臺中高等行政法院判決

109年度簡上字第12號

上　訴　人　鄭安和

被上訴人　臺中市政府

代　表　人　盧秀燕

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國109年4月8日臺灣臺中地方法院109年度簡更一字第1號行政訴訟判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

上訴人經營餐館業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經被上訴人所屬勞工局（下稱勞工局）於民國107年4月24日及同年月25日派員至其所經營之「詹記台灣小吃」（址設：臺中市○○區○○路○○號）實施勞動檢查，發現：(一)訴外人即上訴人所屬勞工鄭○○107年2月份共出勤27小時，上訴人至少應給付新臺幣（下同）3,780元（法定基本工資時薪140元x 27小時），惟上訴人至受檢時仍未給付任何金額，107年3月、4月亦有相同情形，違反勞基法第22條第2項規定。(二)上訴人與訴外人即其所屬勞工林○○約定時薪135元，並以該約定時薪計給林○○該2月份及3月份工資共計4,725元；上訴人另與訴外人即其所屬勞工王○○約定時薪130元，王○○於107年2月27日至3月30日出勤77小時，上訴人計給王○○2、3月工資共1萬元，換算時薪為129元，均低於法定基本工資140元，違反勞基法第21條第1項規定。案

經被上訴人依同法第79條第1項第1款、第80條之1第2項及行政罰法第18條第1項規定，各處上訴人罰鍰10萬元，合計20萬元。上訴人不服，提起訴願遭駁回，上訴人仍未甘服，提起本件行政訴訟，經原審法院以108年度簡字第2號判決（下稱原審前判決）將原處分關於上訴人違反勞基法第21條第1項規定裁處罰鍰10萬元部分及該部分訴願決定撤銷，上訴人其餘之訴駁回。上訴人對違反勞基法第22條第2項規定裁處10萬元部分仍表不服，提起上訴（關於勞基法第21條第1項部分，未據被上訴人提起上訴，已告確定），經本院108年度簡上字第37號判決將原審前判決該部分廢棄，發回原審法院更為審理後，嗣經原審法院109年度簡更一字第1號判決（下稱原判決）駁回上訴人此部分之訴，上訴人猶未甘服，遂提起本件上訴。

二、上訴人起訴之主張及聲明、被上訴人於原審之答辯及聲明暨原判決關於證據取捨、認定事實及適用法規之論據，均詳如原判決所載。

三、上訴意旨略以：(一)因鄭○○於107年4月11日以網路通訊軟體LINE方式告知上訴人要離職，且約定同年3月、4月之工資要一起領，而上訴人之發薪日為次月10日，故於5月10日前給付鄭○○之工資即可，原判決認上訴人違反勞基法第22條第2項規定，適用法規顯有違誤。又勞工局於107年4月24日派員至上訴人之「詹記台灣小吃」勞動檢查，並通知上訴人應準備資料文件於同年月26日至勞工局接受檢查，惟被上訴人因媒體壓力，於隔日再至「詹記台灣小吃」勞動檢查，要求上訴人填報資料，惟上訴人手邊並無資料，因此部分填載資料有誤，當晚媒體即報導上訴人受罰20萬元一事，勞工局卻於同年5月4日方發函通知上訴人勞動檢查結果，顯未依法

行政。(二)上訴人已於勞工局裁罰前之4月25日給付工資予鄭○○，詎被上訴人逕行裁處上訴人10萬元，已違反行政程序法第7條第3款規定之比例原則，原判決亦有適用法規不當之違法。(三)鄭○○之母即證人周○○於原審證稱其於3月未向上訴人催討2月工資，係因鄭○○可自行處理，然事實為上訴人已與鄭○○約定2月、3月之工資將於4月10日發薪，且周○○有諸多與事實不符之證述；另上訴人於4月25日因已向訴外人即臺中市北屯區家扶中心主任劉○○詢問鄭○○之銀行帳號未果，乃約周○○、鄭○○當日中午至沙鹿家扶中心領薪，惟原判決逕以周○○於原審之證詞認定本件事實，且未傳喚證人鄭○○、劉○○到庭究明，除有應調查之證據未予調查之違法外，原判決亦有理由不備違法。聲明求為判決：1.原判決廢棄。2.訴願決定及原處分關於工資未全額直接給付勞工部分均撤銷。

四、本院查：

(一)按經濟社會文化權利國際公約第7條第1款揭示：「本公約締約國確認人人有權享受公平與良好之工作條件，尤須確保：㈠所有工作者之報酬使其最低限度均能：⑴獲得公允之工資，工作價值相等者享受同等報酬，不得有任何區別，尤須保證婦女之工作條件不得次於男子，且應同工同酬；⑵維持本人及家屬符合本公約規定之合理生活水平。」上開公約依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法第2條規定，係具有國內法律之效力，且依同法第3條規定，適用兩公約規定，應參照其立法意旨及兩公約人權事務委員會之解釋。故聯合國經濟社會文化權利委員會第23號一般性意見：關於享受公平與良好的工作條件的權利（上開公約第7條）揭示：「……所有工作

者都有權得到公允的工資。……在終止契約……的情況下，工人應得到依法應付的全部工資和福利。……工資的支付應為經常性、及時、足額。」此於解釋公約上開條文時亦應參考之。

(二)次按勞基法第1條規定：「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。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21條第1項、第22條至第25條……規定。」審究勞基法之立法目的，即係為規範勞動條件之最低標準，以保障勞工權益，加強勞雇關係，並促進社會與經濟發展。而工作權係構成人性尊嚴不可分割及固有之一部分，工資則係勞工提供勞務所獲得之報酬，為其維持經濟生活最重要之憑藉，顯見工資為勞動契約之核心。又為避免工資被任意扣減、扣押或不直接發給勞工，除法令另有規定或勞資雙方另有約定者外，課予雇主應全額直接給付工資之行政法上義務，此為勞基法第22條第2項規定之立法理由。換言之，雇主應將工資全額確實交付勞工，置於勞工實力支配下，以供勞工自由使用以支付生活之需，始符合勞基法第22條第2項全額直接給付原則之規範目的。再者，勞基法第85條授權訂定之勞基法施行細則第9條明定：「依本法終止勞動契約時，雇主應『即』結清工資給付勞工。」除與其母法保障勞工權益之立法宗旨相呼應外，亦符合前引經濟社會文化權利國際公

約第7條第1款之意旨及其一般性意見所揭示之意旨，亦即終止契約後應結清工資，並及時足額給付予勞工。

(三)關於上訴人主張其被認定違反勞基法第22條第2項之規定，原審並未傳喚鄭○○、劉○○到庭作證，其認定事實違法、理由不備且適用法規不當，判決違背法令部分：

1.按本院為簡易案件之上訴審即法律審法院，除別有規定外，固應以地方法院行政訴訟庭判決確定之事實為判決基礎。惟以違背法令確定事實為上訴理由時，所舉之該事實仍得斟酌，行政訴訟法第236條之2第3項準用同法第254條第2項後段規定甚明。上訴意旨既主張原審採用不實之證詞，應調查之證據未予調查而認定上訴人未按時給付鄭○○工資，本院就此事實自得加以斟酌。

2.查107年2月間鄭○○偕同其母周○○前往上訴人所經營之「詹記台灣小吃」，由鄭○○應徵擔任工讀生，雙方談妥鄭○○之時薪為130元，上訴人須隔月10日以現金給付上個月之工資予鄭○○，並開始工作。不料屆至領取工資日，上訴人均藉故不付工資，鄭○○向上訴人請辭。當時之基本工資，依勞動部106年9月6日勞動條2字第1060131805號公告為每小時為新臺幣140元（原判決事實及理由欄第五、㈠6段倒數第10行誤載為104元）。故鄭○○107年2月21日至107年4月3日工作123小時，以時薪140元計算，上訴人共積欠鄭○○工資17,220元。後來鄭○○之母周○○多次向上訴人催討工資不成，求助無門而於網路爆料，引起新聞媒體報導，勞工局即於107年4月24日對上訴人進行勞動檢查，上訴人至受檢時仍未給付任何工資予鄭○○等情，為原審依卷證資料及調查結果依法確定之事實，核與卷附證據並無不符，應堪認定。

3.上訴人雖主張周○○證詞不實，鄭○○離職時與其約定107年3月、4月之工資要一起領，故於5月10日前給付鄭○○工資即可，其無違反勞基法第22條第2項之規定等語。惟查原判決認定上訴人未按時給付工資，除採納證人周○○之證言外，係參酌卷內和解書及卷附LINE翻拍照片（鄭○○工作時間紀錄）等證據及全辯論意旨而獲得之心證，核無違反證據法則、經驗法則及論理法則，並無違背法令之處。其次，勞基法第23條第1項明定：「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。」可見工資除有特別約定外，以定期發給為原則。上訴人並不能證明其與鄭○○間另有特別約定。原審依卷內證據資料認定上訴人須於次月10日以現金給付上個月之工資予鄭○○，並無錯誤。因此鄭○○在4月10日仍未能領取2、3月之薪水，4月11日便向上訴人辭職。此由上訴人所提其與鄭○○在107年4月11日之LINE對話翻拍畫面可證（見原審法院109年度簡更一字第1號卷第83頁），鄭○○問：「我甚麼時候能去領薪水？」上訴人回稱：「你還沒有跟我說想領多少喔～」鄭○○答稱：「130(元)× 123(小時)＝15,990(元)」、「然後我就做到今天，所以4月的錢也一起算」，經上訴人表示：「了解……等后（候）通知，在（再）約你時間來領薪水」。據此可知，鄭○○當時係表明辭職之意，並請求一起結算工資，並非如上訴人所稱雙方約定於107年5月10日再給付工資。

4.另勞基法第14條第1項第5款前段之規定，雇主不依勞動契約給付工作報酬者，勞工得不經預告終止契約。而勞基法施行細則第9條則規定，依勞基法終止勞動契約時，雇主

應即結清工資給付勞工，前已敘明。上訴人既未依約定給付工資，則鄭○○依勞基法第14條第1項第5款前段規定，自可合法終止勞動契約；再者，依勞基法施行細則第9條之規定，在鄭○○終止勞動契約時，上訴人應即結清工資給付鄭○○（原判決誤認上訴人應於107年4月3日鄭○○離職日給付工資）。另上訴人與鄭○○約定之每小時130元工資，低於法定工資每小時140元，應以法定工資計薪共17,220元（140元x 123小時＝17,220元），故本件查獲前上訴人並未按時將工資全額確實交付勞工，業已違反勞基法第22條第2項之規定。上訴人指摘原判決認定上訴人違反勞基法第22條第2項規定，適用法規不當等情，為無理由。

5.另上訴人聲請傳訊證人鄭○○（劉○○部分詳後述），依其所稱之待證事實為「上訴人與證人鄭○○曾約定107年5月10日給付工資」。惟上訴人此部分主張並不可採已如前述，且原判決業已敘明證人鄭○○經依法多次傳喚未到，而其母即證人周○○已到庭就待證事實證述明確，據其表示鄭○○因工作關係，無法到庭作證，並認為依卷內資料本件事證明確，無傳喚鄭○○之必要，經核於法並無不合，並無應調查之證據未予調查之情形，上訴意旨指摘原判決認定事實違法、理由不備，均不可採。

(四)關於上訴意旨主張勞工局逕裁處上訴人10萬元，顯有違行政程序法第7條第3款規定之比例原則部分：

1.按行政罰法第18條第1項規定：「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。」故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、違反行政法上義務所得之利益及受處罰者之資力等。勞基法第80條之1第2項規定：「主管機關裁處罰鍰，得審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之金額，為量罰輕重之標準。」104年2月4日增訂上開規定之立法理由為：「……為有效督責雇主遵循法令規定，增訂第2項規定，賦予主管機關得審酌勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額之情節輕重，得以加重處罰。」故主管機關依法對於違反勞基法行為裁處罰鍰時，如已審酌上開行政罰法及勞基法所定事由而為適當之裁罰，而無損益顯失均衡之情形，即與行政程序法第7條第3款所定之比例原則無違。

2.本件原審依被上訴人所陳及其所提證據資料，並經調查證據結果，認被上訴人為裁罰處分時業經審酌下列事由：上訴人故意拖延未給付工資予鄭○○，已違反勞基法第22條第2項之規定；鄭○○身處單親家庭經濟狀況不佳，依賴工讀所得維持生計，上訴人竟拖延不付工資，期間長達2個月，若非鄭○○之母周○○出面爭取權益，並經媒體報導，恐將無法取得其工作報酬，上訴人惡意非淺，應受責難；本件直到鄭○○簽立和解書後，上訴人才給付工資，其行為致使鄭○○及其母身心遭受傷害，影響程度甚重等主、客觀情節。原判決據以審認原處分裁處上訴人罰鍰10萬元尚稱妥適，無違比例原則，亦無裁量懈怠或恣意之違法。本院經核原判決並無違誤，原處分既已考量本件違章情節而為適切之裁罰，上訴人再以其已於勞工局裁罰前給付鄭○○工資，原處分裁罰上訴人10萬元違反比例原則等為爭執，指摘原判決違法，為無理由。

(五)關於上訴人主張原審未傳喚證人劉○○到庭作證，原判決

有理由不備之違法，及上訴人其餘主張部分：

1.按本院為簡易案件之法律審法院，原則上應以地方法院行政訴訟庭判決確定之事實為判決基礎，已如前述。據此，上訴人自不得在上訴審提出新證據，法院亦不得就新證據加以調查。經遍查全卷，上訴人並未向原審法院聲請訊問證人劉正文，直至本件上訴始聲明此一新證據，依上開說明，本院自無從加以審酌。

2.又本件係屬撤銷訴訟，原審固得依職權調查事實，但原審業已敘明本件判決之基礎業已明確，其餘訴訟資料對於判決結果不生影響，不一一論述。從而，上訴意旨以原審未傳喚證人劉正文出庭作證，指摘原判決理由不備違背法令，亦不足採。至於上訴意旨其餘主張，無非就原審取捨證據，認定事實職權之行使，泛指原判決違背法令，均非可採。

(六)綜上所述，訴願決定及原處分關於上訴人違反勞基法第22條第2項規定而裁處罰鍰10萬元部分，於法無違。原判決加以維持而駁回上訴人在原審之訴，其認事用法核無違誤。上訴意旨指摘原判決違法，求予廢棄，均不可取，其上訴為無理由，應予駁回。

五、據上論結，本件上訴為無理由，依行政訴訟法第236條之2第3項、第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　14　　日

臺中高等行政法院第一庭

審判長法　官　許　金　叙

法　官　詹　日　賢

法　官　劉　錫　賢

以上正本證明與原本無異。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　17　　日

書記官　莊　啓　明