臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5LO;@108年度訴字第

108年6月6日辯論終結

原　　告　中華航空股份有限公司
代　表　人　謝世謙（董事長）
訴訟代理人　劉姿吟　律師
　　單嘉鈴　律師
被　　告　桃園市政府
代　表　人　鄭文燦（市長）
訴訟代理人　林三加　律師

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國107年11月30日勞動法訴字第1070014983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：㈠原告代表人原為何煖軒，於訴訟進行中，變更為謝世謙，茲據原告新任代表人具狀聲明承受訴訟（本院卷第167頁），核無不合，先予敘明。㈡按「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。被告對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。」行政訴訟法第111條第1、2項定有明文。查原告起訴時聲明：「一、訴願決定及原處分均撤銷。二、訴訟費用由被告負擔。」嗣於言詞辯論期日經審判長詢問：「受處分人名稱及負責人姓名是否已經公布？」被告表示應該有公布等語，並有電腦網頁

公告可稽（見本院卷第277頁），原告乃追加聲明：「原處分關於罰鍰部分撤銷。確認原處分關於公告原告名稱及負責人姓名部分違法。」被告就原告上開追加並未表示異議，而為本案之言詞辯論，且原處分如經判決確認違法時，對原告而言具確認利益，本院認為追加尚屬適當，爰依前揭規定准許。

二、事實概要：

原告從事航空運輸業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經桃園市政府勞動局於民國104年5月20日實施勞動條件檢查，發現原告所僱勞工簡德良及黃俊閔（下稱簡君、黃君，合稱簡君等2人）104年3月份延長工時之工資，至遲應於104年4月底分別給付新臺幣（下同）1,095元及1,488元。惟原告僅分別給付1,039元及1,371元，剩餘差額遲至104年5月28日始補發給，未定期發給工資，違反行為時勞基法第23條第1項規定。案經被告審查屬實，爰依行為時同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，以107年5月4日府勞檢字第1070105355號裁處書（下稱原處分）處原告罰鍰2萬元，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服，提起訴願經遭駁回，遂提起本件訴訟。

三、原告起訴主張及聲明：

㈠原告於104年以前，加班費計算基準係依原告團體協約第43條，以平日每小時基本薪作為基準；休假日工作者之工資，則依原告102年3月1日人事業務手冊地勤員工加班誤餐夜點費支報及補休規定AD版第4.1.1條等計算，此一費率亦遠高於法定。雖原告公司計算加班費新舊制之計算基準（基本薪、經常性薪資）不同，然計算費率均優於法定。

㈡原告公司於104年1~3月均有依舊制加班費計算標準，每月發

給加班費，原告公司於104年5月28日所為之補發為該年1~3月加班費「差額」之補發，係基於勞資雙方新制加班費（以經常性薪資為基準）與舊制加班費計算方式（以基本薪為基準）之差異而為之補發，並非法定加班費計算與舊制加班費差額之補發。經核算黃君2015年1月至3月，依原告公司舊制之加班費計算比新制加班費少發2,452元，此為5月底確實給付予黃君之差額；簡君2015年1月至3月，原告公司舊制之加班費計算比新制加班費少發1,053元，此為5月底確實給付予簡君之差額。原告公司無論新舊制加班費之給付，均優於勞基法之相關規定辦理，尚無違法之情事，原處分及訴願決定，未能探究原告公司補發之差額為何，逕認原告公司違反勞基法第23條而為裁罰，自有違誤之處。

㈢此次係因系統轉換始將差額給付，惟團體協約自104年1月開始調整，原告遂與員工約定，於同年5月底發薪時補足同年1至3月加班費計算之差異，然此亦僅為私法約定，於勞基法法定應給付之加班費並無短給之基礎上，應僅為私法履約債務不履行之問題，而與勞基法第23條無涉；且原告均於事前公告揭示、並發送全員信，員工既無異議，自符合勞基法第23條第1項「除當事人有特別約定」而為給付工資，當無違法之虞，況原告已窮盡所有可能性降低遲延給付員工加班費差額可能帶來之影響，並為事先告知。原告公司人數很多，不太可能跟個別勞工約定，公告後也沒有員工異議或有特別需求，且精算起來每個月只差幾十元，原告遲發加班費並沒有故意。原告發現有裁判認為程式誤寫誤算不算是延遲發放加班費，不會受到裁罰，原告寧可讓系統一次作對，即使是按照錯誤程式進行也不會遭到裁罰。原告計算薪資之員工僅有2個人，約有一萬多名員工，計算加班筆數光是修護工廠

就有2、3萬筆，難以人工計算。原告並無不按時給付工資之故意及過失。

㈣退萬步言，縱認加班費有短給(假設語，因原加班費之計算即已優於法定)，但原告公司確實於104年1~3月每月均發給加班費，縱認與法定有些許差額，其短給之幅度各個月均少於200元，本案涉及金額真的非常少（56元、117元），希望被告可以考量微罪不罰及比例原則，原告並非想要浪費司法資源，本次遲發延長公司薪資差額是因為系統轉換，原告並非故意為、短給差額亦不致影響員工生計，所生影響極輕微，應以不處罰為當。

㈤聲明：訴願決定及原處分撤銷。（訴願決定及原處分關於罰鍰部分撤銷。確認原處分關於公告原告名稱及負責人姓名部分違法）。

四、被告答辯及聲明：

㈠依原告於101年1月17日及104年1月5日所簽訂之團體協約第39條可知，原告須於每月底按期發給勞工當月薪資，並均應全額以法定通用貨幣給付，且由原告於102年3月1日及104年1月1日所編修制訂之人事業務手冊第十四篇第三章第5.1點之規定，亦可知原告就加班費之給付，應由各單位逐日將資料輸入加班管制系統，並於次月10日前送財務處審核，及由資管處併次月薪給內結報發放，是依上開規則，原告亦應就員工簡君及黃君104年3月份延長工時之工資，至遲應於104年4月底分別給予1,095元及1,488元，惟原告僅分別給予1,039元及1,371元，剩餘延長工時工資之差額，遲至104年5月28日始補發給，足見原告確有違反行為時勞基法第23條第1項之行為，而非僅屬私法上之債務不履行問題；又原告明知上開規定，卻未依法給付延長工時之工資，足見原告就本件違

規行為有故意之情事，縱無故意，亦有過失；故被告審酌原告之違法情節及應受責難程度、所生影響及其資力，裁處最低額度罰鍰2萬元，並依勞基法第80條之1第1項規定辦理，而作成原處分，洵屬適法。

㈡原告所說舊制、新制並不足以作為正當化的理由，本件重點在於原告未依勞基法規定給付足額加班費，沒有在談舊制新制問題。原告非常清楚員工加班費是次月要全部給付，原告提到系統更換問題，是技術問題，事業單位系統更換不足以作為不依勞基法規定給付工資之理由，本件裁罰金額兩萬元是最低額度，並無違反比例原則，原告起訴狀也有提到有發公告跟勞工講104年1月3日加班費要晚發，表示原告對於晚發加班費是有相當清楚的明知，原則上可以定性為故意，即使沒有故意也有應注意能注意不注意之過失。

㈢聲明：原告之訴駁回。

五、本院之判斷：

㈠按勞動基準法第1條：「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23條第1項規定：「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2次；按件計酬者亦同。」行為時第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30萬元以下罰鍰：一、違反……第22條至第25條、……規定。」（現行規定處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰），第80條之1第1項規定：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關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。」

。

㈡原告僱用之勞工簡君等2人104年3月份應領之加班費數額各為1,095元及1,488元，惟原告僅於當月份給付其2人加班費1,039元及1,371元，分別短少56元及117元，原告係於104年5月28日對簡君等2人補發前述少給之104年3月份加班費完畢。原告就簡君等2人104年3月份延長工時之時數、應給付之延長工時工資金額、短付之金額及其補發當月延長工時工資差額之日期之事實，均不爭執（見本院卷第154頁筆錄），並有原告提出簡君與黃君之中華航空員工加班明細表、薪資明細表、桃園市政府勞動局104年5月8日勞動條件檢查會談紀錄（見本院卷第131至132頁）、桃園市政府104年5月8日勞工訪談紀錄（見本院卷第133至134頁）、原處分（見本院卷第25至26頁）、訴願決定（見本院卷第27至41頁）可稽，是原告於104年5月28日對簡君等2人補發少給之104年3月份加班費完畢，為可確認之事實。按工資係勞工提供勞務之對價，為勞工維持經濟生活之重要來源，而勞工在勞雇關係中又常居於弱勢地位，是勞基法訂有勞動條件之最低標準，並明文規定勞雇雙方所訂勞動條件不得低於該法所定之最低標準，以期達到保障勞工權益、加強勞雇關係之目的。又工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次，勞基法第23條第1項規定，原告未依所定期限給付工資，其違反規定，堪予認定。從而被告就原告上開違規行為依前揭規定裁罰，洵屬有據。

㈢原告雖主張早於104年3月間已與員工合意待電腦系統修正後，將於5月份補發加班費，業已為當事人間之特別約定，非未定期發給工資，且就此事依法公告員工，並以電子郵件逐一寄送給每1個員工云云。惟查：觀諸原告所提團體協約、

104年3月13日第4分會第27屆第3次代表暨幹事聯席會會議紀錄、104年3月16日起原告發送給勞工之mail內容、原告修護工廠內部公告及簡君等2人105年6月20日確認書（本院卷第43至109頁原證1至9），未見勞工與原告合意於原告更新電腦系統期間，勞工104年3月工資（含延長工時工資）差額於104年5月份補發給，且104年3月13日第4分會第27屆第3次代表暨幹事聯席會會議紀錄，亦僅記載常務理事報告「加班費因為程式系統的關係，4月份就會用全薪的計算方式，而1月到3月份將在5月份追補回來」等語，難謂勞工同意原告延後發給系爭工資差額；又上開原告發送給勞工之mail內容及原告修護工廠內部公告，均係原告片面之公告，尚難以勞工未為異議，雙方就工資另為約定及勞工同意延後給付系爭工資；再者，簡君等2人105年6月20日之確認書，係其2人事後確認系爭工資補發之金額，難謂雙方另行約定工資發給之合意。再稽之原告104年新版本（000年0月0日生效）團體協約（本院卷第65、73頁），略以：「簽約日期：2015年1月5日。……本協約正式生效日期：2015年1月6日。……第6章工資、津貼及獎金：第39條：甲方（即原告）須於每月底按期發給乙方（即原告之企業工會）會員當月薪資，除委託代扣繳之稅金、福利金、工會入會費與經常性會費、借款還款及其他經乙方或乙方會員所委託代扣繳之款項外，均應全額以法定通用貨幣給付。」，可知原告與其工會簽署團體協約，係約定自104年1月6日起，於每月底發給當月工資，並未約定104年3月份工資延至104年5月份發給。綜上，原告主張其與勞工就104年1月至3月之工資（含延長工時工資）差額，已另約定延至104年5月份補發給，委不足採。

㈣原告又主張本次遲發工資差額是因為電腦系統轉換，原告並

非故意，系爭補發差額甚少，亦不致影響員工生計，所生影響極輕微，被告可以考量微罪不罰及比例原則云云。惟查：

1.參依原告與企業工會所簽訂之團體協約第39條（見本院卷第49頁、73頁）及原告自訂之人事業務手冊第14篇第3章「地勤員工加班誤餐夜點費支報及補休規定」第5.1點之規定（見本院卷第59、60、82頁），可見原告明知加班費應於次月底前發給，卻未依規定給付延長工時之工資，乃原告明知並有意使發生系爭違規情事，足認係故意為違章行為；縱非故意，電腦系統轉換可能發生問題亦屬原告所得預見並採取應變措施，或以人工計算之，原告本應注意且能注意依規定發給系爭薪資差額，竟未注意致違反規定，原告對違規行為有過失，亦難免責。

2.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。」第19條第1項規定：「違反行政法上義務應受法定最高額新臺幣3,000元以下罰鍰之處罰，其情節輕微，認以不處罰為適當者，得免於處罰。」乃參考刑事處罰基於微罪不舉之考量，亦採取職權不起訴，認為情節輕微之違反行政法上義務行為，有以糾正或勸導較之罰鍰具有效果者，授權行政機關按具體情況妥適審酌後，依職權得免予處罰之規定（行政罰法第19條立法說明參照）。查本件被告據以裁罰原告之行為時勞基法第79條第1項第1款規定之法定最低罰鍰額為2萬元，並無適用微罪不罰原則之餘地；同法第80條之1第1項規定：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關『應』公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名……」被告亦無裁量空間。綜上，被告裁罰最低罰鍰2萬元，公布原告名稱及負責人姓名

，於法有據，且未違反比例原則。

六、綜上所述，原告主張各節，均無可採，本件被告所為原處分，並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合。原告之訴為無理由，應予駁回。又本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

七、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　　6　　月　　27　　日

臺北高等行政法院第二庭

審判長法　官　許　瑞　助

法　官　鍾　啟　煌

法　官　林　妙　黛

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
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師	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

為訴訟代理人	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。
㈡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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　27　　日

書記官　劉　育　伶