臺灣新竹地方法院行政訴訟判決

108年度簡字第10號

原　　告　千代田顧問股份有限公司
法定代理人　蔡政杰
被　　告　新竹縣政府
代　表　人　楊文科
訴訟代理人　余文翔

上列當事人間有關勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國108年1月29日勞動法訴字第1070020200號訴願決定，提起行政訴訟，本院於民國108年6月18日辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣貳仟元由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

緣原告為適用勞動基準法之行業，經被告勞工處以原告於民國（下同） 106年8月1日及9月6日提供之勞工薪資明細及給付證明，認原告截至106年9月27日止，仍積欠其勞工方裕盛薪資新臺幣（下同）363,658元、張芳端316,582元、范宜珊41,464元、余謦廷265,070元、陳秀蘋 15,752元，有違反勞動基準法第22條第2項規定之情形，而依同法第79條第1項規定，於106年10月6日以府勞資字第1060115345號違反勞動基準法罰鍰案件處分書，處原告罰鍰 2萬元，原告不服提起訴願惟，勞動部以107年5月10日勞動法訴字第1060027788號訴願決定書撤銷，並命被告於 2個月內另為適法之處分。被告嗣以原告有違反勞動基準法第22條第 2項規定之情形，依同法第79條第1項及第80條第1項第 1款規定，於107年6月21日以府勞資字第1070020934號違反勞動基準法罰鍰案件處分書（下稱原處分），裁處原告罰鍰 2萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，原告不服，提起訴願遭決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、兩造聲明：

（一）原告部分：

1.訴願決定及原處分均撤銷。

2.訴訟費用由被告負擔。

（二）被告部分：

1.原告之訴駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

三、兩造陳述：

（一）原告部分：

1.原告於105年間遭遇嚴峻經濟狀況，經召集全體員工說明及個別溝通後，原告於同年11月18日公告因應策略，即如有未發放部分款項，將於大家共同處理中之案件財產處分時補發，原告則每月額外提供休假一日。而上開額外提供休假一日之策略實施至106年6月止，均為員工所知悉並運用，原告亦持續依勞雇雙方協議按期給付至今，甚至部分已支付完畢，足見伊與勞工間本有約定，實屬勞動基準法第22條第2項但書所指「勞雇雙方另有約定」情形。

2.原告於接獲被告106年10月3日府勞資字第1060093379號函，要求補足勞雇雙方另有約定之書面資料後，乃聯絡員工並請其等以電子郵件方式回覆，以補足書面約定紀錄，詎遭被告認係事後補救措施，而非自始與勞工有另行約定給付方式，故不予承認而為原處分。然而，法律並無規定勞動基準法第22條第 2項但書「勞雇雙方另有約定」情形限以書面或口頭形式，原告斯時有對全體員工公告，並無個別書面約定紀錄，嗣後與員工聯絡之電子郵件日期，亦當然會在被告要求補足資料之後，被告以此裁罰，實令人不服。

3.又原告與勞工間既有勞動基準法第22條第 2項但書情形，是被告依同法第27條規定進行處分，亦顯有誤認。再勞動部先於107年5月10日作成之勞動法訴字第1060027788號訴願決定書中，已指明被告應受自身所為通知原告限期改善函文拘束，如原告逾期未有作為始可處罰，勞動基準法第

22條規定部分則不再加以論處，方屬適法。詎原處分竟仍以原告違反勞動基準法第22條規定，而依同法第79條第 1項、第80條之1第1項規定裁罰；訴願決定書更以原告未於原處分書作成前補足全額工資，符合勞動基準法第22條規定為由，駁回原告之訴願，原告均礙難接受等語。

（二）被告部分：

1.法律雖未規定勞動基準法第22條第 2項但書「勞雇雙方另有約定」情形需以書面方式作成紀錄，惟原告於實施檢查及陳述意見時，未能提出佐證資料，自難認屬實。且本案係因原告員工於106年4月28日、5月4日提出申訴陳稱薪資未獲全額給付；檢視原告提出之電子郵件紀錄，員工范宜珊、余謦近、陳秀蘋、方裕盛、張芳端之聯絡時間分別為106月9月26日、106年10月18日、106年10月18日、106年10月19日、106年10月19日，均在被告函命原告陳述意見送達（106年 9月21日）、及原處分送達（106年10月12日）之後，故應認原告非自始即與員工有另行約定薪資給付方式，而係事後始為之補救措施。

2.被告既認原告有違反勞動基準法第22條第 2項規定情形，自得依同法第27條規定命限期給付。又原告於命限期給付處分送達後30日內提出與員工約定給付方式之書面紀錄後，被告亦未再以原告違反勞動基準法第27條規定為由處分原告。而勞動基準法第27條規定之立法理由，係因工資為勞工及其家屬所賴以維持生活者，故應按時給付，雇主積欠工資，勞工如須循民事訴訟程序要求給付，曠日廢時，緩不濟急，生活迫切所需，將嚴重影響勞工生活，爰明定主管機關得限期令其給付，亦即於雇主有違反勞動基準法第22條第 2項規定時，主管機關得依同法第27條為限期給付處分，係為保障勞工能儘早取得雇主未按時給付之工資，並非給予雇主限期改善機會。

四、法院判斷：

（一）按「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。」、「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。」、「有下列各款規定行為之一者，處2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反…第22條至第25條…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；…。」，勞動基準法第1條、第22條第2項、第79條第1項第1款、第80條之1第1項分別定有明文。

（二）次按，勞動基準法第22條第 2項所謂「全額」，乃指不能折扣、減額。蓋工資係勞工因工作而獲得之報酬，為其維持經濟生活最重要之財源，為保障勞工生活，勞動基準法乃明定工資應全額、直接並定期給付勞工。至於同條項但書所謂「法令另有規定」，係指如勞保保費、健保保費、職工福利金、所得稅預扣及法院之強制執行等。另所謂「勞雇雙方另有約定」，限於勞雇雙方均無爭議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言；如勞雇雙方對於約定之內容仍有爭執，或對於扣取之數額未能合意，自非雇主單方片面所能認定，即應由雇主循司法途徑解決，不得逕自扣發薪資或逕為抵銷而不全額給付工資。否則任憑雇主自行認定，逕自扣款，勞工動輒須就雇主積欠之工資循民事訴訟程序訴請雇主給付，將嚴重影響勞工生活，而與勞動基準法之立法目的有違。因此，規定勞工之工資應全額直接給付，係屬法令強制規定，若有違反，即應受罰。又按工作報酬係勞工之生計來源，為其賴以維生的基本權益，應予保障。故工作報酬之給付，除經勞工同意或較有利於勞工之外，應按原約定方式給付，不得任意改變，始合於當事人間勞動契約約定及保護勞工之旨（勞基法第22條第2 項規定參照）。否則，若可任由雇主改變工作報酬之給付方式，或給付不完全或給付遲延等，則將使勞工生活收

支受到影響。

（三）經查，雖原告主張因 105年間曾遭遇嚴酸經濟狀況，經召集全體員工說明及個別溝通後，於同年11月18日公告因應策略，即如有未發放部分款項，將於大家共同處理中之案件財產處分時補發，原告則每月額外提供休假一日等語，並提出之105年11月18日千代田（105）字第0001號公告，及105年1月30日「重要通知-謹代表蔡大哥公告104年年終獎金發放說明」電子郵件（見訴願卷第22至23頁）為憑，，然前揭資料至多僅足證明原告曾單方提出積欠薪資之補發方式，並無法證明其員工有同意該一提案而與原告達成無爭議之明確約定情事。

（四）次查，續觀之原告提出電子郵件記載（見本院卷第39至47頁），其內容除與前揭公告及電子郵件所記載方案不同外，且係就原告已積欠之薪資債務，與員工事後達成清償協議，而非事前就工資中扣取一定金額達成合意。據此，堪認原告確有未經員工同意即變更員工薪資發放方式及期日，而有未全額給付員工薪資之情形。

（五）再按，勞動基準法第22條第 2項係規定「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。」，而同法第27條則係規定「雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。」，二者規定之行政義務不同、構成要件有異，係屬不同性質之行政義務。查被告以106年10月3日府勞資字第1060093379號函限期令原告給付，乃係針對原告違反勞動基準法第27條規定不按期給付工資行為所為之核處，非對原告違反同法第22條第 2項未全額直接給付勞工工資行為所為之督促，是原告主張被告應受上開函文拘束，待原告逾期未有作為始可按勞動基準法第27條規定處罰，同法第22條規定部分不再加以論處云云，亦難認有理。

（六）綜上所述，原告起訴所為主張，核無足採，被告依勞動基準法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，處原告罰

緩 2萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合。原告訴請撤銷訴願決定及原處分，為無理由，應予駁回。

（七）本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法，經核與判決之結果不生影響，無庸逐一論述，併予敘明。

五、據上論結，原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段、第104條，民事訴訟法第87條第1項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　2　　日

行政訴訟庭　法　官　　張百見

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，非以違背法令為理由，不得為之，且須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　2　　日

書記官　　李佩玲