

臺北高等行政法院判決

) FKT64W1Z1X5L0;@109年度訴字第

109年12月24日辯論終結

原告 宏觀工業股份有限公司

代表人 楊德和（董事長）

訴訟代理人 馬在勤律師

複代理人 陳佳雯律師

被告 桃園市政府

代表人 鄭文燦（市長）住同上

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109年4月24日勞動法訴二字第1090004037號及109年3月27日勞動法訴二字第1080026903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）按「處分機關未告知救濟期間或告知錯誤未為更正，致相對人或利害關係人遲誤者，如自處分書送達後一年內聲明不服時，視為於法定期間內所為。」行政程序法第98條第3項定有明文。本件被告桃園市政府以民國108年4月26日府勞檢字第10800491051號函（按：即後述原處分1），令原告宏觀工業股份有限公司「於108年5月6日前依法給付勞工錢韋丞於104年2月至106年11月份工資」，核屬被告以設定法律效果（命給付工資）為目的，而使原告據此負有給付義務之具有法律拘束力的意思表示，自屬被告就公法上具體事件所為之

行政處分，而應依訴願法第96條第1項第6款規定表明不服行政處分之救濟方法、期間及其受理機關。詎被告於上開函文並未為救濟教示（本院卷第23頁至第25頁），則原告於108年4月30日收受該函文送達後（訴願（一）卷第35頁），於109年2月4日（被告收文日）提起訴願（訴願（一）卷第14頁、第36頁至第44頁），揆諸首揭規定，自應認其業於法定期間內提起訴願而未遲誤，其訴願自屬合法，此合先敘明。

（二）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。」行政訴訟法第111條第1項定有明文。本件原告起訴時訴之聲明為：一、訴願決定1、訴願決定2、原處分1及原處分2均撤銷。二、訴訟費用由被告負擔。（本院卷第13頁），嗣原告於109年10月21日準備程序時，變更訴之聲明為：一、原處分1及其訴願決定1、原處分2關於裁處罰鍰新臺幣（下同）5萬元部分及其訴願決定2均撤銷。二、確認原處分2關於公布受處分人名稱及負責人姓名之部分違法。三、訴訟費用由被告負擔。（本院卷第243頁），核其變更訴之聲明，乃係因公布原告名稱及負責人姓名之裁罰部分，業經被告執行完畢（本院卷第225頁至第233頁），是原告所為聲明之變更，並不影響本件審理範圍，自無延滯訴訟或有礙被告訴訟攻擊防禦之問題，且被告對上開變更亦表示無意見等語（本院卷第243、244頁），是原告所為訴之變更，洵屬適當，應予准許。

二、事實概要：原告從事貨運業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經被告所屬勞動檢查處於107年2月7日及12月12日派員實施勞動檢查，分別發現原告未全額給付所僱勞工錢韋丞工資（生產獎金）、未依法計給特別休假應休未休之折算工資，被告因認原告違反勞基法第22條第2項、第38條

第4項規定，分別以107年5月7日府勞檢字第1070089178號、108年1月7日府勞檢字第10703006551號裁處書，各裁罰2萬元及公布受處分人名稱及負責人姓名。嗣被告分別以108年4月26日府勞檢字第10800491051號函（下稱原處分1或第一次限期給付工資命令）、108年8月16日府勞檢字第1080203344號函（下稱第二次限期給付工資命令），限原告於108年5月6日前及108年9月16日前，給付勞工錢韋丞104年2月至106年11月期間之生產獎金15,250元、大車津貼19,966元、106年9月至同年11月因勞工表現良好按月支付之津貼計3,000元、106年1月至同年11月全勤獎金22,000元、特別休假短付之未休工資2,758元，合計62,974元，惟原告均未於指定日期前給付，被告乃以原告違反勞基法第27條規定，而依同法第79條第1項第2款及第80條之1第1項規定，分別以108年5月27日府勞檢字第1080128519號裁處書、108年10月28日府勞檢字第1080266014號裁處書（下稱原處分2，與原處分1合稱原處分），處罰鍰2萬元、5萬元，並均公布原告名稱及負責人姓名。原告不服原處分1、原處分2，分別提起訴願，經勞動部以109年4月24日勞動法訴二字第1090004037號（下稱訴願決定1）及109年3月27日勞動法訴二字第1080026903號（下稱訴願決定2，與訴願決定1合稱訴願決定）訴願決定書駁回其訴願。原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

三、原告起訴主張及聲明：

（一）勞工錢韋丞自103年9月1日起任職於原告，擔任原告之貨車司機，因屢屢違反勞動契約且屢勸不聽，經原告口頭申誡或停發獎金亦未見改善，更有侮辱原告及原告其他員工、破壞原告生財設備等情事，原告遂於106年11月16日依勞基法第12條第2、4、5款等規定終止與勞工錢韋丞間之僱傭契約。

01 (二)勞工錢韋丞因認原告解雇不合法、積欠薪資（獎金）、包庇
02 其他員工霸凌伊等，對原告及其負責人楊德和提起民事訴訟
03 ，案經臺灣桃園地方法院中壢簡易庭審理後，認定勞工錢韋丞
04 丞之全部請求均無理由，而以107年度壠勞簡字第7號判決駁
05 回（下稱系爭民事判決）。詎料，勞工錢韋丞於收受系爭民
06 事判決後，除提出上訴外，竟以同一事由向被告檢舉原告未
07 依法給付工資，被告接獲勞工錢韋丞之檢舉後，先後對原告
08 為如事實概要欄所載之限期給付命令及其裁罰處分。

09 (三)被告就生產獎金與未休特別休假折算工資差額之處分，違反
10 一事不二罰之規定：

11 1.查被告於107年5月7日依勞基法第22條第2項前段、第79條
12 第1項第1款及第80條之1第1項規定，對原告裁處罰鍰2萬
13 元並公布原告之名稱及負責人姓名；復於108年10月28日
14 再依勞基法第27條、第79條第1項第2款及第80條之1第1項
15 規定，對原告裁處罰鍰5萬元並公布原告之名稱及負責人
16 姓名。可見，就原告未給付勞工錢韋丞生產獎金之單一行
17 為，被告認定原告分別違反勞基法第22條第2項前段及第
18 27條規定，然卻未依行政罰法第24條第1項前段規定，依
19 法定罰鍰額最高之規定裁處，而係分別裁處，足證被告已
20 違反一事不二罰之規定。

21 2.次查，被告於108年1月7日依勞基法第38條第4項前段、第
22 79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，對原告裁處罰鍰
23 2萬元並公布原告之名稱及負責人姓名；復於108年10月28
24 日再依勞基法第27條、第79條第1項第2款及第80條之1第1
25 項規定，對原告裁處罰鍰5萬元並公布原告之名稱及負責
26 人姓名。可知，就原告未給付勞工錢韋丞未休特別休假折
27 算工資差額之單一行為，被告認定原告分別違反勞基法第

38條第4項前段及第27條規定，卻未依行政罰法第24條第1項前段規定，依法定罰鍰額最高之規定裁處，而係分別裁處，足證被告已違反一事不二罰之規定。

(四)就原處分1所載之工資數額：

1.生產獎金15,250元部分：勞工錢韋丞於民事事件中僅分別請求原告給付13,650元，被告何以認定上開金額，處分書內並未記載計算式；且勞工錢韋丞請求之上開金額亦不正確，蓋依系爭民事判決之附表二（此為勞工錢韋丞所提出）所載，106年1月至10月之生產獎金差額僅有10,500元，然如加計104年2月、105年2月、106年11月之生產獎金差額4,750元後，生產獎金差額為15,250元，被告如係依此方式計算，原告對該數額沒有意見，但認無給付義務，蓋生產獎金並非工資

2.大車津貼19,966元部分：勞工錢韋丞於民事事件中僅請求原告給付16,796元，被告何以認定上開金額，處分書內並未記載計算式；且106年3月至10月之大車津貼差額僅有10,333元，即便加計104年2月、105年2月、106年1月、2月、11月之大車津貼差額3,933元，大車津貼差額亦僅有14,266元，並非勞工錢韋丞於民事事件所請求之16,796元，亦非被告所認定之19,966元；更何況大車津貼亦非工資，勞工錢韋丞之薪資條上並無「大車津貼」之欄位，而僅有「其他津貼」之欄位，乙證8第3頁之明細表，係原告應被告之要求，另外說明薪資條上之「其他津貼」包含哪些項目與金額，以供被告核對錢韋丞所主張之「大車津貼」究竟所指為何及其數額是否正確。原告於製作乙證8第3頁明細表時，又區分二個時間點而為不同之計算與記載：(1)103年9月至106年2月部分，「其他津貼」所載數額乃「大

車津貼」、「中餐費」、「晚餐費」等三個細項加總之數額，蓋於該段期間，薪資條所載之「其他津貼」係包含該三項給付；(2) 106年3月至106年11月部分，「其他津貼」所載數額僅指「大車津貼」之數額，而不含「中餐費」、「晚餐費」等二個細項之數額，蓋原告自106年3月起，將原包含於「其他津貼」中之「中餐費」與「晚餐費」二項給付自「其他津貼」中抽離，另行於薪資條上增加「餐費」乙欄，故原告於製作乙證8第3頁時，「其他津貼」之數額係指「大車津貼」之給付數額，並未加上「中餐費」與「晚餐費」二項給付之數額。

3. 未休特別休假之短付工資2,758元部分：勞工錢韋丞於民事事件中請求原告給付22,428元，被告何以認定係2,758元，處分書內並未記載計算式；且生產獎金、大車津貼、現金津貼、全勤獎金、伙食津貼均非「工資」，故勞工錢韋丞於106年10月（即契約終止前最近一個月）正常工作時間所得之「工資」不得加計上開5項給付之數額，僅能以底薪27,000元計算，是勞工錢韋丞於106年度未休之14日特休假薪資，應僅有12,600元（每月底薪27,000元÷30日×14日=12,600元），原告已於106年12月5日、107年12月28日分兩筆連同106年11月份（已計入11日特休假薪資）薪資匯入勞工錢韋丞之薪資帳戶內。勞工錢韋丞雖主張特休假未休之薪資應以其「平均工資」計算，然依勞基法之規定，「平均工資」僅係用以計算資遣費、退休金或職災補償金，故勞工錢韋丞將之用以計算特休假薪資顯有錯誤，且勞工錢韋丞計算之「平均工資」另有不當計入恩惠性給付及加班費之謬誤，系爭民事判決亦認定特休假未休之薪資僅能以平日之工資計算，不得以平均工資計算。

01 4.至就現金津貼3,000元及全勤獎金22,000元部分，原告對
02 各該數額沒有意見，但均認無給付之義務，蓋兩者均非工
03 資。

04 (五)最高行政法院98年度裁字第3239號行政訴訟裁定意旨，固非
05 無見，然：

06 1.今倘為保護勞工而強令雇主必須於民事判決確定前先給付
07 勞工爭訟中之工資，則勞工可能以工資業獲給付而撤回起
08 訴，屆時雇主僅能依據不當得利法律關係請求勞工返還工
09 資，然勞工卻可依民法第180條第3款規定拒絕返還，即便
10 雇主不同意勞工撤回起訴而繼續訴訟並由雇主獲得確定之
11 勝訴判決，勞工仍可依同款規定拒絕返還工資。

12 2.又倘勞工錢韋丞認為原告未給付其工資已造成其生計發生
13 重大困難，尚有勞動事件法第47條第1、2項及第51條規定
14 可保障其毋庸提供任何擔保，即可於民事判決確定前透過
15 法院以定暫時狀態之處分取得工資，足證並無非以行政處
16 分強令原告於民事判決確定前給付工資予勞工錢韋丞之急
17 迫性或必要性。

18 3.綜上可知，強令雇主於民事判決確定前先給付勞工爭訟中
19 之工資，不啻使勞工於民事事件中均可不戰而勝、使雇主
20 於民事事件中即便勝訴亦受有無法索回工資之損害，此情
21 除對雇主顯失公平外，亦將使民事法庭之審理流於白費，
22 更有行政處分凌駕於司法判決之上之弊病；況本件於被告
23 命原告給付勞工錢韋丞工資之時，原告業已獲得系爭民事
24 判決勝訴，原告未依被告之行政處分給付勞工錢韋丞工資
25 並非毫無所據，本件亦非上開最高行政法院裁定所稱預扣
26 勞工工資之情形，於本件應無適用之餘地。

27 (六)就被告所提司法院解釋、函釋與判決所揭意旨，原告茲表示

意見如次：

1. 本件係勞雇雙方對於「獎金」是否屬於「工資」各執一詞之問題，司法院釋字第726號解釋、前行政院勞工委員會（下稱勞委會）82年3月17日（82）台勞動二字第15246號書函及勞動部104年11月11日勞動條2字第1040027481號書函所涉及之基礎事實與本件不同，自無適用之餘地。

2. 本院108年簡上字第70號判決載稱：「採行當事人進行主義及辯論主義較不嚴謹之民事訴訟程序」等語，原告實無法苟同，蓋勞工錢韋丞於與原告之民事訴訟中，係有委任律師進程序，且勞工錢韋丞每一庭均親自到庭陳述意見，較之被告為行政機關，並非勞資爭議之實際當事人，殊難想像實際當事人及其委任之律師於民事訴訟程序會棄己方之程序或實體權益於不顧，故上開判決所述見解，實難令原告甘服。

3. 今勞工錢韋丞請求原告給付之工資乃其遭原告解雇前數年之工資，顯見原告未給付該等工資，對勞工錢韋丞並不構成經濟上之急迫性，且原告既已依被告之命令給付勞工錢韋丞工資，無論對被告或勞工錢韋丞而言，已無任何非即時進行本件行政訴訟否則不足以保護勞工之情形存在，被告稱法院判決所揭示關於普通法院與行政法院就同一爭議可各自為不同認定之見解，於本件應無適用之餘地。

(七) 聲明：

1. 原處分1及其訴願決定1、原處分2關於裁處罰鍰5萬元部分及其訴願決定2均撤銷。

2. 確認原處分2關於公布受處分人名稱及負責人姓名之部分違法。

四、被告答辯及聲明：

(一)被告作成原處分1 適法有據：原告與勞工錢韋丞所約定之薪資既包括「底薪27,000元+生產獎金3,000元+其他津貼4,000元=34,000元」，且「生產獎金」係因「司機工作之績效而給」、「其他津貼」及「大車津貼」係因「勞工駕駛車輛噸數而給」，均具有勞務對價性及給付經常性，應為工資之一部。且依行政法院判決之多數案例可知，「全勤獎金」均具有勞務對價性及給付經常性，應為工資之一部。「特休假未休折算工資」本即屬工資之一部，亦無疑義。基於勞基法保障勞工取得賴以維持生活之工作報酬之立法意旨，縱使勞資雙方間就工資給付尚有爭議，被告基於勞基法第27條規定之授權，依法得命雇主於民事爭議解決前，先行給付工資，以確保勞工取得工作之報酬，維持必要之生計，避免勞工因訴訟曠日費時而使生存權受到不良之侵犯。

(二)原告不遵從第二次限期給付工資之命令，被告依法裁罰（即原處分2），亦屬適法有據：

1.原告雖已依法就第二次限期給付工資命令提起行政爭訟，惟該第二次限期給付工資命令尚「未經撤銷、廢止，或未因其他事由而失效」，依法「其效力繼續存在」（行政程序法第110條第3項規定參照），原告依法自有遵守該限期給付命令之公法上義務（最高行政法院98年度裁字第3239號裁定及本院99年簡字第125號判決意旨參照）。

2.原告雖主張其與勞工間就給付工資有民事訴訟繫屬於第二審法院，尚待民事法院判決確定，惟基於勞基法保障勞工取得必要的工作報酬以維持生計之立法意旨，自不得任由雇主以民事訴訟為由，刻意拖延業經勞動行政主管機關函令限期給付勞工積欠工資之公法上義務，故原告依法負有遵守行政主管機關限期給付工資命令之公法上義務。

01 3.依司法院釋字第726號解釋理由可知，勞基法除就勞動關
02 係所涉及之相關事項規定外，尚課予雇主一定作為及不作
03 為義務，於違反特定義務時並有相關罰則，賦予一定之公
04 法效果，乃強制性質之規範，以實現保護勞工之目的；故
05 依勞動部104年11月11日勞動條2字第1040027481號函意旨
06 ，原告不得於勞雇雙方就工資給付之約定有爭執時，逕自
07 扣發工資，亦不得以勞雇雙方尚有民事爭訟為由，而拒絕
08 遵守被告之限期給付命令，否則勞基法所要求雇主依法給
09 付工資及主管機關限期給付命令等規定，將形同具文。

10 4.被告審酌原告本件之違法情節、應受責難程度及原告係3
11 年內第二次違反被告依勞基法第27條所令限期給付工資命
12 令之行為等因素，依行政罰法第18條第1項、勞基法第79
13 條第1項第2款、第80條之1第1項及桃園市政府處理違反勞
14 動基準法事件統一裁罰基準第2條等規定，裁處罰鍰5萬元
15 ，符合比例原則，適法有據。

16 (三)行政法院就雇主是否依法給付工資，應依職權調查證據及認
17 定事實，不受民事判決所為認定之拘束：按行政訴訟具有公
18 益性質，應審視行為人所為是否違反法律之強制規定，不若
19 民事訴訟以解決私權紛爭為目的，僅依當事人之合意即可作
20 為事實之認定。因此，行政訴訟法第125條第1項規定乃揭櫫
21 行政訴訟採職權調查主義原則，行政法院依職權調查證據及
22 認定事實，不受當事人主張之拘束，故關於事實之認定，係
23 採實質的真實發見主義原則。因此，就本件而言，行政法院
24 之案件審理，主要在於審視原告之行為，是否符合勞基法之
25 規範，並以勞基法保障勞工權利之立法意旨，作為司法審查
26 之核心，而非受限於民事訴訟判決之認定。

27 (四)原處分1命原告限期給付各項短少給付之工資金額，詳如下

述：

1. 生產獎金15,250元部分：原告與勞工錢韋丞原約定之工資包括生產獎金每月固定3,000元，原告於106年1月起片面公告改依實際出勤日給付，但未得勞工錢韋丞同意，不得片面變更，故原告自104年2月起至106年11月均仍應給付勞工錢韋丞生產獎金每月3,000元，但原告實際給付之金額均有短少，惟其中原證8「未知」部分為104年2月短少1,300元、105年2月短少1,500元、106年11月短少1,950元，共計短少給付生產獎金15,250元。

2. 大車津貼19,966元部分：原告與勞工錢韋丞原約定之工資包括大車津貼每月固定3,000元，並於104年11月起調為每月固定4,000元，原告於106年1月起片面公告改依實際出勤日給付，但未得勞工錢韋丞同意，不得片面變更，故原告自104年2月起至104年10月均仍應給付勞工錢韋丞大車津貼每月3,000元，104年11月起至106年11月均仍應給付勞工錢韋丞大車津貼每月4,000元，惟原告實際給付之金額均有短少，其中原證8「未知」部分，參照乙證8第3頁，為104年2月短少1,300元、105年2月短少2,000元、106年1月短少1,600元、106年2月短少2,133元、106年11月短少2,600元，連同106年3月至10月合計短少10,333元，總計短少給付大車津貼19,966元。

3. 未休特別休假工資短付2,758元部分：原告於107年12月12日接受勞動檢查訪談時表示：勞工錢韋丞為103年9月2日到職、106年11月16日離職，於106年度應給14日特休假等語。依勞基法施行細則第24條之1第2項規定，勞工特休未休之日數，其應發給工資之標準為按未休之特休假日數乘以其一日工資計發；而所謂一日工資，其為計月者，為年

度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。本件勞工錢韋丞106年10月份正常工作時間之工資39,900元除以30，每日之工資為1,330元。故原告應給付勞工錢韋丞特別休假14日，未休之工資應為18,620元。原告於給付106年11月份工資時，已給付勞工錢韋丞特別休假未休工資2,700元，原告於107年12月28日再匯入3,262元，因原告主張特休14日中有11日業已以底薪27,000元計算作為106年11月薪資，共計9,900元，故原告尚短少給付勞工錢韋丞特別休假未休工資2,758元（ $18,620 - 2,700 - 3,262 - 9,900 = 2,758$ ）。

4.就現金津貼3,000元及全勤獎金22,000元部分：原告與勞工錢韋丞原約定之工資包括現金津貼每月固定1,000元、全勤獎金每月固定2,000元，原告於106年1月起片面公告改依實際出勤日給付，但未得勞工同意，自不得片面變更，故原告自106年1月起至同年11月均仍應給付勞工現金津貼每月1,000元，但原告於106年9月至11月均未給付，故106年9至11月共計短少給付現金津貼3,000元；原告自106年1月起至同年11月均仍應給付勞工全勤獎金每月2,000元，但原告於該段期間均未給付，故106年1至11月共計短少給付全勤獎金22,000元。

(五)聲明：駁回原告之訴。

五、本院之判斷：

(一)如事實概要欄所載之事實，除後述爭點外，均為兩造所不爭執，並有107年2月7日、同年12月12日勞動檢查訪談紀錄、107年5月7日府勞檢字第1070089178號、108年1月7日府勞檢字第10703006551號裁處書（本院卷第139頁至第146頁）、第一次限期給付工資命令（原處分1）、第二次限期給付工

資命令（本院卷第23頁至第25頁、第85頁至第87頁）、108年5月27日府勞檢字第1080128519號裁處書（本院卷第59頁至第61頁）、原處分2（本院卷第39頁至第41頁）及訴願決定書（本院卷第27頁至第37頁、第43頁至第55頁）在卷可稽，此部分之事實，可以認定。茲本件爭點所在，乃被告所為限期原告給付工資是否合法？而此涉及該給付命令（原處分1）所命給付之項目是否屬於工資之性質？若然，被告得否在民事事件終局裁判確定前，即命原告限期給付？原處分2所為裁罰，是否違反一事不二罰原則？

(二)按「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」（第21條）、「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22條）、「雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。」（第27條）、「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：…。二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。」（第79條）、「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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」勞基法第21條第1項、第22條第2項、第27條、第79條第1項第2款及第80條之1第1項分別定有明文。又按雇主違反主管機關限期給付工資之命令，且於該次違規裁罰時往前回溯3年內，第二次違反者，處5萬元罰鍰（不問雇主或事業單位之規模大小及性質均然），為桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）第2點及其附表第53項次所明訂（本院卷第175頁至第178頁），核此統一裁罰基準，乃被告為處理違反勞基法事件，建立執法之公平性，減少爭

議及提昇行政效率與公信力（參見該裁罰基準第1點），在勞基法第79條第1項、第80條之1第1項所定裁罰種類及範圍內，按雇主或事業單位規模大小及性質、違規次數等差異性，所為細節性、技術性之裁罰標準，使行政裁罰之裁量有一客觀之標準，以免專斷或有差別待遇，被告援以為裁罰之依據，本院爰予尊重。

(三)就原處分1部分：

1.工資為勞工提供勞務之所得，同時也是雇主之生產成本，因此工資問題向為勞資爭議之核心所在。考量勞資關係中，勞工通常在先天上處於弱勢、被動之不利地位，非如雇主擁有資本、生產資料，勞工所擁有者僅為其勞動力，其賴以生存之基礎則為憑藉其勞動力而獲取之工資，因此工資是勞工及其家屬賴以維生之重要憑藉，也是勞工提供勞務之主要目的。為使勞工能如期確實取得應有之工資，保障勞工之生存權益，勞基法特設有工資給付之原則及保障規定，包括法定通用貨幣給付原則（第22條第1項）、直接給付、全額給付原則（第22條第2項）、定期給付原則（第23條第1項），並禁止性別差別待遇（第25條）、不得預扣工資（第26條）等。該法第27條並明定雇主如不按期給付工資，主管機關亦得限期令其給付，考諸其立法意旨，乃以「資為勞工及其家屬所賴以維持生活者，故應按時給付之。雇主積欠工資，勞工如須循民事訴訟程序要求給付，曠時廢日，緩不濟急，生活迫切所需，將嚴重影響勞工生活。」爰由公權及時介入，以確保工資得以按時、如數給付。

2.原告雖以民法第180條第3款、勞動事件法第47條第1項、第2項及第51條等規定，主張強令雇主於民事判決確定前

先給付勞工爭訟中之工資，不啻使勞工於民事事件中均可不戰而勝、使雇主於民事事件中即便勝訴亦受有無法索回工資之損害，不僅對雇主顯失公平，且使民事法庭之審理流於白費，更有行政處分凌駕於司法判決之上之弊病等語。然按民法第180條第3款規定：「給付，有左列情形之一者，不得請求返還：…。三、因清償債務而為給付，於給付時明知無給付之義務者。」此非債清償之規定，須債務人所為給付，出於任意為之者，始足當之。若因避免強制執行或為其他不得已之事由，而為給付者，雖於給付時，明知債務不存在，仍非不得請求返還（最高法院104年台上字第978號民事判決意旨，亦同此見解）。勞基法第27條所定期限給付工資命令，乃係因雇主未依約給付工資，而由勞動主管機關以公權力強制雇主於一定期限內給付工資，雇主如確實依令履行，乃係因限期給付命令使然，並非其任意性提出給付，自無民法第180條第3款規定之適用，是原告此部分主張，容有誤會。又按「（第1項）勞工就請求給付工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費、勞工保險條例第七十二條第一項及第三項之賠償與確認僱傭關係存在事件，聲請假扣押、假處分或定暫時狀態之處分者，法院依民事訴訟法第五百二十六條第二項、第三項所命供擔保之金額，不得高於請求標的金額或價額之十分之一。（第2項）前項情形，勞工釋明提供擔保於其生計有重大困難者，法院不得命提供擔保。」「除別有規定外，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之。」固為107年12月5日制定公布、109年1月1日施行之勞動事件法第47條第1項、第2項及第51條第1項所分別明文。惟上開規定，乃係為了強化勞工於民事保全程序之可及性，避免因其經

濟上弱勢無力負擔高額擔保金，致難以經由保全程序保障其權利，以貫徹憲法保障國民基本人權、維護人格尊嚴及保障勞資雙方地位實質平等之精神，其性質上屬於勞工訴訟上之權利，與勞動主管機關透過限期給付工資命令之行政手段，以落實勞基法上之工資全額給付、定期給付原則之立法意旨，性質上顯然迥異；且民事保全程序僅是暫時性權利保護，勞工仍應進行後續民事訴訟程序，待獲有利判決確定，方有實現其實體上權利之可能，不若限期給付工資命令有助於勞工即時取得其賴以維持生活所需之工資，是原告主張因有上開勞動事件法之保障規定，本件並無非以行政處分強令原告於民事判決確定前給付工資給勞工之急迫性或必要性等語，亦非可採。又雇主依限期給付命令給與工資後，仍可就其應否支付工資給勞工之實體上爭議，循訴訟途徑加以釐清，此固然不免增加雇主之訴訟勞費，甚或日後獲得有利裁判，亦可能面臨求償無著之風險，然相對於一般而言處於弱勢處境之勞工，上開風險由經濟優勢之雇主承擔，毋寧是更為合理、正當之立法選擇，是原告上開所稱限期給付工資命令不啻使勞工於民事事件中均可不戰而勝、使雇主於民事事件中即便勝訴亦受有無法索回工資之損害，不僅對雇主顯失公平，亦將使民事法庭之審理流於白費，更有行政處分凌駕於司法判決之上之弊病等語，亦恐過言。

3. 工資既為勞工賴以生存之基礎，也由此證立限期給付工資命令之立法正當性，則本件原處分¹所命原告給付之金額，是否確屬工資之性質，即有待釐清，而此亦為原告爭執原處分¹合法性之重點所在：

(1) 由於實務上雇主給與勞工報酬之名目繁多，何種名目屬

於工資，不僅關係工資額之多寡，亦連帶牽動各種給付之基礎，影響勞工之權益甚大，是勞基法乃予以立法定義。依該法第2條第3款規定，所謂工資，乃指「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」。因此，工資乃是勞工因提供勞務而相對自雇主處獲得之報酬，具有「勞務對價性」。至該款所稱之「經常性給與」，勞基法並無明文規範其定義，勞基法施行細則第10條就此部分，雖以除外條款之方式，將不屬於「經常性給與」之項目予以臚列，惟其概念內延究竟為何，亦無明確說明。然由勞基法立意在於保障勞工權益之核心精神以觀（勞基法第1條規定參照），立法者應無以「經常性給與」限縮工資定義之意，是工資並不以兼具「勞務對價性」及「經常性給與」之要件為必要，毋寧應以「勞工因工作而獲得之報酬」之「勞務對價性」，為定性雇主給與之性質是否為工資之核心標準，如經認定該給與具有「勞務對價性」者，不論其是否屬於「經常性給與」，均無礙於其屬工資之性質。惟如於定性給與之性質有所未明時，該給與是否具有「經常性」，則可作為輔助認定之標準；而所謂「經常性」，應認只要在一般情形下經常可以領得之給付，在制度上即具經常性，而無論其給付名稱為何。

- (2) 就系爭生產獎金部分：原告人員於被告進行勞動檢查時，業已說明：「106年2月之前生產獎金是採月給固定3,000元，106年2月之後改為日給式，依實際出勤日給付。」（本院卷第140頁）、「（貴公司與勞工錢韋丞

約定之薪資為何？）底薪27,000元＋生產獎金3,000元
＋其他津貼4,000元＝34,000元。…。生產獎金：司機
工作之績效而給。」（本院卷第144頁）、「生產獎金
津貼-104年至105年固定每月3,000元，106年起以實際
上班天數計算。」（本院卷第149頁）等語，可見生產
獎金之給與，不僅係原告與勞工錢韋丞所約定之薪資內
涵，且與勞工錢韋丞勞務之提供具有緊密不可分離之關
係，此由原告於106年變更該項給與方式由月給改為日
給後，其生產獎金之給與乃係以勞工錢韋丞提供勞務（
實際出勤日）為其支付條件，尤見其係屬於「勞工因工
作而獲得之報酬」，其具有「勞務對價性」，至為明顯
。至原告固於訴願時陳稱生產獎金數額若干，須視原告
之營收狀況而定，此與勞工錢韋丞之勞務對價性完全無
關，是若原告營收狀況不佳，原告仍可選擇不發或減發
生產獎金等語（訴願（一）卷第38頁），惟是否屬於工資之
性質，並不以雇主之主觀意思為準，而應基於客觀之判
斷；且原告於訴願中自承其於105年、106年從未發放生
產獎金給朱姓員工等語（訴願（一）卷第39頁），若原告前
述所稱生產獎金係視原告營收狀況而定一節屬實，則何
以勞工錢韋丞可以於105年、106年領得生產獎金，而同
係任職於原告之朱姓員工卻分文未得？可見原告此部分
所陳，應非事實，是原告主張生產獎金並非工資等語，
自不足採。

- (3) 就系爭大車津貼部分：原告人員於勞檢時，除如上所稱
「其他津貼」屬於約定薪資之一部分外，並表示：「其
他津貼：即大車津貼，開6.5噸以上之車輛而給。」（
本院卷第144頁）、「大車津貼-104年1月起固定3,000

元/月，104年11月調整至4,000元/月，106年起以實際上班天數計算。」（本院卷第149頁）等語，可見大車津貼之給與，不僅係原告與勞工錢韋丞所約定之薪資內涵，且係因「開6.5噸以上之車輛而給」，而勞工錢韋丞係於原告公司擔任司機一節，為兩造所不爭執，是該大車津貼乃係緊密依附於勞工錢韋丞之工作性質而給予，其自屬具有「勞務對價性」之工資無訛。原告雖於訴願時陳稱大車津貼實為原告所核發之「其他津貼」項，係核發給擔任貨車司機職務之員工之差旅津貼（因貨車司機須至外地工作）與誤餐費（貨車司機之中餐與晚餐可能須在外地購餐）等語（訴願（一）卷第40頁），惟貨車司機之工作性質，本來就是因應公司送貨需要而須遠赴外地，屬於常態性之工作內容，與基於一時工作所需而遠赴外地出差之情形，有所不同；而依前引原告人員於勞檢時之陳述，不論大車津貼如何調整數額或給付方式，均採定額或實際上班天數計算，顯非以勞工錢韋丞實際出勤地，定其是否為出差而給予之差旅費或誤餐費，是原告所稱大車津貼實為差旅津貼、誤餐費等語，應不足採，其名目並不影響其實質上為工資之性質。

(4) 就系爭現金津貼及全勤獎金部分：依原告人員於勞檢時所陳：「現金支付部分，係因該員工作上配合度高，於106年1月每月支付1,000元，後因該員工作上配合度不佳，故自106年9月起取消。」「全勤獎金-原於106年1月前每月員工每月給予（每月員工金額不一），錢韋丞為每月2,000元，後因一例一休成本提高，故取消該筆獎金（106年1月起）。」（本院卷第150頁）等語，可見現金津貼仍係因勞工工作所取得之報酬，雖其係以「

工作配合度高」為給付條件，惟其並無具體之考核標準，且係按月給予，足認此部分給與，係只要在一般情形下經常可以領得之給付，在制度上具有其經常性，自應認其性質上屬於工資。另「全勤獎金」部分，既與勞工的出勤狀況高度相關，並非因工作以外之其他因素而給予，自屬「因工作所獲得的報酬」，而屬於工資。

- (5) 上開各項給與性質上既屬工資，而工資乃係由勞雇雙方所議定，其調整、計算、結算與給付之日期及方法（勞基法第21條第1項前段、勞基法施行細則第7條第3款規定參照），均應由勞雇雙方合意為之，不得由雇主片面予以變更，雇主如未與勞工議定，片面變更工資數額或結構，即屬違反上開強制規定。勞雇雙方之合意，固不妨基於默示之意思表示而成立，惟沈默與默示意思表示不同，沈默係單純之不作為，並非間接意思表示，除法律或契約另有規定外，原則上不生法律效果；默示意思表示則係以言語、文字以外之其他方法，間接使人推知其意思，原則上與明示之意思表示有同一之效力，然勞工保持沉默未即表示異議，尚難逕認為默示同意，蓋勞工可能基於保全工作之需求而未敢提出異議，因此是否業經勞工默示同意，仍應依相關情事具體判斷。本件原告固於105年11月18日公告：「一、明年（2017）起全勤獎金將有所調整。二、明年（2017）起，各項獎金將以天數計算發給。」（本院卷第155頁），惟原告人員於勞檢時業已自承「因一例一休實施，故自106年1月起將上述津貼獎金由按月計算支付，改為按日計算支付，以公告方式佈達，雖無與勞工個別簽定書面契約，但勞工均無反對意見」等語（本院卷第150頁），可見原告並無

01 法提出書面勞動契約以證明上開各項工資之調整，業經
02 勞工錢韋丞明示同意；勞工錢韋丞固於工資調整後，尚
03 於原告公司任職至106年11月間，惟由其事後對原告所
04 提出之民事訴訟，均爭執上開各項給與之調整，而請求
05 原告給付差額之情觀之，勞工錢韋丞就此上開調整是否
06 確實默示同意而持續受領工資之給付，尚非無疑，此外
07 ，本件並無其他事證足資證明勞工錢韋丞確已默示同意
08 工資之調整，則被告以原告未經勞工同意逕行調整工資
09 ，而仍依調整前之工資數額核計其命原告限期給付之金
10 額，自屬有據。準此，被告參據原告所提系爭民事判決
11 附表(二)(訴願(一)卷第147頁；即本院卷附原證8，本院卷
12 第235頁)、勞工錢韋丞103年9月至106年11月關於「其
13 他津貼」、「大車津貼」、「中餐費」、「晚餐費」薪
14 資明細(訴願(一)卷第156頁；即本院卷附乙證8第3頁，
15 本院卷第153頁)，而計得原告短付勞工錢韋丞104年2
16 月至106年11月期間之生產獎金15,250元、同期間大車
17 津貼19,966元、106年9月至同年11月因勞工表現良好按
18 月支付之津貼計3,000元、106年1月至同年11月全勤獎
19 金22,000元，經核並無不合。

- 20 (6)就系爭未休特別休假工資部分：按「(第1項)勞工在
21 同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下
22 列規定給予特別休假：…。四三年以上五年未滿者，每
23 年十四日。…。(第3項)勞工之特別休假，因年度終
24 結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。」「本
25 法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定
26 辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假
27 日數，乘以其一日工資計發。。(二)前目所定一日工資，

為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。」分別為勞基法第37條第1項第4款、第3項及勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1目、第2目所明文。本件勞工錢韋丞於103年9月到原告公司任職，106年11月16日離職（本院卷第144頁），已於原告公司任職超過3年，依上開規定，原告應給予勞工錢韋丞14日特別休假。又應休未休特別休假，雇主既應發給工資，而工資係以勞雇雙方所約定之數額或項目為準，原告既於106年1月起片面變更給付內容，則計算應休未休特別休假工資，自應按變更前之工資約定內容為準。再者，原告於雖本件訴訟中主張其於106年3月後，將原包含於「其他津貼」中之「中餐費」與「晚餐費」二項給付自「其他津貼」中抽離等語，惟如前所述，關於「大車津貼」數額之調整，並未經勞工錢韋丞同意，此部分仍應依調整前之數額認計；至調整後所列之「中餐費」與「晚餐費」部分，因係依實際上班天數計算，並非以勞工錢韋丞實際出勤地而決定是否給予餐費，自應認係屬於工資性質，從而，勞工錢韋丞之「契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資」，應為39,900元（含底薪27,000元＋生產獎金3,000元＋大車津貼4,000元＋現金津貼1,000元＋全勤獎金2,000元＋餐費2,900元【本院卷第153頁，薪資明細上所載106年10月中餐費1,900元＋晚餐費1,000元】），據此計得應休未休特別休假之「一日工資」為1,330元（39,900元÷30日＝1,330元），14日應休未休特別休假工資為18,620元。原告既主

張係以底薪 27,000 元計算應休未休特別休假之工資，並將已計入 11 月薪資之 11 日特別休假薪資給付給勞工錢韋丞，則就該 11 日應休未休特別休假而言，原告實際上所給付之工資為 9,900 元（ $27,000 \text{ 元} \div 30 \text{ 日} \times 11 \text{ 日} = 9,900 \text{ 元}$ ）；另依原告所提錢韋丞 106 年 1 月至 11 月薪資明細（本院卷第 239 頁），其於給付 106 年 11 月份工資時，已將「106 年度未休完之特別休假 3 天」之特別休假未休工資 2,700 元給付勞工錢韋丞，嗣原告又於 107 年 12 月 28 日再匯入 3,262 元，以補特休假之差額（本院卷第 157 頁至第 159 頁），則原告尚短少給付勞工錢韋丞應休未休特別休假工資為 2,758 元（ $18,620 - 9,900 - 2,700 - 3,262 = 2,758$ ），被告依此以原處分 1 限期命原告給付勞工錢韋丞特別休假短付之未休工資 2,758 元，於法自無不合。

(7) 本件原告與勞工錢韋丞間民事事件，於原處分 1 作成前，固經臺灣桃園地方法院中壢簡易庭於 107 年 10 月 30 日以 107 年度壠勞簡字第 7 號判決駁回原告錢韋丞之訴（訴願（一）卷第 109 頁至第 145 頁），惟該事件因勞工錢韋丞上訴而尚未經判決確定，仍在法院審理中，且勞動主管機關就所轄事務本即有認定事實、適用法律之職權，是被告認本件已符合勞基法第 27 條規定要件，而以原處分 1 作成限期給付工資命令，於法自屬有據，原告訴請撤銷原處分 1，自無理由。

(四) 就原處分 2 部分：

1. 本件原告經被告以原處分 1 限期給付工資給勞工錢韋丞後，因未履行，而為被告以 108 年 5 月 27 日府勞檢字第 1080128519 號裁處書裁處罰鍰 2 萬元，並公布原告名稱及負責人姓名；嗣被告復於 108 年 6 月 6 日對原告進行勞動檢查，查

得原告仍未給付勞工錢韋丞上開短少之工資，被告乃又於以108年8月16日府勞檢字第1080203344號函（即第二次限期給付工資命令），限原告於108年9月16日前，給付勞工錢韋丞前揭短少之工資（工資項目及數額，均與原處分1相同），因原告仍未履行，被告乃以原告係於3年內第二次違反勞基法第27條規定，而裁處罰鍰5萬元，並公布原告名稱及負責人姓名（即原處分2），核與勞基法第79條第1項第2款、第80條之1第1項及裁罰基準第2點及其附表第53項次等規定，並無不合，原告嗣後雖已於109年9月21日給付上開工資給勞工錢韋丞（此有取款憑條在卷可憑，本院卷第357頁），惟並不影響原處分2之合法性。又原告固就第二次限期給付工資命令提起行政訴訟，目前於本院審理中（本院109年度訴字第282號，本院卷第73頁至第83頁），惟該限期給付工資處分既為本件本件原處分2之前提事實，該處分又未具有形式上持續力，本院自得一併審酌其合法性；又該處分限期原告支付工資之內涵，與原處分1相同，原處分1之合法性既經本院確認，已如上述，則本院亦同認該第二次限期給付工資命令，並無瑕疵可指，原處分2據以裁罰，自無違誤。

2. 本件原告前經被告依勞基法第22條第2項前段、第38條第4項前段、第79條第1項第1款及第80條之1第1項等規定，分別於107年5月7日、108年1月7日各裁罰原告罰鍰2萬元，並均公布原告之名稱及負責人姓名等情，有被告107年5月7日府勞檢字第1070089178號、108年1月7日府勞檢字第10703006551號裁處書在卷可憑（本院卷第141、142頁、第145、146頁）。原告雖據此主張被告就本件生產獎金與未休特別休假折算工資差額之處分，違反一事不二罰之規定

等語，惟考諸上開兩裁罰事實，乃分別係因原告短少給付勞工錢韋丞000年0月生產獎金900元、原告未依法計給勞工錢韋丞未休特別休假日數折算工資等情，核與本件原處分2，係因原告未依第二次限期給付工資命令給付工資，兩者違反之行政法上義務並不相同，自無違反一事不二罰之可言，是原告上開主張，應有誤會。

(五)綜上所述，原告主張均無足採。從而，被告以原告未全額給付工資，而依原處分1命限期給付；又因原告未依第二次限期給付工資命令，違反勞基法第27條規定，且係3年內第2次違反該條規定等情事，裁處罰鍰5萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，認事用法均無違誤，訴願決定予以維持，核無不合。原告訴請本院為如其聲明所示之判決，為無理由，應予駁回。又本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

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 110 年 1 月 14 日

臺北高等行政法院第二庭

審判長法官 蕭 忠 仁

法官 蘇 嫻 娟

法官 李 明 益

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。

01 是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴
02 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
03 文書影本及委任書。
04

05 中 華 民 國 110 年 1 月 14 日

06 書記官 劉 育 伶