臺灣桃園地方法院行政訴訟判決

107年度簡字第19號

原　　告　添進裕機械股份有限公司
法定代理人　蕭政男
訴訟代理人　楊美玲律師
被　　告　桃園市政府
代　表　人　鄭文燦
訴訟代理人　林三加律師

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部民國107 年1 月30日勞動法訴字第1060022331號訴願決定（原處分案號：被告106 年7 月28日府勞條字第1060165246號），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：本件為罰鍰處分涉訟，其標的金額在新臺幣（下同）40萬元以下，依行政訴訟法第229 條第1 項及第2 項第2 款規定，應適用簡易訴訟程序，以地方法院行政訴訟庭為第一審管轄法院，合先敘明。

二、事實概要：

原告係從事機械製造業，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106 年5 月12日、24日及106 年6 月14日實施勞動條件檢查，發現原告與其勞工劉勝昌約定，每月薪資於次月8 日發放，惟劉勝昌之106 年4 月份薪資，原告迄106 年5 月24日止，仍未給付，違反勞基法第23條第1 項規定。經被告認定違規屬實，依同法第79條第1 項第1 款、第80條之1 第1 項及桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第18項規定，審酌原告係第2 次違反同一規定，以106 年7 月28日府勞條字第1060165246號裁處書（下稱原處分），處原告罰鍰5 萬元，並公布原告公司名稱及負責人姓名。原告不服，提起訴願後經駁回，遂提

起本件訴訟。

三、原告主張略以：

（一）劉勝昌於106年4月10日，因在工作場所，涉嫌言語性騷擾原告的女性員工，原告為保護受騷擾的女性員工，乃要求劉勝昌當日先行請特休假離開公司，然其竟自次日起，即未到職也未告假。原告也無法與其聯絡，乃由主管先代其請同年4月11日至4月13日之特休假。詎原告於106年4月13日接獲「桃園市勞資和諧促進會」（下稱勞促會）通知於106年4月19日到會調解資遣費，原告始知劉勝昌要求資遣，其主管遂於106年4月14日刪除特休假請假紀錄，並註記「銷假」。原告並隨即於同年月14日發函給勞促會表示並未與劉勝昌解除勞動關係，故未出席106年4月19日之調解。劉勝昌復於同年月21日申請第二次調解，請求106年4月1日至4月10日工資14,096元，惟此金額與第一次申請調解主張之12,000元工資不同；且第一次申請調解時，主張月薪為36,000元，但第二次申請調解時主張月薪為42,290元。又被告勞動局106年4月24日桃勞資字第1060032654號函，通知原告於106年5月11日調解。因劉勝昌主張之月薪有36,000元、42,290元之不同，原告須待106年5月11日調解後，始能確定數額，自無法於106年5月8日自行決定薪資數額為給付。另劉勝昌主張的特休假也有19天與20天之不同；且106年4月11日至4月13日，是否休特休假或另有主張，亦涉及薪資的計算，原告並無法單方擅自決定，故無法於106年5月8日發放薪資給劉勝昌。被告勞動局又訂於106年5月19日調解，原告與劉勝昌直至106年5月19日前，尚未就薪資數額達成共識，原告當然無法於106年5月8日給付薪資。原告與劉勝昌至106年5月19日才成立調解，始確認應給付之薪資數額，並經劉勝昌同意在106年6月8日支薪日為給付。則勞方既已同意原告106年6月8日支付106年4月份的薪資，則被告對原告之裁罰，顯然逾越勞方之意願。

（二）被告勞動局於106年5月24日進行勞動條件檢查時，原告確實尚未給付劉勝昌薪資，但係因原告之薪資轉帳經辦人員羅芳旻已與劉勝昌約妥在106年6月8日併同5月份之薪資轉帳，並非原告不於106年5月24日支付薪資給劉勝昌。此轉帳細節，不可能會由原告介入處理，亦非事後改善行為。被告裁罰原告既不通情理，又於法無據，對原告誠然不公平。被告顯未考量，本件並非單純未於約定期日給付薪資，而是原告與劉勝昌於106年5月8日發薪日前，已生之資遣費、4月份工資金額等勞資爭議，以致原告須先經過調解確定後，始能給付劉勝昌4月份應領之工資。且原告於成立勞資爭議調解後，即按雙方另外約定之期日，於6月8日給付劉勝昌4月份工資。是被告機關所認原告有違反勞基法第23條規定，認事用法顯有誤。

（三）對於因勞資爭議，致未按時給付員工薪資之案例，各地主管機關，均是以勞基法第27條「限期給付」之處分方式，命該等案件之資方給付薪資。原告卻逕受裁罰5萬元之處分，可見被告機關對原告之處分，顯然違背法令。基於平等原則，若人民處於相同之情形下，行政機關應給予相同之待遇，始能稱給予人民實質之平等。原告未能如同其他案件先獲「限期給付」處分之相同待遇，且原告與劉勝昌已進入調解階段，正待調解結論。而被告逕為原處分，顯有使原告受有不平等之對待。

（四）聲明：原處分與訴願決定均撤銷。

四、被告答辯略以：

（一）原告與劉勝昌間已約定應於每月8日給付前月工資，原告卻未於106年5月8日給付劉勝昌106年4月份薪資。被告於106年5月12日派員至原告公司進行勞動檢查時，原告公司人資助理羅芳旻表示公司薪資於每月8日全薪發放上月工資，計薪週期為上月1日至30日（31日），薪轉給付。並於106年5月24日勞動條件訪談時表示劉勝昌之工作日依員工考勤紀錄表最後出勤日為106年4月10日上午

07：57，最後刷退為當日11：59，目前尚未給付106 年4 月薪資。足見原告確有於106 年5 月8 日約定給付日至106 年5 月24日檢查日時，仍未給付劉勝昌106 年4 月份工資之事實，已違反勞基法第23條第1 項規定。

（二）原告主張劉勝昌因涉嫌言語性騷擾女性員工，「致遭總經理以休無薪假方式懲處」，並由主管代理劉勝昌強制申請106 年4 月10至13日特休假。並稱其對劉勝昌雖責處無薪假懲戒，但實際仍需待與劉勝昌商議後再作處理，惟劉勝昌於106 年4 月11日即已主張勞基法第14條第1 項第6 款規定，終止勞動契約。嗣原告分別於106 年4 月14、17、18、19日等四日通知劉勝昌上班，但劉勝昌並未上班，原告乃於106 年4 月20日以其連續曠職三日為由，依勞基法第12條第1 項第6 款規定終止勞動契約。依上開事實可知，勞資雙方就本件勞資爭議，彼此均主張依勞基法終止勞動契約。倘勞方之主張成立，則雙方勞動契約之終止日應為106 年4 月11日；倘雇主之主張成立，則雙方勞動契約之終止日應為106 年4 月20日。惟不論勞資雙方何者之終止契約為合法有效，僅有終止日不同之結果，均仍屬依勞基法規定所為之終止勞動契約。依勞基法施行細則第9 條規定：「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。」是故，本件以原告在後所主張之106 年4 月20日因劉勝昌連續曠職三日而依勞基法第12條第1 項第6 款終止勞動契約之事實，原告依上開法令，仍「應即結清工資給付勞工」，並未有因主張終止勞動契約而取得延後給付工資之權利。是故，原告於106 年5 月8 日約定給付日至106 年5 月24日檢查日時，仍未依約定期間給付劉勝昌106 年4 月份工資，業已違反勞基法第23條第1 項「工資應按期給付」之規定。

（三）勞基法第27條與第23條第1 項是分屬不同之法令要求，如雇主違反勞基法第23條第1 項，則依勞基法第79條第1 項第1 款規定裁罰；如雇主違反勞基法第27條限期給付命令

，則依勞基法第79條第1項第2款規定裁罰。縱使雇主就其遲延給付工資之行為，經主管機關核令限期給付並依該命令所訂期限給付工資，而未違反勞基法第27條限期給付命令，亦不代表雇主即無違反勞基法第23條第1項「雇主應按期給付工資」之規定。況且，勞基法第27條限期給付命令之規定，乃授權主管機關於適當及必要時，「得」依法限命雇主於一定期間內給付工資，「是否」行使、「何時」行使，均屬行政主管機關之裁量權限。劉勝昌就系爭勞資爭議事件，於106年4月10日申請調解，但原告以「未解除勞動契約」為由，並未出席106年4月19日第一次調解會議，而未實質召開調解會議，故勞資雙方後續仍於106年5月19日進行第二次調解會議，並實質召開調解會議，而於該次調解會議中達成調解方案，故被告並未另行核發限期給付命令，乃依行政裁量之適當判斷。蓋依勞資雙方既已達成調解方案，被告再發限期給付命令顯屬多此一舉，反而有違比例原則之適當性及必要性原則，故原告主張被告未於原處分作成前先行核發限期給付命令，違反行政程序法第7條之比例原則等語，並無理由。又本案係就原告違反勞基法第23條第1項「雇主應按期給付工資」之規定，並無「同案」、「同一情形」，有不同對待情形，自無平等原則之適用。

（四）被告審酌原告本件之違法情節及應受責難程度、所生影響及其資力及原告五年內第2次違反同一規定等因素，就原告未依約定期日按期給付工資，違反勞基法第23條第1項規定，並參酌行政罰法第18條規定、桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準，於勞基法第79條第1項第1款法定裁罰額度範圍內，裁處5萬元，並依勞基法第80條之1第1項作成原處分，洵屬適法。

（五）聲明：原告之訴駁回。

五、本院之判斷：

（一）本件相關法規：

1、勞基法第1條：「（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。」

2、勞基法第23條第1項：「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。」

3、勞基法第79條第1項第1款：「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：一、違反……、第二十二條至第二十五條、……規定。」

4、勞基法第80條之1第1項：「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。主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」

5、勞動基準法施行細則第9條規定：「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。」

6、桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第2條：「本法事件統一裁罰基準違規次數基準如下：（一）附表次數之累計，以同一事業單位最近五年內違反本法同一規定事件次數論計」及附表第18項規定「第二次違規處5萬元罰鍰」。

（二）前揭事實概要欄所載之事實，除後列之爭點外，其餘為兩造所不爭執，並有本院卷內分別所附之相關證據資料在卷可稽（參附表一、二），堪信屬實。

（三）原告固不否認有事實概要欄所述之情事，惟主張：其與劉勝昌對於工資數額需待調解後方可確定，且已與劉勝昌合意於106年6月8日給付薪資等語，被告則以前詞置辯。是依兩造所述，本件爭點應為：1.原告主張因調解程序尚

在進行，未於106 年5 月8 日給付劉勝昌當年度4 月份薪資，並未違反勞基法第23條規定，是否有理由？2.原告主張與劉勝昌於106 年5 月19日達成緩期給付工資之合意，不應依勞基法第23條規定予以裁罰，是否有理由？3.被告以原告違反勞基法第23條第1 項規定，是否應先依同法第27條限期命原告給付薪資，原告仍未給付時，始可處罰？

（四）原告主張因調解程序尚在進行，未於106 年5 月8 日給付劉勝昌當年度4 月份薪資，並未違反勞基法第23條規定，是否有理由：

1、按勞基法旨在保障勞工勞動條件之最低標準，為落實此項社會政策性之立法，勞雇雙方均有遵守該法之義務。此外，工資係勞工因工作而獲得之報酬，亦為勞工維持經濟生活之主要憑藉，故為保障勞工生活，工資應全額且定期給付給勞工，方足以保護依靠工資生活之勞工其財產權及生存權。是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，保障勞工生活及加強勞雇關係亦屬勞動基準法之立法目的；而勞資關係中，勞方又屬弱勢地位，為平衡雙方之地位，並保障最基本之勞動條件，除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外，資方應有遵守勞動基準法之義務，自不待言。故雇主應全額直接給付工資予勞工，且應按時給付。

2、原告雖主張其未於106 年5 月8 日給付劉勝昌薪資，係因需待調解結果，始能確認工資數額等語。惟原告與其僱用勞工劉勝昌間之勞動契約係約定應於每月8 日給付前月工資，但原告並未於106 年5 月8 日給付劉勝昌106 年4 月份薪資，遲至106 年5 月24日檢查日時，仍未給付劉勝昌106 年4 月份工資之事實，核原告之行為顯已違反上開勞基法保障勞工生活之立法目的。再者原告與劉勝昌於桃園市政府勞資爭議調解，主要是針對給付資遣費、未特休工資等所為之調解（見原處分卷第74至78頁），對於應於每月8 日給付予劉勝昌的固定月薪，原告仍應於每月8 日依

約給付，否則即有違前揭規定。且縱使原告認為與劉勝昌對於106年4月上班日數尚有爭議，仍應就無爭議或依其所認定上班日數，依約於106年5月8日前為給付，自不得以尚與劉勝昌對於資遣費、未特休工資等有爭議為由，據以拒絕依約遵期給付每月固定薪資，準此原告主張即無可採。

（五）原告主張與劉勝昌達成緩期給付工資之合意，不應依勞基法第23條規定予以裁罰，是否有理由：

原告雖主張：因與劉勝昌調解後，於106年5月19日達成緩期給付工資之合意等語。惟查，劉勝昌於106年4月1日至4月11日確實有提供勞務，有員工考勤紀錄表可稽（原處分卷第73頁），縱使原告與劉勝昌對於其他應給付金額尚有爭議，但對於上開劉勝昌確實有提供勞務期間，既有考勤紀錄表可憑，原告自應於次月8日遵期給付劉勝昌薪資，不得拖欠，方符合勞基法保障勞工生活之立法意旨。原告既已逾期給付薪資，縱使事後有與劉勝昌達成於106年6月8日給付同年4月份之薪資，惟原告既已逾期給付薪資，自不得以此主張不應受罰。況對此延期給付薪資的合意，為被告所否認，且證人即原告之薪資轉帳人員羅芳旻證稱其並未與劉勝昌達成106年6月8日給付當年度4月份薪資的合意等語（本院卷第116頁），又證人即當日代表原告進行調解之蕭喻文證稱：106年5月19日調解的內容與重點，主要是在爭執資遣費與劉勝昌是否仍要回公司上班而已，我們為了基於行政考量才在6月一起發放薪資等語（本院卷第224頁背面）。足見106年4月份的薪資並非調解主要內容，且原告將劉勝昌4月份薪資延至106年6月8日發放是基於其行政便利。從而，原告與劉勝昌是否確實有達成延期給付4月薪資，已有疑義，原告亦無法提出其他證據以證其說。況如前所述，原告與劉勝昌調解內容主要是涉及資遣費、未特休工資與是否回公司上班等所為之調解，至於106年4月的薪資並非調解重

點，而縱使原告與劉勝昌對於資遣費、未特休工資與是否回公司上班等仍有爭議，原告仍不得據為遲延給付每月固定薪資之正當理由。是原告此部分之主張，自難為有利於原告之認定。

（六）被告以原告違反勞基法第23條第1項規定，是否應先依同法第27條限期命原告給付薪資，原告仍未給付時，始可處罰：

1、承前所述，工資係勞工因工作而獲得之報酬，亦為勞工維持經濟生活之主要憑藉，工資應全額且定期給付給勞工，方足以保護依靠工資生活之勞工其財產權及生存權，為保障最基本之勞動條件，除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外，雇主應全額直接給付工資予勞工，且應按時給付。勞基法為落實對勞工定期獲得工資的保護，以及約束雇主定期給付薪資的義務，故於勞基法第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，每月至少定期發給之。又勞基法第27條規定：「雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。」其立法理由是基於：「工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，爰明定主管機關得限期令其給付。」故本條規定應是在促使雇主儘速履行給付定期工資之義務，以避免勞工依循民事訴訟程序請求，將緩不濟急，從而特於本法規定主管機關得限期令雇主給付，以落實勞基法保障勞工生活之目的，亦即主管機關對於是否限期令雇主給付，得審酌個案適當性與必要性，依其裁量權限作出決定。至於雇主如已違反勞基法第23條第1項定期給付薪資之義務，當已符合勞基法第79條第1項第2款之處罰構成要件。故勞基法第27條與第79條第1項第1款，本質上是屬於不同性質規定，前者是基於維護勞工生活立法目的，賦予主管機關得依個案情形，限期令雇主於儘速履行給付薪資的義務，

後者則是對於雇主未定期給付薪資的以往違法行為所為之裁罰。是對違反勞基法第23條第1項規定，自不以先依同法第27條限期命雇主給付薪資為要件。

2、經查，原告未於106年5月8日給付劉勝昌106年4月份薪資之行為，顯已違反前揭保障勞工應有權益之立法意旨，而按期給付之規定，係為確保勞工定期取得工作之報酬，以維持必要之生計。因此，原告雖主張其與劉勝昌間有勞資爭議，尚待調解，惟不論該爭議最後的結果如何，原告縱主張其於106年4月20日終止勞動契約，仍應依勞動基準法施行細則第9條：「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工」之強制規定，即時結清工資，並給付之，或至遲應於勞動契約所約定之106年5月8日給付106年4月份薪資，方能確保劉勝昌取得必要的工作報酬以維持生計。而是否適用第27條作成限期令原告給付之處分，為被告得依個案之適當性與必要性的裁量權限，並不影響對原告已構成勞基法第第23條第1項、第79條第1項第1款之判斷。另所謂平等原則是指行政機關對於本質上相同事件應作相同對待，不同之事件則應為合理之差別對待。而本件被告審酌相關事證，依法作成原處分，並無違反平等原則可言。準此，原告主張未先依勞基法第27條限期命原告給付薪資，即對原告逕為裁罰違反平等原則等語，即無可採。

六、綜上所述，被告審酌原告五年內第2次違反勞基法同一規定、違反情節、應受責難程度、所生影響力及其資力等因素，依法作成原處分，並無違誤，訴願決定予以維持，核無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

七、本件判決基礎已明，兩造其餘陳述及證據經本院斟酌後，核與判決不生影響，爰不另一一論述。

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　　12　　月　　13　　日

行政訴訟庭　法　官　林其玄

上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）。上訴理由應表明關於原判決所違背之法令及其具體內容，或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　16　　日

書記官　吳文彤

附表一【原告證據明細】：

證據編號	證據名稱或內容	所附卷宗	頁碼
1	訴願決定書	本院卷	第28至30頁
2	原處分裁處書	本院卷	第31頁
3	劉勝昌請假單	本院卷	第32頁
4	106 年5 月19日勞資爭議調解紀錄	本院卷	第41頁
5	郵局代存員工薪資總表	本院卷	第42頁
6	郵政存簿儲金薪資存款團體戶存款單	本院卷	第43頁

附表二【被告證據或本院職權調查證據明細】：

證據編號	證據名稱或內容	所附卷宗	頁碼
1	本案相關時序	本院卷	第57頁
2	劉勝昌106年7月31日存證信函	本院卷	第60頁
3	原告106年4月11日公告2紙	本院卷	第61至62頁

（續上頁）

4	原告106年4月14日至19日通知單4紙	本院卷	第63至66頁
5	106 年4 月19日勞資爭議調解紀錄	本院卷	第67頁
6	原告106年4月20日公告	本院卷	第68頁
7	被告勞動局106 年5 月12日勞檢紀錄表	本院卷	第69至70頁
8	被告勞動局106 年5 月12日勞檢訪談記錄- 原告人資助理羅芳旻	本院卷	第71頁
9	劉勝昌出勤記錄表	本院卷	第72頁
10	被告106年5月17日函文	本院卷	第73頁
11	被告勞動局106 年5 月24日勞檢訪談紀錄- 原告人資助理羅芳旻	本院卷	第75頁
12	被告勞動局106 年6 月14日勞檢紀錄表	本院卷	第77頁
13	被告勞動局106 年6 月14日勞檢訪談紀錄- 原告人資助理羅芳旻	本院卷	第78頁
14	被告106年6月28日函文	本院卷	第81頁
15	原告陳述意見	本院卷	第83頁
16	被告處理違反勞基法事件統一裁罰基準	本院卷	第84至87頁
17	原告公司變更登記表	本院卷	第88頁

（續上頁）

18	原告聘僱員工之投保人數等勞保資料	本院卷	第89頁
19	桃園縣政府103年6月6日裁處書	本院卷	第90頁