

高雄高等行政法院判決

) FKT64W1Z1X5L0;@108年度訴字第

) FKT64W1Z1X5L0;@民國 109年 5月 7日 辯論

原告 慶昌藥品有限公司

代表人 黃昌源

被告 屏東縣政府

代表人 潘孟安

訴訟代理人 林文彥

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國 108年 1
0月 25日勞動法訴二字第 1080012321號訴願決定，提起行政訴訟
，本院判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

緣原告從事微型藥品販賣業，為適用勞動基準法（下稱勞基
法）之行業。經被告勞工處（現更名為勞動暨青年發展處）
於民國 108年 1月 24日及 29日對原告實施勞動條件檢查，發現
原告所僱勞工高淑慧（下稱高員）離職前最後一個月之工作
日為 107年 12月 1日至 18日止，應得工資為新臺幣（下同） 1
萬 3,200元，惟原告僅發給 1萬 2,576元，違反勞基法第 22條
第 2項規定。案經被告調查屬實，依同法第 79條第 1項第 1款
及第 80條之 1第 1項規定，以 108年 4月 23日屏府勞資字第 1081
2037500號行政裁處書（下稱原處分），處罰鍰 2萬元整，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。

01 二、原告起訴主張及聲明：

02 (一)主張要旨：

03 1、依勞基法第22條第2項意旨，並非不能有計算錯誤或不能有
04 給付時間之差距，且勞基法第27條規定雇主不按期給付工資
05 時，主管機關得限期令給付，不應裁處罰鍰。

06 2、原告離職當月之工作日數，未滿一月，涉及離職金及勞健保
07 代墊款之計算問題，以致雙方就薪資餘額之計算發生爭議。
08 即便被告勞工處、勞資爭議調解之計算方法，亦有不同結果
09 之金額。況算出應付薪資之正確數額後，原告於108年2月21
10 日補足差額予高員，業已全額給付工資完竣，並無違勞基法
11 第22條第2項規定。

12 3、原告雖於108年1月3日即發現薪資有錯誤，但因勞資爭議調
13 解委員會介入，再加上同年1月18日調解通知未送達原告，
14 致未能出席該次調解。後經原告提出異議，於同年2月19日
15 再開調解，經調解始確定未給付薪資餘額，加以被告勞工處
16 與勞資爭議調解之計算金額不同，原告才遲至第2次勞資爭
17 議調解結算金額後，於108年2月21日始給付未足額工資，並
18 無故意或過失，自不應受罰。

19 4、原告為微型企業、受害之勞工人數僅1人、給付未足額工資
20 之金額僅624元、違法應受責難程度及所生影響均甚低等因
21 素，依「違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則（下稱裁罰共
22 通性原則）」，自應免罰。

23 (二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

24 三、被告答辯及聲明：

25 (一)答辯要旨：

26 1、被告勞工處108年1月24日派員檢查，要求原告提供高員107
27 年4月至12月出勤紀錄及薪資明細，並於108年1月29日至被

告勞工處受檢，經查出原告薪資給付短少，且未補差額予勞工高員，明顯違反勞基法第22條第2項之規定

2、計算正確薪資給予勞工係為雇主之基本責任及義務，倘針對薪資計算尚有疑義，應於發薪前及早向主管機關洽詢正確計算方式，避免觸法，而非推卸責任，倘雇主薪資計算錯誤或短少時，勞工已簽名領取，或是尚未釐清差額等理由造成延遲給付，恐無法保障勞工生活安全。是以，原告所稱因薪資餘額之計算尚有爭議，始遲至勞資爭議調解後才給付完畢，不能作為免罰之理由。

3、依108年1月29日勞動檢查會談紀錄，原告陳明發薪時有主動告知資遣費計算錯誤，將於30日內補正，但未提及工資短少部分，可見就工資不足額部分，並無前後計算不一致之情形。

(二)聲明：原告之訴駁回。

四、本案爭點：

(一)原告有無「未全額給付」高員107年12月份工資之違章行為？

(二)被告所為原處分，是否適法？

五、本院的判斷：

(一)前提事實：

如爭訟概要欄所載之事實，業經兩造分別陳述在卷，並有被告勞工處108年1月24日及同年月29日勞動條件檢查會談紀錄（第12-16頁）、高員107年薪水及計算明細（第17-18頁）、被告108年1月18日及2月19日勞資爭議調解紀錄（第29-32頁）附處分卷，及原處分（第17-21頁）、訴願決定（第23-31頁）附本院卷為證，可信為真實。

(二)原告有「未全額給付」高員107年12月份工資之行為，違反

01 勞基法第22條第2項規定：

02 1、應適用的法令：

03 (1)勞基法第22條第2項：「工資應全額直接給付勞工。但法令
04 另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」第27條：「
05 雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。」

06 (2)勞基法施行細則第9條：「依本法終止勞動契約時，雇主應
07 即結清工資給付勞工。」

08 2、依勞基法第22條第2項規定意旨，工資係勞工因工作而獲得
09 之報酬，以供維持經濟生活之主要憑藉，「為避免工資被任
10 意扣減、扣押或不直接發給勞工」，除法令另有規定或勞資
11 雙方另有約定者外，立法者課予雇主應全額直接給付工資之
12 行政法上義務。換言之，雇主應將工資全額確實交付勞工，
13 置於勞工實力支配下，以供勞工自由使用以支付生活之需，
14 始符合全額直接給付原則之規範目的。

15 3、經查，原告經營微型藥品販賣業，自105年起僱用高員為其
16 員工，由高員提供勞務以執行交辦事務，雙方成立勞動契約
17 關係，並約定高員月薪22,000元。嗣高員於107年12月18日
18 離職，其最後一月之工資，自107年12月1日算至同年12月18日
19 應為1萬3,200元（計算式：22,000元*18日/30日=13,200元
20 ），惟原告於108年1月3日僅發給1萬2,576元，不足額給付
21 工資624元等情，為兩造所不爭執，並有上開勞動條件檢查
22 會談紀錄、高員107年薪水及計算明細在卷為證，可信為真
23 實。再查，原告與高員間並無得扣減工資之約定，不具有勞
24 基法第22條第2項但書之例外情形。從而，原告於107年12月
25 18日高員離職後，於108年1月3日僅發給12月份工資1萬2,57
26 6元，短少工資624元，迄於被告勞工處108年1月29日實施勞
27 動檢查時，仍未補足差額工資，顯有未全額給付高員107年1

2月份工資之違章行為，已違反勞基法第22條第2項規定。雖原告於108年2月21日已補足差額給付高員624元，惟仍無解於已成立之違章行為。

4、依勞基法第27條規定意旨，對於積欠工資而不按時給付之雇主，勞工如須循民事訴訟程序要求給付，曠時廢日，無法支應生活迫切所需，故明定主管機關得發動公權力介入，限期命令雇主給付。可知雇主有積欠工資未給付之行為，除違反勞基法第22條第2項規定，應予受罰外，主管機關依勞基法第27條規定之授權，亦得裁量為限期給付之命令，課予雇主一定之行政法上作為義務。由此可知，在立法政策，兩者為保障勞工按時取得工資作為生活之需之規範目的相同，但所採取規制雇主之法律效果，則不相同。原告主張縱有積欠工資，被告僅得依勞基法第27條規定命限期給付，不得適用勞基法第22條第2項、第79條第1項第1款規定裁處罰鍰云云，並無可採。

(三)被告以原處分所為裁處，並無違誤：

1、應適用的法令：

(1)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2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反第21條第1項、第22條至第25條、……。」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。」

(2)行政罰法第7條第1項：「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。」

2、原告與高員間成立勞動契約，惟未全額給付107年12月份工資予高員，違反勞基法第22條第2項規定，已如前述。又原

告雖非故意違反上開規範，然有應注意能注意而未注意之情事，核有過失甚明，依行政罰法第7條第1項規定，仍應受罰。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項規定，裁處原告罰鍰最低額2萬元，並公布名稱，未逾越法定裁量範圍，亦無違反比例原則，並無裁量濫用或裁量怠惰情事，實已考量原告違章程度所為之適切裁罰，於法並無違誤。

3、原告雖主張因被告勞工處計算之金額不正確，且與勞資爭議調解之算法不同，致應補足之正確金額遲遲不能確定，加以調解程序延誤，始遲至108年2月21日才給付不足額工資624元，伊並無過失云云。惟查：

(1)原告自105年間開始僱用高員，迄107年12月18日離職日止，已逾兩年餘，則原告就高員之工資如何計算，應甚為熟稔，應無諉為不知之理。再者，被告勞工處108年1月29日檢查時，已告知給付薪資短少金額為624元，並於勞動條件檢查會談紀錄上載明「2.經查高淑慧107年12月工資為12,576元…短少624元」「雇主備註：1.資遣費部分，雇主表示當下主動告知為算錯，30日內會補正，勞工卻直接申訴。」等語，經檢查人員會同原告負責人黃昌源簽名在案。依記載內容之明白文義，可知關於短少工資624元部分，原告並無疑義。有算錯疑義者，是資遣費部分。是以，原告最遲於108年1月29日勞動檢查時，已明確知悉其短少給付高員工資624元之情事，竟未在最短時間內補足差額，遲至108年2月21日始補足短少工資，足認其有未盡雇主注意義務之過失責任。

(2)觀之108年2月19日勞資爭議調解紀錄，其上載明：「四、調解結果：成立。1.本案勞資雙方同意資方給付勞方勞健保自付額多扣金額新台幣1,267元、資遣費給付不足額新台幣2,2

29元及薪資不足額新台幣624元，共計新合幣4,120元款項，於108年2月22日由勞方至公司領取。」等語，對照上開108年1月29日勞動條件檢查會談紀錄內容，可知被告勞工處、勞資爭議調解就高員工資給付不足額部分，一致核算為624元，並無原告所稱計算結果不同，致伊無所適從之情事。至於資遣費、健保費之找補計算結果，是否有金額不一致之情形，則與本件工資之爭議無涉，原告混為本件爭訟之主張，並無可採。

4、勞動部為使下級機關依勞基法規定執行裁處罰鍰之案件，有一致性之處理規範，訂定裁罰共通性原則，例示各款情事，作為審酌罰鍰之量衡輕重標準。惟縱觀該法規內容，並無免罰之規定。故原告主張其違規情節輕微，依裁罰共通性原則，應予免罰云云，於法無據，並無可採。

(四)本件判決基礎已臻明確，兩造其餘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，並無逐一論述之必要，併此說明。

六、結論：原告之訴為無理由，應予駁回。

中華民國 109 年 5 月 29 日

高雄高等行政法院第三庭

審判長法官 吳 永 宋

法官 黃 堯 讚

法官 孫 奇 芳

以上正本係照原本作成。

一、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）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

01 二、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴
02 訟法第241條之1第1項前段）

03 三、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同
04 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。

(續上頁)

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 29 日

書記官 宋 鑠 瑾