

臺灣臺南地方法院行政訴訟判決

112年度簡字第19號

112年6月29日辯論終結

原告 聯志上光企業有限公司

代表人 劉永明

被告 臺南市政府勞工局

代表人 王鑫基

訴訟代理人 鄭名家

吳晨暉

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服臺南市政府中華民國112年2月1日府法濟字第1120152503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、訴訟費用新台幣貳仟元由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：行政訴訟應以律師為訴訟代理人。行政訴訟法第49條第2項前段定有明文，原告委任非律師邱啟爾為訴訟代理人，於法未合，本院否准其代理，又原告受合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，依行政訴訟法第236條、第218條，準用民事訴訟法第385條第1項前段規定，經核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依被告聲請，准由其一造辯論而為判決。

貳、爭訟概要：被告機關於111年9月8日派員至原告營業地址（臺南市○區○○路00號）實施勞動檢查，抽查原告所僱勞工周漢鼎（下稱周員）111年7月薪資及出勤情形發現：

一、111年7月份工資內逕扣異常扣款項目12,605元工資，顯示原告未全額直接給付勞工工資，違反勞動基準法第22條第2項規定。

01 二、周員正常下班時間為17:00，查其111年7月份出勤紀錄，其
02 於111年7月5日、7日、8日、11日、15日、19日、20日、21
03 日、25日、28日、29日等日期之退勤時間分別為18:15、18:
04 08、18:04、18:19、18:36、18:54、18:27、18:13、19:1
05 2、19:16、19:43，因原告對周員上述出勤紀錄之退勤時間
06 異常情形無補正或備註機制，致未能詳實記載勞工勞務實際
07 結束時間，違反勞動基準法第30條第6項規定。被告機關遂
08 於111年9月22日以南市勞安字第1111206169號函通知原告陳
09 述意見，原告雖於同年9月30日提出書面意見，惟經被告機
10 關審酌調查事實證據及陳述意見後，認原告違反勞動基準法
11 第22條第2項及第30條第6項規定之事實明確，爰依同法第79
12 條第1項第1款規定，分別裁處2萬元罰鍰，共計4萬元罰鍰。
13 原告不服，提起訴願，經訴願決定駁回，原告仍不服，遂提
14 起本件行政訴訟。

15 參、本件原告主張理由略以：

16 一、針對勞動基準法第22條第2項回覆工資應全額直接給付給勞
17 工：周員111年6月1日到職前，原告就有口頭告知如果因個
18 人因素（工作上看錯或寫錯造成公司嚴重損失，員工本身需
19 負擔一些賠償責任），周員本人也同意，並沒有提出任何意
20 見。

21 二、針對勞動基準法第30條第6項回覆：周員到職時都有依公司
22 規定告知他工作要如何處理，也有一再告訴他工作上有任何
23 問題務必要提出避免造成公司損失，周員他自己說本身工作
24 速度就很慢，他說他慢慢來不要造成公司損失，有詢問周員
25 是否需要幫忙，他都說不需要他自己慢慢弄就好，周員領了
26 兩次薪水也都沒有提出任何問題。

27 三、周員111年8月2日晚上8時46分就有傳賴給公司邱經理口頭告
28 知如果可以的話做到這個禮拜五就好，當下邱經理有要求若
29 要離職要辦好離職工作要交接好，周員也有提到這週的薪水
30 就當他賠給公司的損失，若有不足再來討論剩餘的金額怎麼
31 賠給公司，前幾次發生錯誤都是公司自行吸收損失，也沒讓

01 周員賠償，有告知如下次再犯就要依公司規定懲處，周員也
02 沒提出任何意見。111年8月5日領薪當天周員也當面點清薪
03 水，客戶力韋異常扣款總金額4,755元，公司負擔損失1,427
04 元，周員負擔3,329元；客戶南台彩藝異常扣款總金額13,25
05 1元，公司負擔3,975元，周員負擔9,276元，他當下清點現
06 金，也無任何異議云云。等情，並聲明求為判決撤銷訴願決
07 定及原處分。

08 肆、被告則以：

09 一、查勞動基準法旨在保障勞工勞動條件之最低標準，為落實此
10 項社會政策性之立法，雇主應有遵守該法之義務。針對原告
11 違反勞動基準法第22條第2項之未全額直接給付勞工工資情
12 事，原行政處分機關經查111年9月8日談話紀錄內容：
13 「問：請問貴單位之工資制度為何？約定之方式以匯款或現
14 金給付工資？約定之工資給付日（發薪日）為何？是否因何原
15 因而扣勞工之工資？原告答：…（三）本單位對於勞工周漢
16 鼎於111年7月份工作疏失導致本單位因該疏失需賠償客戶
17 （南台彩藝及力韋貿易）損失，該疏失是因為勞工可避免而
18 未避免而導致之錯誤，且勞工一直出錯，本單位才會以7比3
19 的損失比例（7成由勞工負責賠償），在111年8月5日發給該
20 勞工111年7月份的薪資時，會計有口頭告知要扣賠償費用，
21 也有給他賠償的明細，所以在薪資中有扣「異常扣款」項
22 目：12,605元（南台扣款9,276元+力韋扣款3,329元）之工資
23 金額，本單位並無與該勞工簽訂任何同意扣薪的書面資料。
24 …」。惟按勞基法第22條第2項明定工資應全額直接給付勞
25 工，所謂「全額」，乃指不能予以折扣給付；蓋工資係勞工
26 因工作而獲得之報酬，亦為其維持經濟生活最重要之憑藉，
27 故為保障勞工生活，勞基法乃明定工資應全額、直接並定期
28 給付勞工。至於同條項但書規定：「但法令另有規定或勞資
29 雙方另有約定者，不在此限。」所謂法令另有規定，如勞保
30 保費、健保保費、職工福利金、所得稅預扣及法院之強制執
31 行；所謂另有約定，諸如團體協約約定雇主可自勞工工資扣

繳工會經常會費，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，自非雇主單方面所能認定，應循司法途徑解決，不得逕自扣發薪資而不全額給付工資，否則勞工如動輒須就雇主積欠之工資循民事訴訟程序要求給付，勢將嚴重影響勞工生活，此顯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。否則，若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，…，仍須經勞工同意始符合勞基法保障勞工權益之立法目的（最高行政法院105年裁字第932號行政裁定以及臺北高等行政法院104年訴字第1029號行政判決意旨供參）。

二、原行政處分機關經查111年9月8日勞動條件檢查會談紀錄表及談話紀錄內容以及抽查勞工周員任職期間111年7月份之出勤紀錄及工資清冊之資料皆顯示上述事實內容並經原告受託人確認後簽名無訛，且查原告於111年9月30日（收文日期）陳述書所附的附件一、二、三等資料（通訊軟體LINE）僅提及該勞工111年8月2日所造成該日之疏失以111年8月份第一週薪資作賠償之對話內容，惟並未顯示該勞工同意原告自111年7月份工資內扣111年7月份南台彩藝及力韋貿易兩筆損失賠償共12,605元金額之任何書面證明文件，且經查勞雇雙方對於自勞工工資內扣賠償金額之事由係有爭議，再者依據原告於111年11月14日（收文日期）訴願書以及111年9月30日（收文日期）陳述書之內容皆係自承因懲處處分之原因而對於勞工周員111年7月份工資內係未經其同意而逕扣異常扣款項目共12,605元工資金額之事實，顯示原告懲處扣薪之行為係有違反勞基法第22條第2項應全額直接給付勞工工資之強

01 制或禁止規定，顯然無效，乃法令所不允許之行為，亦非屬
02 法令另有規定之情事，確已證實原告未全額直接給付勞工工
03 資之情事，仍難執為免罰之依據，顯示違反勞動基準法第22
04 條第2項之規定。

05 三、另原告違反勞動基準法第30條第6項規定之未詳實記載勞工
06 實際出勤情形情事，查被告機關111年9月8日勞動條件檢查
07 會談紀錄表及談話紀錄內容：「問：請問貴單位之工時制度
08 為何？…與勞工約定之每日正常工時及休息時間為何？…原告
09 答：（一）本單位之抽查勞工如周漢鼎為例之111年6月至8
10 月之工時制度，…，該勞工於任職期間從未提出加班申請，
11 本單位亦無針對他比較晚下班的日期（如111年7月5日、7
12 日、8日、11日、15日、19日、20日、21日、25日、28日、2
13 9日等日期）去進行工作時間異常出勤管理的確認，故無法
14 確認上述日期的下班時間勞工是否有加班或為私人逗留的因
15 素，本單位無加班換補休之制度，…且本單位並未於次月發
16 薪日（111年8月5日）前會同該勞工修正上述日期詳實的勞
17 務結束時間（實際的下班時間）之事實，其工時的紀錄僅有
18 今日受檢所提供的出勤卡，並無其它任何形式之工時紀錄資
19 料。」，且隨機抽樣勞工周員111年7月份為例之出勤紀錄，
20 查該勞工正常下班時間為17:00，其於111年7月5日、7日、8
21 日、11日、15日、19日、20日、21日、25日、28日、29日等
22 日期之退勤時間分別為：18:15、18:08、18:04、18:19、18:
23 36、18:54、18:27、18:13、19:12、19:16、19:43，惟原告
24 對於該勞工上述出勤紀錄之退勤時間異常情形無補正或備註
25 機制，即未落實勞基法立法意旨須覈實記載勞工出勤紀錄之
26 出勤情形工時管理要求規定，致無法釐清該勞工確實勞務實
27 際結束之時間為何。且按最高行政法院107年度判字第211號
28 判決意旨，認雇主事後負有於核發當月工資前會同勞工予以
29 及時修正出勤紀錄之義務等語甚明，惟原告未於次月發薪日
30 （111年8月5日）前會同該勞工修正111年7月份出勤紀錄上
31 開日期之勞務實際結束時間事實而致未詳實記載該勞工上開

01 日期勞務實際結束的時間之出勤情形，核與勞動基準法第30
02 條第6項規定出勤紀錄應逐日覈實記載勞工出勤情形的立法
03 意旨未合，故尚難執為免責之論據，係證實原告未依規定詳
04 實記載勞工實際出勤情形之情事，足證前開違反勞動基準法
05 第30條第6項規定之情形已臻明確。綜上述事證及內容中，
06 查原告容有過失故尚難執為免責之論據，足證前開違法事實
07 已臻明確，原行政處分機關依規定裁處，並無違誤。

08 四、原告既為經營適用勞動基準法行業之雇主，理應知悉並遵守
09 該法相關規定，並依法應全額直接給付勞工工資及應詳實記
10 載勞工實際之出勤情形之義務，惟原告未依法令規定之責，
11 仍應受罰。故被告機關因原告違反勞動基準法第22條第2項
12 以及同法第30條第6項之規定，分別依同法第79條第1項第1
13 款規定各處罰鍰2萬元整，合計處罰鍰4萬元整，並無裁量逾
14 越等語。資為抗辯，並聲明求為判決駁回原告之訴。

15 伍、兩造之爭點：原告是否違反勞動基準法第22條第2項以及同
16 法第30條第6項之規定？

17 陸、本院之判斷：

18 一、應適用之法令：

19 （一）勞動基準法

- 20 1. 第1條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，
21 加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法
22 未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條
23 件，不得低於本法所定之最低標準。」
- 24 2. 第22條第2項規定：「工資應全額直接給付勞工。但法令另
25 有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」
- 26 3. 第30條第6項規定：「前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤
27 情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本
28 時，雇主不得拒絕。」
- 29 4. 第79條第1項第1款規定略以：「有下列各款規定行為之一
30 者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反…第2
31 2條至第25條、…第三十條第一項至第三項、第六項、第七

01 項…規定。」

02 二、按「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方
03 另有約定者，不在此限。」為勞動基準法第22條第2項所明
04 定。其立法理由並揭示「為避免工資被任意扣減、扣押或不
05 直接發給勞工，規定工資應全額直接給付，惟如法令另有規
06 定或勞資雙方自行商定者，可從其規定。」故雇主依勞資雙
07 方商定結果，得直接由勞工工資中扣取一定金額，固非法所
08 不許，惟其事由、金額及責任歸屬等相關事項，均須明確而
09 無爭議，如勞雇雙方對其中任一仍有爭執，即非雇主單方面
10 所能認定，應請求當地主管機關協調處理或另循司法途徑解
11 決，不得逕自工資中扣取，否則難謂與勞動基準法第22條第
12 2項揭櫫之工資全額給付原則無違。又勞委會82年函釋、89
13 年7月28日函釋：「……勞動基準法第22條第2項規定『工資
14 應全額直接給付勞工』，如勞工因違約或侵權行為造成雇主
15 損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單
16 方面所能認定而有爭議時，得請求當地主管機關協調處理或
17 循司法途徑解決，但不得逕自扣發工資。」、「依勞動基準
18 法第22條規定，工資應全額直接給付勞工。同法第26條規定
19 ，雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。所稱『預
20 扣勞工工資』，係指在違約、賠償等事實未發生或其事實已
21 發生，但責任歸屬、範圍大小、金額多寡等未確定前，雇主
22 預先扣發勞工工資作為違約金或賠償費用。」係中央主管機
23 關本於職權，闡明勞動基準法之原意，核與相關法律規定及
24 立法意旨並無違背。

25 三、按勞動基準法制定之目的，係為規範勞動條件之最低標準，
26 以保障勞工權益，加強勞雇關係，並促進社會與經濟發展。
27 另工資係勞工因工作而獲得之報酬，亦為勞工維持經濟生活
28 之主要憑藉，故為保障勞工生活，同法第22條第2項明定，
29 勞工之工資應全額直接給付勞工，除法令另有規定或勞雇雙
30 方另有約定外，雇主不得以任何理由扣發工資。次按勞動基
31 準法第22條第2項規定工資應全額直接給付勞工，如勞工因

01 違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未
02 確定前，其賠償非雇主單方面所能認定而有爭議時，得請求
03 當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，但不得逕自扣發
04 工資。有勞動部82年11月16日台82勞動2字第62018號函釋意
05 旨可參。

06 四、又雇主所置備之員工出勤記錄，應逐日記載勞工出勤情形至
07 分鐘為止，此為勞動基準法第30條第6項所明定。又該立法
08 目的係鑒於工作時間為勞動條件的重要因素之一，惟因勞雇
09 雙方就工時、工資、休息及休假等認定時有爭議，為使勞工
10 正常的工作時間及延長工作時間明確化，而課予雇主應覈實
11 記錄勞工的出勤情形，以確保出勤紀錄正確性的作為義務，
12 俾供勞雇雙方認定勞工實際工作時間的佐證。如勞工未依雇
13 主申請加班制度事先申請加班，而自動於延長工作時間內在
14 工作場所提供勞務時，雇主亦得透過出勤紀錄進一步查核勞
15 工實際出勤情形（例如勞工是否於延長工作時間內從事公
16 務），如有不符之處，雇主事後亦負有於核發當月（次）工
17 資前會同勞工予以及時修正的義務，以達確實計算勞工之工
18 作時間，作為核算勞工工資依據之目的。

19 五、原告違反勞動基準法第22條第2項規定部分：

20 （一）經查本案111年9月8日談話紀錄內容略以：「問：請問
21 貴單位之工資制度為何？約定之方式以匯款或現金給付
22 工資？約定之工資給付日（發薪日）為何？是否因何原
23 因而扣勞工之工資？原告答：…（三）本單位對於勞工
24 周員於111年7月份工作疏失導致本單位因該疏失需賠償
25 客戶（南台彩藝及力韋貿易）損失，該疏失是因為勞工
26 可避免而未避免而導致之錯誤，且勞工一直出錯，本單
27 位才會以7比3的損失比例（7成由勞工負責賠償），在1
28 11年8月5日發給該勞工111年7月份的薪資時，會計有口
29 頭告知要扣賠償費用，也有給他賠償的明細，所以在薪
30 資中有扣「異常扣款」項目：12,605元（南台扣款9,27
31 6元+力韋扣款3,329元）之工資金額，本單位並無與該

01 勞工簽訂任何同意扣薪的書面資料。…」此有原告接受
02 被告機關訪談所為陳述之談話紀錄附卷可稽(本院卷第8
03 4頁)，並經其確認無誤後簽章在案。

04 (二) 查原告111年9月30日陳述書所附附件(111年8月2日LIN
05 E對話紀錄截圖)(本院卷第131頁)顯示，周員雖已同
06 意就其所造成之損失自工資中扣除，惟其係同意以該週
07 (即111年8月第一週)薪水扣除做為賠償，如有不足會
08 再與公司討論，而非同意原告於111年8月5日給付同年7
09 月薪資時逕予扣除12,605元。故原告上揭談話紀錄內容
10 與LINE對話紀錄截圖內周員所表示之意思，顯係前後扞
11 格，爰被告機關審酌相關事實後，據以裁罰，尚非無
12 據。

13 六、原告違反勞動基準法第30條第6項規定部分：

14 (一) 查被告機關111年9月8日談話紀錄略以：「問：請問貴
15 單位之工時制度為何？…與勞工約定之每日正常工時及
16 休息時間為何？…原告答：(一)正常工作時間為上午
17 8時至下午17時，…，該勞工於任職期間從未提出加班
18 申請，本單位亦無針對其比較晚下班的日期去進行工作
19 時間異常出勤管理的確認，故無法確認上述日期的下班
20 時間勞工是否有加班或為私人逗留的因素，另本單位無
21 加班換補休之制度，…且本單位並未於次月發薪日(11
22 1年8月5日)前會同該勞工修正上述日期詳實的勞務結
23 束時間(實際的下班時間)之事實，其工時的紀錄僅有
24 今日受檢所提供的出勤卡，並無其它任何形式之工時紀
25 錄資料。」此有上開談話紀錄可稽(本院卷第84頁)，
26 復查原告提供勞工周員111年7月退勤紀錄，分別為111
27 年7月5日(18:15)、111年7月7日(18:08)、111年7
28 月8日(18:04)、111年7月15日(18:19)、111年7月1
29 9日(18:36)、111年7月20日(18:54)、111年7月21
30 日(18:27)、111年7月25日(18:13)、111年7月28日
31 (19:12)、111年7月29日(19:43)，顯係超過原告與

勞工約定之每日正常工時，此有周員111年7月份之攷勤表(本院卷第85頁)附卷可憑。

(二) 因周員於上開期間之退勤時間已逾原告所定退勤時間，無論係為加班或處理私人事務，原告皆應查明舉證周員實際出勤情形，並於計發當月工資前，會同周員予以及時修正，以達確實計算勞工之工作時間，作為核算勞工工資依據之目的，是原告自不能以周員領了2次薪水皆未針對異常工時提出異議，作為出勤紀錄已明確化之事由而免予受罰。綜上，原告雖已盡到將周員出勤紀錄逐日記載至分鐘之義務，惟難謂原告已盡覈實記載出勤紀錄以確實計發周員薪資之法定義務，且原告亦受任人未於上開談話紀錄表示有任何有關周員退勤時間異常之更正或備註等相關文件。爰被告機關核認原告未盡同法第30條第6項規定逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之義務，事實明確，依法處以罰鍰，於法並無不合。

(三) 至原告主張111年9月5日並非不付周員薪資，而係請人代領必須出示委託書或本人親自來領乙節，與本案原告違反勞動基準法第22條第2項、第30條第6項規定，實屬二事。從而，本案違規事證明確，原告所辯核不足採，揆諸前揭法令規定，被告機關認事用法並無不合。

七、從而，原處分並無違法，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。本件判決基礎已經明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院審酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，一併說明。

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 112 年 7 月 13 日

行政訴訟庭 法官 侯明正

一、上為正本係照原本作成。

一、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，並

繳納上訴費用新台幣3,000元，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 112 年 7 月 13 日
書記官 卓博鈞