觀責任條件，原處分依第79條第1  
15 項第1款、第80條之1等規定處其法定罰鍰最低額2萬元，及  
16 公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金  
17 額，並請立即改善，核無違法，訴願決定予以維持，亦無不  
18 合，原告請求撤銷原處分及訴願決定，為無理由，應予駁  
19 回。

20 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌  
21 後認與判決結果不生影響，爰不一一論述。

22 八、訴訟費用負擔之依據：行政訴訟法第98條第1項本文。

23 中 華 民 國 114 年 6 月 4 日

24 審判長法官 陳雪玉

25 法官 林禎瑩

26 法官 葉峻石

27 一、上為正本係照原本作成。

28 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  
29 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內  
30 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，  
31 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

- 01 繕本)
- 02 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，
- 03 逕以裁定駁回。
- 04 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
- 05 法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不
- 06 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）
- 07

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。 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	

(續上頁)

01

示關係之釋明文書影本及委任書。

02

中 華 民 國 114 年 6 月 4 日

03

書記官 彭宏達