

臺北高等行政法院判決

108年度訴字第1256號

109年5月7日辯論終結

原告 定興科技股份有限公司

代表人 張侃（董事長）

被告 臺北市政府勞動局

代表人 陳信瑜（局長）

訴訟代理人 曾宛婷

賴嘉君

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108年5月24日府訴三字第1086102714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、程序事項：

（一）被告代表人原為賴香伶，於訴訟進行中變更為陳信瑜，茲由其具狀聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

（二）按「（第1項）訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。

（第2項）被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。（第3項）有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變者。三、因情事變更而以他項聲明代最初之聲明。……」行政訴訟法第111條定有明文。原告起訴時，原聲明請求判決撤銷訴願決定

01 及原處分（見本院卷第13頁），其中原處分包含罰鍰及公
02 布事業主名稱及負責人姓名兩部分，被告已公布事業主名
03 稱及負責人姓名（見本院卷第130頁），該部分因已執行
04 完畢而無回復原狀之可能，是原告就原處分關於公布事業
05 主名稱及負責人姓名部分，變更聲明為「確認原處分中關
06 於公告原告名稱及負責人姓名部分違法」（見本院卷第13
07 3、153頁），其請求之基礎不變，並經被告同意，揆諸前
08 揭說明，自應予准許。

09 二、事實概要：

10 原告經營電腦及事務性機器設備批發業等，為適用勞動基準
11 法（下稱勞基法）之行業，其與所僱勞工約定次月10日發放
12 當月工資。被告於民國107年9月27日派員實施勞動檢查，
13 發現原告未依上開約定全額給付勞工陳欽宗、游志東之107
14 年5月至7月薪資，違反勞基法第22條第2項規定。被告乃以1
15 07年10月3日北市勞動檢字第10760833276號函（下稱107年1
16 0月3日函）檢附勞動檢查結果通知書，請即日改善，及如有
17 異議，應於10日內提出書面並敘明理由。嗣原告提出陳述意
18 見書，被告仍審認其違規事實明確，第1次違反勞基法第22
19 條第2項規定，乃依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1
20 項及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下
21 稱違反勞基法裁罰基準）行為時第3點及行為時第4點項次10
22 等規定，以107年11月29日北市勞動字第10760403931號裁處
23 書處原告新臺幣（下同）2萬元罰鍰，並公布原告名稱及負
24 責人姓名（下稱原處分）。原告不服，提起訴願仍遭駁回，
25 遂提起本件行政訴訟。

26 三、本件原告主張：

27 （一）聲明：1.訴願決定及原處分關於罰鍰2萬元部分均撤銷。

01 2. 確認原處分中關於公告原告名稱及負責人姓名部分違法
02 。

03 (二) 陳述：

04 勞基法第22條第2項但書未明文規定須經全體勞工同意，
05 亦未規定關於工資給付之約定，需以書面為必要。原告因
06 景氣及營運需求，於107年5月15日以口頭方式，與勞工
07 達成協議，勞資雙方均同意將107年5月至7月薪資延後
08 發放，原告並已於同年8月10日起正常發薪。雖有員工陳
09 欽宗、游志東2人於事後反悔而向被告申請調解、以存證
10 信函送達原告終止勞動契約，然不應影響前已合意之延後
11 發放薪資協議之效力等語。

12 四、被告則以：

13 (一) 聲明：駁回原告之訴。

14 (二) 陳述：

15 原告於勞動檢查時自承未依約定發放107年5月至8月薪
16 資，並主張於107年5月15日與全體勞工達成延遲給薪口
17 頭協議，惟其提供之107年10月18日、107年11月5日勞
18 資爭議和解書及107年11月23日勞資協議證明書，僅見勞
19 工賴建宏、王玉慶及何瑞瑜之勞資爭議和解書，且均係受
20 檢後事後達成協議，未有全體勞工合意延遲給薪之約定證
21 明，亦未有勞工陳欽宗、游志東等人之和解書。是以，原
22 告未經勞工同意，逕自將勞工陳欽宗、游志東107年5月
23 至7月薪資延後至107年10月24日發放，違反勞基法第22
24 條第2項規定，被告之裁處並無違誤等語，資為抗辯。

25 五、經核兩造之陳述，本件爭點厥為：被告以原告未依約定給付
26 勞工工資為由，審認違反勞基法第22條第2項規定，乃依同
27 法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及違反勞基法裁

01 罰基準行為時第3點及行為時第4點項次10等規定，以原處
02 分裁處原告2萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名，是否
03 合法有據？

04 六、本院之判斷：

05 (一) 按為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關
06 係，促進社會與經濟發展，訂有勞基法。依該法第1條第1
07 項後段、第2項規定：「(第1項)……本法未規定者，適
08 用其他法律之規定。(第2項)雇主與勞工所訂勞動條件
09 ，不得低於本法所定之最低標準。」第4條規定：「本法
10 所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府
11 ……。」第22條第2項規定：「工資應全額直接給付勞工
12 。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」
13 第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者
14 ，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……
15 第22條至第25條、……」第80條之1第1項規定：「違反
16 本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位
17 或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；……。
18 」可知勞動基準法之制定，旨在保障勞動條件之最低標準
19 ，是勞雇雙方均有遵守該法之義務。而工資係勞工因工作
20 而獲得之報酬，亦為勞工維持經濟生活之主要憑藉，故為
21 保障勞工生活，勞動基準法第22條第2項明定，工資應全
22 額直接給付勞工，除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外
23 ，雇主不得以任何理由扣發工資。

24 (二) 次按臺北市政府為處理違反勞基法事件，建立執法之公平
25 性，減少爭議及提升行政效率與公信力，訂定「臺北市政
26 府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準」，其行為時第
27 3點規定：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如

下：(一)甲類，有下列情形之一者屬之：1.股票上市公司或上櫃公司。2.資本額達新臺幣1千萬元以上之公司。(二)乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」行為時第4點規定：「臺北市政府處理違反勞動基準法（以下簡稱勞基法）事件統一裁罰基準（節錄）

項次	違規事件	法條依據（勞動基準法）	法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	統一裁罰基準（新臺幣：元）
10	工資未全額直接給付勞工者。	第22條第2項、第79條第1項第1款、第4項及第80條之1第1項。	1.處2萬元以上100萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 2.應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	違反者，除依雇主或事業單位規模、性質及違規次數處罰如下外，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： 1.甲類： (1)第1次：2萬元至20萬元。……

臺北市政府104年10月22日府勞秘字第10437403601號公告：「主旨：公告『工會法等20項法規』所定本府主管業務部分權限，自中華民國104年11月15日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等20項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。」。附表（節錄）

項次	法規名稱	委任事項
16	勞動基準法	第78條至第81條「裁處」

(三) 經查，原告經營電腦及事務性機器設備批發業等，為適用勞基法之行業，其與所僱勞工約定次月10日發放當月工資，惟原告於107年5月間，以國外廠商尚未給付款項為由，未得勞工陳欽宗、游志東等人之同意，未給付渠等之107年5月至7月薪資，迄至同年10月間始補發完畢等事實，為原告所自承，核與證人陳威廷、簡志華、陳欽宗、游志東於本院準備程序時證述之情節相符（見本院卷第153至163頁之108年12月24日準備程序筆錄、同卷第217至227頁之109年4月7日準備程序筆錄），且有被告107年10月3日函及所附勞動檢查結果通知書（見原處分卷1第45至47頁）、原告107年10月26日、11月12日、20日及27日陳述書（見同上卷第25至38頁）、原處分（見同上卷第19、20頁）、訴願決定（見本院卷第33至38頁）等件附卷可稽，洵堪認定。被告審認原告未按時全額給付工資予勞工，其第1次違反勞動基準法第22條第2項規定，乃依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及違反勞基法裁罰基準行為時第3點及行為時第4點項次10等規定，以原處分裁處書處原告2萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名，自有所據，於法並無不合。

(四) 原告雖主張其以口頭方式與勞工達成協議，雙方同意薪資延後發放，員工陳欽宗、游志東2人係事後反悔向被告申請調解，並終止勞動契約，然不應影響先前以口頭合意延

01 後發放薪資協議之效力云云。惟按工資是從事勞動者最重
02 要的工作報酬，也是維持其生活最重要的憑據，依勞基法
03 第22條第2項規定，工資應全額直接給付，除法令另有規
04 定或勞雇雙方另有約定者，不能變更之。因此雇主工資給
05 付方式、給付期限之變更，除法令另有規定外，應須徵得
06 勞工之同意，以保障勞工權益。而勞工同意之意思表示，
07 固不以書面方式為限，口頭同意亦屬之；且同意之意思表
08 示包含明示及默示（民法第153條第1項參照）。惟沈默與
09 默示意思表示不同，沈默係單純之不作為，並非間接意思
10 表示，除法律或契約另有規定外，原則上不生法律效果。
11 默示意思表示則係以言語文字以外之其他方法，間接使人
12 推知其意思，原則上與明示之意思表示有同一之效力；須
13 就表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其同意之效果
14 意思存在，方可謂為默示意思表示。又從保護勞工權益之
15 立場觀之，應斟酌雙方締約磋商地位之不平等，採取嚴格
16 之審查標準；倘未經勞工明示同意，或有確切證據足可推
17 知其有同意之意思外，尚難因勞工知悉後未立即反對而繼
18 續工作，即遽認其有同意之意思。查訴外人陳欽宗於本院
19 準備程序時結證稱：伊自2004年2月1日至2018年8月29日
20 間在原告公司任職，在RD部門擔任軟體工程師；公司薪水
21 發放方式是每個月10日發放上個月的薪水，直接轉帳到伊
22 兆豐銀行的帳戶；公司於107年5月10日、6月10日及7月10
23 日都沒有按時發上個月的薪水，一直到107年8月7日才發
24 放4月份的薪水，然107年8月10日也沒有按時發放7月份的
25 薪水；直到伊離職後，原告於107年10月25日轉帳支付先
26 前所積欠的3個月薪水；原告於107年5月10日第1次積欠薪
27 水時沒有找我說明，一直到6月底公司負責人才第1次找伊

01 去談，已時隔2個半月了；負責人張侃說公司現在有困難
02 伊問積欠工資何時要發，但他沒有給伊答案，伊沒有同
03 意公司延後發放工資；當時伊對勞基法規定並不清楚，伊
04 不知道如何跟老闆追討工資，只能等老闆主動來說明其作
05 法，據伊所知，全公司員工都有積欠薪資的問題，主管陳
06 威廷沒有找伊說延後發放工資的事情，後來聽同事說才知道；
07 伊後來去臺北市政府勞動局詢問相關事宜，依指示以
08 存證信函向公司表示不經預告終止勞動契約，108年12月2
09 7日聲明書是伊寫的等語（見本院卷第217至222頁之109年
10 4月7日準備程序筆錄）。另訴外人游志東於本院準備程序
11 時結證稱：伊大概從95年至107年任職於原告公司，在研
12 發部擔任研發工程師；原告公司發放工資的方式為每個月
13 10日將上個月的薪水匯款到銀行帳戶；107年5月份應該要
14 發4月份的薪水，但沒有按時發放，幾天後研發長陳威廷
15 有找4、5位研發人員開會，提到公司目前財務上有困難，
16 至少3個月無法發薪水，之後會如何補發，會再做通知，
17 沒有明確講會什麼時候補發；伊當場感覺很錯愕，陳威廷
18 說之後會再討論，但最後也沒有等到他來找伊等討論；因
19 為沒有領到薪水，伊等就去臺北市政府勞動局詢問相關法
20 令，之後以原告違反勞動契約為由，發存證信函告知原告
21 要終止勞動契約；原告積欠的薪水是在伊離職以後，於10
22 7年10月左右才補發；伊沒有以口頭或書面明確表示同意
23 原告延後發放薪水，108年12月25日聲明書是伊寫的等語
24 （見本院卷第222至226頁之109年4月7日準備程序筆錄）
25 。衡諸證人陳欽宗、游志東對於未領得薪資、公司通知及
26 後續處理之過程證述綦詳，與其他證人陳威廷、簡志華之
27 證述並無齟齬，且有渠等書寫提供予臺北市政府勞動局調

查之書面證明可稽（見本院卷第173、175頁），堪以採認。
原告上開主張，核無足採。

（五）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。」原告就其員工陳欽宗、游志東等人107年5月至同年7月之工資給付，並不符合勞基法第22條第2項但書「勞雇雙方另有約定」之例外情形，是其違反勞基法第22條第2項之行政上義務，縱非故意，亦有應注意、能注意而不注意之情形，核有過失甚明，自應受罰。再者，被告審酌原告違章之個案情節、行政罰法第18條之各項事由，依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及違反勞基法裁罰基準行為時第3點及行為時第4點項次10等規定，以原處分裁處原告法定罰鍰最低額2萬元，並公布名稱，未逾越法定裁量範圍，亦無裁量濫用或裁量怠惰情事，於法並無違誤。

七、綜上所述，原告上開主張各節均無可採。原處分認事用法均無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告訴請撤銷訴願決定及原處分中關於罰鍰2萬元部分，及確認原處分中關於公告名稱及負責人姓名部分違法部分，均為無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造之其餘攻擊防禦及陳述，經本院詳加審究，或與本件之爭執無涉，或對本件判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此指明。

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 109 年 5 月 28 日

臺北高等行政法院第二庭

審判長法官李玉卿

法官李君豪

法官侯志融

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	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

01 02 03 04 05 06 07 08	，亦得為上訴審訴訟代理人	。 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。
09 10 11 12	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。	

中華民國 109 年 5 月 28 日
書記官 徐偉倫