

臺北高等行政法院判決

) FKT64W1Z1X5L0;@107年度訴字第

) FKT64W1Z1X5L0;@108年1月24日辯

原告 聯大公寓大廈管理維護股份有限公司

代表人 李錫麟（董事長）

被告 臺北市政府勞動局

代表人 賴香伶（局長）

訴訟代理人 楊倍瑜

曾麗嫻

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服臺北市政府中華民國107年3月19日府訴一字第10709073600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：

原告經營公寓大廈管理服務業，為適用勞動基準法（以下簡稱為勞基法）之行業。被告於民國106年9月26日對原告實施檢查，查得①原告與勞工李銘常（以下稱為李君）約定工資於次月10日以匯款方式給付，原告遲至106年8月17日始以支票存入李君帳戶而為給付106年7月份工資，違反勞基法第23條第1項規定；②李君於106年度特別休假計15日休畢8日，惟原告未依規定於契約終止日全額給付李君應休未休之7日折算工資，違反勞基法第38條第4項規定等情。被告乃以106年10月3日北市勞動檢字第10640049601號函檢附勞動檢查結果通知書通知原告，命其即日改善，嗣復以106年10月16日

01 北市勞動字第10639659110號函通知原告陳述意見，經原告
02 於106年10月25日提出書面陳述。被告審認原告違反勞基法
03 第23條第1項及第38條第4項規定，且為資本額達新臺幣（下
04 同）1千萬元以上之甲類事業單位，乃依勞基法第79條第1項
05 第1款、第80條之1第1項及臺北市政府處理違反勞動基準法
06 事件統一裁罰基準（以下簡稱為裁罰基準）第3點、第4點項
07 次11、40等規定，以106年12月5日北市勞動字第1063965910
08 0號裁處書（以下稱為原處分），就前揭違規行為各處原告2
09 萬元、共計4萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名。原
10 告不服，提起訴願遭駁回後提起本件行政訴訟。

11 二、本件原告主張略以：

12 (一)被告勞動檢查承辦人員檢查過程違法失職：

13 1.勞動檢查當日檢查承辦人張先生僅做摘要紀錄，未全貌全
14 般詳實記載，且原告要求加註意見，訪談紀錄影印乙份留
15 存備查，惟被告承辦人則均稱不用，並表示紀錄整理完畢
16 後將寄予原告。被告承辦人依其個人認定計算式，建議原
17 告採用以計算差額（特休一天1,947元、曠職一天補回967
18 元，合計2,914元）撥補於檢舉人帳戶，然原告代表提出
19 異議稱原告公司及檢舉人皆自述採月薪制，被告承辦人計
20 算基準引據有誤，請依原告原計算基準，惟該承辦人仍希
21 望據伊所計算之金額撥補，勿再爭執，息事寧人。承辦人
22 再三稱時間已晚他要下班，又稱原告僅小缺失，強調不會
23 開罰。原告代表於該承辦人強烈要求下，只能先行簽名離
24 去。

25 2.被告於106年10月3日寄發勞動檢查結果通知書予原告，既
26 無先前承諾之要寄來的訪談記錄，卻又載明違反法令事項
27 ，且已向事業單位代表說明等語，與被告承辦人張先生訪

談時所述大相逕庭。原告即與承辦人張先生連絡，然伊告知只要將勞檢作業當日依其計算之差額存入檢舉人帳戶內即無違反規定之情事，若提出書面異議則無法結案。被告於106年10月16日再度函知原告，如對涉違反勞動基準法規定有意見，於106年10月26日前提出陳述意見。原告再度聯絡被告承辦人張先生，惟伊又再次保證不會有罰單，請原告不需提出書面陳述意見，只需依原告9月27日承諾之差額存入檢舉人帳戶內，原告亦告知已依據伊計算金額全數存入。

3.嗣被告於106年12月5日函送裁處書與罰鍰繳款單，原告再電洽承辦人員，惟經自稱小組長吳小姐回稱承辦人張先生請假中，並即將離職。後原告洽另位承辦人高小姐，然高小姐請原告依法提出訴願，裁罰與否她無權決定。

4.被告承辦人張先生不知是對作業認知有誤或為遂行業務而故意欺瞞原告，其裁罰程序嚴重有問題，不僅不讓原告於勞檢作業時充分發言並詳實補充紀錄，且不提供原告所要求之當日勞動檢查紀錄影本留存，又告知不會裁罰，亦未依承諾寄送紀錄影本。被告竟以訪談紀錄內容為違規依據，再三宣稱原告代表在紀錄上有簽名。原告因無訪談紀錄故無法知曉裁罰內容，致無法提出有利答辯及反駁之依據。被告承辦人張先生所為承諾均未實現，政府不用負責嗎？

(二)被告扮演角色應為勞資雙方協調溝通之橋樑，勞檢員卻對合法守法業者以職權強押配合其後卻去職了事。本案因勞檢員之疏失與錯誤造成裁罰事實，臺北市政府應出來面對中間發生諸程序問題才是。綜上呈請傳喚原檢查承辦人張先生到庭說明以明是非，與原告當天參與勞動檢查之三位人員到庭對

01 質等情。並聲明求為判決：①訴願決定及原處分關於罰鍰部
02 分均撤銷。②確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部
03 分違法。③訴訟費用由被告負擔。

04 三、被告則以：

05 (一)原告未依約定期日給付李君106年7月工資，已違反勞基法第
06 23條第1項，被告之裁處並無違誤：

07 1.按勞動基準法第2條第3款、第4條、第22條第2項、第23條
08 第1項，明定為確保勞工及其家屬生活必須之最低需求，
09 工資應全額直接並定期給付勞工。另按前勞工委員會82年
10 3月17日（82）臺勞動二字第15246號函釋：「勞工因故自
11 行離職，雇主至遲應於所約定之工資給付日，結清工資給
12 付勞工。」。

13 2.查李君簽署之現場不輪班主管及助理人員應徵須知暨同意
14 書所載：「…07.不論辦理留職停薪或自請離職員工之薪資
15 發放均為次月十日統一發放…」，另依查被告106年9月26
16 日訪談原告副總游鉅鋒之勞動條件檢查會談紀錄略以：「
17 本公司與李員約定每月10日發上月之工資，採用華南銀行
18 匯款方式發給工資，李員106年7月份工資，於106年8月10
19 日通知李員回總公司領即期支票，但多次連絡李員均未接
20 聽電話，傳簡訊亦未回應，故本公司於106年8月17日以薪
21 資支票存入李員個人帳戶…。」，並對照原告提供之106
22 年8月17日支票發放明細表，原告確未依約定期日以匯款
23 方式給付李君106年7月工資，已違反勞基法第23條第1項
24 。

25 (二)原告未於契約終止日全額給付李君特別休假應休未休日數之
26 折算工資，已違反勞基法第38條第4項，被告之裁處並無違
27 誤：

01 1.按106年1月1日新修正之勞動基準法第38條第1項第5款、
02 第2項、第3項、第4項、第7項，勞動基準法施行細則第9
03 條、第24條第1項、第24條之1第2項規定，勞工在同一僱
04 主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應給予特別休假
05 。因契約終止而未修之日數，雇主應發給工資。又按前行政
06 院勞工委員會82年11月16日（82）臺勞動二字第62018
07 號函釋：「如勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責
08 任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單方面所能
09 認定而有爭議時，…不得逕自扣發工資。」；88年9月2日
10 （88）臺勞資二字第0034926號函釋：「查工資乃勞工提
11 供勞務所得之對價報酬，應全額直接給付勞工，此與違約
12 金或因契約所生之損害賠償之債權，性質不同，不得逕行
13 扣抵。」；另85年2月10日（85）臺勞動二字第103252號
14 函釋：「查勞動基準法第2條第3款規定『工資：謂勞工因
15 工作而獲得之報（酬）；包括…其他任何名義之經常性給
16 與均屬之』，基此，工資定義重點應在該款前段所敘『勞
17 工因工作而獲得之報酬』，至於該款後段『包括』以下文
18 字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括『工資、薪金』
19 、『按計時…獎金、津貼』或『其他任何名義之經常性給
20 與』均屬之，但非謂『工資、薪金』、『按計時……獎金
21 、津貼』必須符合『經常性給與』要件始屬工資，而應視
22 其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又該款末句『其
23 他任何名義之『經常性給與』一詞，法令雖無明文解釋，
24 但應指非臨時起意且非與工作無關之給（與）而言，立法
25 原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之
26 名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護
27 。」，另101年9月24日勞保2字第1010028123號函釋亦同

旨可資。

2. 查本件李君於98年12月18日到職，至105年12月18日到職滿7年，自該日起1年內，原告應給予15日特別休假，或發給未休日數之工資。依李君員工請假單所示，李君自106年2月18日至7月19日間已有8日之特別休假紀錄。另查被告106年9月26日訪談原告副總游鉅鋒之勞動條件檢查會談紀錄略以：「…本公司與李員約定本薪29,834元+全勤獎金1,000元，李員月薪為30,834元，全勤獎金係以李員出勤狀況而發給，具有工作而獲得之報酬之性質…。…李員106年6月3日未向公司各級主管請假，係屬曠職…故本公司扣發李員1日工資974元，另扣發李員當月全勤1,000元…。依法李員特別休假106年度應有15日，僅核給李員5,970元（計算式本薪29,834元/30日=995元，995元x6日=5,970元）特別休假未休工資…。現場不輪班主管考核津貼發放日期為次月25日～30日，以現金發放…106年…6月1,310元，7月950元（8月31日匯入華南銀行個人帳戶…因為李員未繳交…現場財務收支報表…。李員伙食津貼發放日期為次月25日～30日，以現金發放，106年1月至7月每月均發給李員1,800元…。現場不輪班主管考核津貼及伙食津貼為經常給與…。」，並對照原告提供之106年7月份薪資計算表，原告給付李君之「現場不輪班主管考核津貼獎金及伙食津貼」具備勞務對價性無疑；縱使現場不輪班主管考核津貼獎金數額浮動不定，惟依原告103年7月2日（103）聯發字第148號函可知，屬勞工提供勞務即可取得對價之制度性及常態性措施，亦具制度上「經常性給與」，揆諸上揭前勞委會函釋意旨，應屬工資。是原告應依前揭規定及函釋意旨，以契約終止前最近1個月（即106年6

月)正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，給付李君7日應休未休之折算工資計7,732元【(本薪29,834元+現場不輪班主管考核津貼1,500元+伙食津貼1,800元)/30日x7日÷7,731.2】。惟依李君106年7月份薪資計算表顯示，原告僅給付6日應休未休之折算工資，且未將106年6月領取之現場不輪班主管考核津貼獎金及伙食津貼併入應休未休工資中折算，致未足額給付李君應休未休之特別休假工資，此亦為原告前揭會談紀錄所自承，已違反勞基法第38條第4項，被告之裁處並無違誤。

(三)關於原告主張在裁罰程序中有瑕疵部分，被告在106年9月26日對原告實施勞動檢查時當下已有勾列3條違法事項，且原告人員也簽名，因此並無原告所稱檢查人員表示不會處罰之情形。且在檢查單有記載若違法事項有變更，會以勞動局寄發之勞動檢查結果通知書為準；被告亦有依據行政程序法規定寄發通知書給原告，原告在期間有陳述意見，也有提起訴願，其實都有充分反映意見的機會等語，資為抗辯。並聲明求為判決：①駁回原告之訴。②訴訟費用由原告負擔。

四、本件原告經被告實施勞動檢查，發現涉有未依約定延遲給付工資及特別休假未休折算工資短缺等情，認違反勞基法第23條第1項、第38條第4項規定，而依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項、裁罰基準第4點第11項、第40項規定，各裁處2萬元、共計4萬元罰鍰，並公布其事業單位名稱與負責人姓名等情，有被告106年10月3日北市勞動檢字第10640049601號函所附勞動檢查結果通知書、勞動條件檢查會談記錄、勞動條件監督輔導紀錄(被告答辯狀所附卷證，第69頁至第84頁)、聯大集團支票發放明細表、華南商業銀行取款憑條(前開卷證，第38頁、第39頁)、原處分(前開卷證，第

26頁、第27頁)等可稽，兩造就此且為一致之陳述，應可採為裁判基礎。原告以被告勞動檢查時承辦人員有程序違失，請求撤銷原處分關於罰鍰部分、並確認公布事業名稱與負責人姓名部分違法等情，則為被告否認，並以上開情詞置辯。故本件應予審查者，乃被告認定原告有違反勞基法第23條第1項、第38條第4項規定，而依據同法第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、並公布事業名稱與負責人姓名，是否有所違誤？

五、本院得心證之理由：

(一)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。」勞基法第1條已有開宗明義之宣示。

(二)次按「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。」「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1項)勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：…五、五年以上十年未滿者，每年十五日…(第4項)勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。…」同法第23條第1項、第22條第2項、第38條第1項第5款、第4項亦定有明文。而所謂工資，「謂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。」，又前述「其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給

與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」復為同法第2條第3款、勞基法施行細則第10條分別定義清楚。

(三)查原告所屬在職員工，其當月份薪資係同一在次月10日發放，並直接匯入各員工金融帳戶內；且不論辦理留職停薪或自請離職員工之薪資發放均為次月10日等情，有經李君簽名之現場不輪班主管及助理人員應徵須知暨同意書（被告答辯狀所附卷證，第45頁）可稽，而李君於106年7月31日離職，該7月份薪資則經原告於8月17日以支票存入李君金融帳戶之方式給付，亦有前開支票發放明細表、取款憑條可佐，原告並未如期於次月10日給付李君工資，乃可認定。

1.原告主張與員工約定離職移交應清楚無誤，故以開立支票方式由李君回公司領取等情，有上述現場不輪班主管及助理人員應徵須知暨同意書所載「…否則應於發薪日攜帶身分證、印章（委託代領加附委託書）親至公司繳齊各項資料後，領取禁止背書轉讓劃線指明之銀行支票」、與李君之員工離職申請暨會辦單所載「…否則（指各項資料未移交完成）於移交完成日後，領取禁止背書轉讓劃線指明之銀行支票」（被告答辯狀所附卷證，第104頁）為據，可

認屬實。

2. 然勞動基準法之立法目的既為規定勞動條件最低標準，藉以保障勞工權益，且工資係勞工提供勞務之對價，亦為勞工維持經濟生活之最重要來源；再衡酌勞資關係中，勞方屬相對弱勢地位，為平衡雙方之地位，並保障最基本之勞動條件，資方應遵守勞動基準法，按時、全額、直接給付工資予勞工。李君與原告間，雖有前述離職時「應於發薪日…親至公司繳齊各項資料後，領取禁止背書轉讓劃線指名之銀行支票」之約定（參見上揭應徵須知暨同意書，被告答辯狀所附卷證，第45頁），惟審之勞基法第23條第1項除書「除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次…」規定，可認條文中所稱之「當事人有特別約定」者，應限於工資係於勞務給付之前或之後給付、每月發給次數等給付方式，是本件原告藉由前開應徵須知暨同意書、員工離職申請暨會辦單，設定「離職後須完成移交始以支票方式給付」之工資給付條件，當認有違勞基法第23條第1項、第22條第4項等強行規定，不能認屬同法第23條第1項除書所稱「當事人有特別約定」之例外情形。

(四) 次查，李君係於98年12月18日到職，迄於106年7月31日離職時，已繼續工作7年以上，依據勞基法第38條第1項第5款之規定，其106年度應有15日之特別休假；又李君於106年度已休假日數係為8日（2月18日、3月10日、4月11日、5月12日、6月9日、16日、7月5日、19日），有原告副總游鉅鋒於會談紀錄中陳述甚明（訴願卷第262頁），並有員工請假單共6紙可考（被告答辯狀所附卷證，第105頁至第110頁），則李君離職時，原告理應給付李君7日之特別休假未休工資，惟

原告實際上僅給付6日特別休假未休工資5,970元，此亦據原告副總游鉅鋒陳明，復有李君106年7月份薪資計算表足參（訴願卷第26頁），則原告有短少給付李君特別休假未休工資之事實，已屬明確。

1.原告雖爭執被告將現場不輪班主管考核津貼、伙食津貼等計入工資後，再計算應給付李君之特別休假未休工資為7,731元等節，然原告原認李君之特別休假既僅為14日，伊據此計算李君之未休工資，本已屬不足，則工資之內容是否應包括前開津貼，對原告違反勞基法第38條第4項規定要件之該當，實不生影響。

2.何況各種名目之津貼是否屬於工資，判斷標準係為該等津貼是否係屬經常性給與，而查原告按月均製作現場不輪班主管津貼明細、伙食費明細表（訴願卷第71頁至第85頁），依該明細表所載，李君於106年度在職期間，均按月領取該兩項津貼，已堪認定該現場不輪班主管津貼、伙食津貼係屬經常性給與而應計入工資。原告引用該公司「現場不輪班主管考核津貼暨伙食津貼規定發給辦法」（訴願卷第68頁至第70頁），強調該兩項津貼均需經主管考核認符合各項規定與要求後，再決定發給金額，故僅屬福利津貼而非工資云云。然觀諸上述主管津貼明細、伙食費明細表，主管津貼、伙食津貼均預載為1,500元及1,800元，是在符合各該津貼發給條件之下，原告所屬員工每月可期待支領該數額之津貼，當可認定，益可證該兩項津貼確為經常性給與，至各員工實際上因有可扣款事項而未全額支領該津貼，並未改變員工所得受領之經常性給與中包括現場不輪班主管津貼、伙食津貼兩個「項目」之事實，原告爭執該兩項津貼並非工資，遂不採取。

01 (五)原告反覆爭執被告執行勞檢人員聲稱伊所涉均為小缺失不會
02 開罰、勞動條件檢查會談紀錄內容原為空白，係原告副總游
03 鉅鋒簽名後另行補記等情。查：

04 1.觀諸勞動條件檢查會談紀錄，乃採一問一答方式逐段記載
05 ，每段問答最末且有「游鉅鋒」署押，經本院於準備程序
06 中當庭提示該署押供原告辨識，則稱確為伊公司職員游鉅
07 鋒所簽名確認（本院卷第68頁），再酌以每段落記載內容
08 完整，難認有特意配合簽名位置而強為增刪之情，則原告
09 所稱該會談紀錄係事後補記云云，已堪懷疑。

10 2.又原告遲發李君106年7月分薪資、短發106年度特別休假
11 未休工資，俱有客觀事證可資認定，原告有違反勞基法第
12 23條第1項、第38條第4項規定之事實，乃屬明確，則被告
13 依據同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定，以原
14 處分對原告予以裁罰，所科處罰緩額度且合於裁罰基準第
15 4點第11項、第40項之規定，自難認於法有何違誤。

16 3.至於執法人員執行勤務調查時，因應現場情境所為言行舉
17 措，除有以違法或其他違反法律正當程序要求之方法進行
18 採證，因此發生所取得證據方法應否排除的情況外；受處
19 分人基於對執法人員言行之主觀認知，要求行政機關應為
20 逾越法令之處置，即屬無據。本件原告違反勞基法事證已
21 明，業如前述，原告猶執對執行勞檢人員言行舉措之指摘
22 ，對於原處分請求撤銷及確認違法，自不能憑採，而伊請
23 求傳訊該勞檢人員到庭佐證，亦無必要，併此說明。

24 六、綜上所述，原告本均於每月10日以匯款方式給付員工前月薪
25 ，乃以開發支票要求前來領取之方式，給付前員工李君離職
26 前最後1月薪資，嗣經被告實施勞檢後始以支票存入李君帳
27 戶方式給付薪資，已違反勞基法第23條第1項之規定；又李

君離職前已在原告公司繼續工作7年以上，依法應有每年15日特別休假，而渠離職前已休106年度特別休假8日，原告應發給未休工資7日份，乃原告未將屬經常性給與之現場不輪班主管津貼、伙食津貼計入工資以折算每日工資，復僅核發6日未休工資，另違反勞基法第38條第4項之規定。被告依據同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及被告裁罰基準，針對各違規行為裁處2萬元，共計4萬元罰鍰、並公布原告名稱及負責人姓名，於法並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合。原告以前詞指摘，訴請撤銷及確認違法，均為無理由，應予駁回。又本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法與舉證，經核均與判決結果無影響，爰部一一斟酌論述，附此敘明。

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 108 年 2 月 21 日

臺北高等行政法院第七庭

審判長法官 蕭忠仁

法官 楊坤樵

法官 吳坤芳

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
(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。
(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。	

01

02 中 華 民 國 108 年 2 月 21 日

03 書記官 林俞文