

最 高 行 政 法 院 判 決

110年度上字第439號

上 訴 人 聯全通運股份有限公司

代 表 人 盧廷景

訴訟代理人 吳仲立 律師

被 上 訴 人 桃園市政府

代 表 人 張善政

訴訟代理人 黃慧婷 律師

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國110年4月15日臺北高等行政法院108年度訴字第359號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、爭訟概要：

(一)上訴人從事汽車貨運業務，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。民國107年5月23日，被上訴人所屬勞動局派員實施檢查，發現上訴人所僱勞工秦理政於106年12月提供勞務，上訴人卻以秦理政遲交修繕單為由扣薪2次，每次新臺幣（下同）100元，計200元，而有工資未全額給付秦理政之情事，違反勞基法第22條第2項前段「工資應全額直接給付勞工」之規定。經被上訴人審查屬實，依同法第79條第1項第1款、裁處時第80條之1第1項規定，以107年6月15日府勞檢字第1070142788號裁處書（下稱A處分）對上訴人裁處罰鍰10萬元，並公布上訴人名稱及負責人姓名。

(二)被上訴人並發現上訴人所僱勞工黃槐章於107年4月16日至107年5月7日連續出勤工作22日，違反勞基法第36條第1項「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日」之規定。經被上訴人審查屬實，依同法第79條第1項第1款、

01 裁處時第80條之1第1項規定，以107年6月15日府勞檢字第10
02 701427882號裁處書（下稱B處分）對上訴人裁處罰鍰50萬
03 元，並公布上訴人名稱及負責人姓名。

04 (三)被上訴人另認為上訴人所僱勞工李季曜於107年5月1日15時2
05 0分出勤至107年5月2日8時35分止，正常工作時間連同延長
06 工作時間，連續工作超過12小時，違反勞基法第32條第2項
07 「雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日不得超
08 過12小時」之規定。經被上訴人審查屬實，依同法第79條第
09 1項第1款、裁處時第80條之1第1項規定，以107年6月15日府
10 勞檢字第10701427881號裁處書（下稱C處分）對上訴人裁
11 處罰鍰50萬元，並公布上訴人名稱及負責人姓名。

12 (四)上訴人不服A、B、C處分（合稱為原處分），循序提起行
13 政訴訟，並聲明：1.訴願決定及原處分關於罰鍰部分撤銷；
14 2.確認原處分關於公布上訴人名稱及負責人姓名部分違法。
15 經臺北高等行政法院（下稱原審）108年度訴字第359號判決
16 （下稱原判決）：訴願決定及A處分關於罰鍰部分撤銷；上
17 訴人其餘之訴駁回。訴訟費用由被上訴人負擔6分之1，餘由
18 上訴人負擔。上訴人不服，提起上訴，並聲明：原判決不利
19 於上訴人部分均廢棄；上開廢棄部分之B、C處分及其訴願
20 決定有關罰鍰部分均撤銷，有關原處分公布上訴人名稱及負
21 責人姓名部分均確認違法，或發回原審。

22 二、上訴人起訴主張及被上訴人於原審之答辯及聲明均引用原判
23 決所載。

24 三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：

25 (一)關於A處分，上訴人表示遲交修繕單1次罰100元，是上訴人
26 與勞工秦理政之約定，符合勞基法第22條第2項但書，未違
27 反同條項前段工資應全額直接給付勞工之規定云云。惟勞基
28 法第22條第2項前段規定工資應全額直接給付勞工，而同條
29 項但書「另有約定」，限於勞雇雙方均無爭議，非任由雇主
30 單方決定，逕自扣發薪資或逕為抵銷而不全額給付工資，雇
31 主如未全額給付工資自違反規定。上訴人要求勞工必須準時

01 交修繕申請單云云，係對工作紀律之要求，非勞工違反提供
02 勞務之義務，允許約定由勞工單方負擔具懲罰性質之違約金
03 責任，並由雇主逕自勞工之工資扣減，已有可議。而上訴人
04 片面陳稱與秦理政約定自工資中扣款乙節，並未提出相關具
05 體證明為憑，其主張自難採認。

06 (二) A處分關於罰鍰10萬元部分，上訴人係5年內第1次違反勞基
07 法第22條第2項前段規定，關於罰鍰額度之裁量，被上訴人
08 考量上訴人資本額2,900萬元之資力、上訴人因行政上便利，
09 對勞工為懲罰性扣款，影響勞工經濟生活等情節，固無
10 疑義。然被上訴人雖稱上訴人所僱司機陸乙豪，於107年4月
11 23日因疲勞駕駛肇事，上訴人受社會責難而為新聞關注，並
12 列為本件裁處罰鍰之考量事項，然本件違規行為時間是106
13 年12月，之後才有107年4月涉案事件的發生，被上訴人以之
14 列入本件罰鍰額度之考量事項，屬裁量濫用之違法，故A處
15 分關於罰鍰10萬元部分，即有違誤，上訴人就此部分訴請撤
16 銷，為有理由，應予准許，責由被上訴人依本判決意旨，就
17 罰鍰額度另為合義務性之裁量處分。至於A處分關於公布上
18 訴人名稱及負責人姓名部分（原判決略載為公布姓名部分，
19 下同），既無違誤，上訴人訴請確認違法，為無理由，應予
20 駁回。

21 (三) B、C處分關於各裁罰50萬元部分，上訴人曾於103年至105
22 年間，先後4次因違反勞基法第36條第1項，經依同法第79條
23 第1項第1款規定裁罰。而勞基法第79條第1項於105年12月21
24 日修正，將罰鍰額度2萬元以上30萬元以下，提高為2萬元以
25 上100萬元以下，然被上訴人所訂定「桃園市政府處理違反
26 勞動基準法事件統一裁罰基準」（下稱裁罰基準），卻未及
27 時相應修正。是被上訴人以上訴人過往違規紀錄，衡酌上訴
28 人資力、本件違章情節，及上訴人甫於107年4月23日因所僱
29 司機疲勞駕駛肇事，查得違反勞基法第36條、第32條第2項
30 等規定，經高雄市政府勞工局107年5月1日高市勞條字第107
31 33264400號裁處書（下稱107年5月1日裁處書）各處罰鍰100

萬元，仍另分別違反勞基法第36條（107年4月16日至107年5月7日）、第32條第2項（107年5月）規定等情，對上訴人分別以B、C處分各裁罰50萬元，屬適切裁罰，無裁量濫用或怠惰，並依裁處時同法第80條之1第1項規定公布上訴人名稱及負責人姓名，洵然有據。是上訴人訴請撤銷B、C處分關於罰鍰部分，並訴請確認B、C處分關於公布上訴人名稱及負責人姓名部分違法，均無理由，均應駁回等語。

四、本院經核原判決並無違誤，另就上訴理由再予補充論述如下：

（一）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，制定有勞基法。該法第22條第2項規定：「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。」旨在避免工資被任意扣減、扣押或不直接發給勞工，以保障勞工之工作收入，惟如法令另有規定或勞資雙方自行商定者，可從其規定。同法第32條第2項規定：「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日不得超過12小時……」明定勞工每日工作時間之上限，避免長期間勞動造成疲勞的累積，致工作負荷過重，以維護勞工之體能負擔及健康需求。同法第36條第1項規定：「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。」立法理由為：「法定正常工作時間自105年1月1日起縮減為每週不得超過40小時後，為落實週休2日，並考量例假僅限因天災、事變或突發事件等特殊原因始得出勤之嚴格規範，經衡平審酌勞資雙方權益，爰修正第1項規定，定明勞工每7日應有2日之休息，其中1日為例假，另1日為休息日。」旨在落實週休2日，以健全勞工的例假制度，提升其生活品質。

（二）經查，上訴人從事汽車貨運業務，為適用勞基法之行業，被上訴人所屬勞動局於107年5月23日派員實施檢查，發現：1. 上訴人所僱勞工秦理政於106年12月提供勞務，上訴人卻以秦理政遲交修繕單為由扣薪2次，每次100元，計200元，而

有工資未全額給付秦理政之情事，違反勞基法第22條第2項前段「工資應全額直接給付勞工」之規定。2. 上訴人所僱勞工黃槐章於107年4月16日至107年5月7日連續出勤工作22日，違反勞基法第36條第1項「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日」之規定。3. 上訴人所僱勞工李季曜於107年5月1日15時20分出勤至107年5月2日8時35分止，正常工作時間連同延長工作時間，連續工作超過12小時，違反勞基法第32條第2項「雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日不得超過12小時」之規定，已經原審依調查證據之辯論結果予以認定在案，核與卷內證據相符。原判決業已敘明其判斷之依據及得心證之理由，並就上訴人在原審之論據，何以不足採取，分別予以指駁，並無判決違背法令之情形。

(三)上訴意旨雖主張原審認定B、C處分各裁罰50萬元均適法有據，已違反裁處時裁罰基準第2點及第4點附表項次17、34、29規定，且違反行政程序法第4條一般法律原則、第6條平等原則、第7條比例原則、第8條信賴保護原則、第9條對當事人有利不利一律注意原則、第10條禁止裁量濫用原則等語。惟查：

1. 行政罰法第18條第1項規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」是以，對人民違反行政法上義務之行為處以罰鍰，其違規情節有區分輕重程度之可能與必要者，應依具體個案情節，根據違反義務情節之輕重程度為適當考量及裁量，使責罰相當，以符合法律授權裁量之意旨，及法治國所應遵循之比例原則及平等原則（司法院釋字第641號解釋理由書參照）。另行政機關為協助所屬人員或下級機關行使裁量權，並維持法律適用之一致性及符合平等原則，固得訂頒裁量基準，供作所屬人員或下級機關於個案行使裁量權之準據（行政程序法第159條第2項第2款參照）。惟行政機關訂定之裁量基準，應遵循法律授

01 權之目的及範圍，且其裁量時所取決者，僅就典型之案例為
02 規定，而非具體之個案。故行政機關於個案行使裁量權時，
03 原則上應受裁量基準之拘束(行政程序法第161條參照)，但
04 該具體個案如有特殊狀況或考慮行政罰法第18條第1項之審
05 酌因素後，與裁量基準所定之典型案例情節有所不同時，自
06 應本於法律授權目的為裁量，作成不同於裁量基準之決定，
07 俾符個案之實質正義，否則即構成裁量怠惰之違法。本件原
08 處分裁處時之裁罰基準第2點規定：「本法事件統一裁罰基
09 準違規次數基準如下：(一)附表次數之累計，以同一事業單位
10 最近5年內違反本法同一規定事件次數論計。(二)累計違法次
11 數不包含本府命限期改善，屆期未改善，而按次處罰之次
12 數。」第4點規定：「本府處理違反勞動基準法事件統一裁
13 罰基準依附表之規定。」其中附表項次17、34、29關於違反
14 勞基法第22條第2項、第36條、第32條第2項，而應依同法第
15 79條第1項第1款規定裁罰者，均係規定：「(一)第1次違規處2
16 萬元罰鍰。(二)第2次違規處5萬元罰鍰。(三)第3次違規處10萬
17 元罰鍰。(四)第4次違規處15萬元罰鍰。(五)第5次違規處20萬元
18 罰鍰。(六)第6次違規處25萬元罰鍰。(七)第7次以上(含本次)
19 違規處30萬元罰鍰。」(因勞基法第79條第1項於105年12月
20 21日修正，將罰鍰額度2萬元以上30萬元以下，提高為2萬元
21 以上100萬元以下，上開裁罰基準嗣於110年10月13日始修
22 正，依裁罰基準第3點所定雇主或事業單位之規模大小及性
23 質分類，就甲、乙、丙、丁、戊類為不同之處罰)。

24 2.勞基法第32條第2項有關「雇主延長勞工之工作時間連同正
25 常工作時間，1日不得超過12小時」及第36條有關「勞工每7
26 日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日」之規
27 定，均在規範勞工適當之作息生活，避免工作負擔過重，以
28 保障勞工健康及人格尊嚴，亦有助於勞動力之提升。上訴人
29 經營大型貨車運輸業，其僱用勞工於受派執行運輸駕駛工作
30 時，必需保持高度集中注意力。倘司機超時工作、工作期間
31 未有充足之休息，極有可能處於精神不濟之狀態下駕駛，對

於其他用路人之生命身體安全影響甚鉅，尤其在來往車輛均為高速行駛之國道高速公路上，肇致車禍之危險性更高，對於國內社會安全影響重大。被上訴人審酌上訴人為資本額達2,900萬元之貨運公司，其所屬景山集團經營事業體龐大（見原審卷第173至211頁），上訴人之大貨車駕駛陸乙豪，於107年4月23日因疲勞駕駛肇事，造成2名國道警員及1名大貨車司機死亡之重大交通事件，違章情節重大，引發社會大眾關注與責難；仍於107年4、5月間發生違反勞基法第32條第2項、第36條第1項之情事，嚴重影響勞工身心健康、危害道路交通安全。上訴人就違反勞基法第32條第2項部分，係5年內第1次違反該規定；就違反勞基法第36條第1項部分，係5年內第5次違反該規定，依裁處時裁罰基準第4點附表之規定，前者如裁罰2萬元，後者如裁罰20萬元，均仍過低，故依裁罰基準第3點有關「受處分人之資力」規定，審酌上訴人財力資本顯具規模，於法定罰鍰額度範圍內各裁處罰鍰50萬元，屬被上訴人裁量權之行使範圍，符合責罰相當原則，未違反比例原則、平等原則。原判決予以維持原處分，並論明：勞基法第79條第1項於105年12月21日修正，將罰鍰額度2萬元以上30萬元以下，提高為2萬元以上100萬元以下，然被上訴人為建立執法公平性所訂定的裁罰基準，卻未及時相應修正。被上訴人以上訴人過往的違規紀錄，並衡酌上訴人資力、本件違章情節，及上訴人甫於107年4月23日因所僱司機疲勞駕駛肇事，查得違反勞基法第36條、第32條第2項等規定，經高雄市政府勞工局以107年5月1日裁處書各處罰鍰100萬元，卻仍另分別違反勞基法第36條（107年4月16日至107年5月7日）、第32條第2項（107年5月）規定等情，對上訴人各裁罰50萬元，核屬適切之裁罰，並無裁量濫用或裁量怠惰之情事等語（參見原判決第8頁），於法並無不合，核無判決違背法令之情形。

（四）至於上訴人於原審請求確認A處分有關公布其名稱及負責人姓名違法部分，因上訴人確係違反勞基法第22條第2項之規

01 定，原判決就A處分關於罰鍰部分非因不罰而予撤銷，而係
02 因裁量濫用之違法，而責由被上訴人依其意旨，就罰鍰額度
03 另為合義務性之裁量處分。且裁處時勞基法第80條之1僅規
04 定主管機關應公布事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，
05 並無罰鍰金額（109年6月10日修正後規定另應公布處分期
06 日、違反條文及罰鍰金額），是原處分所處罰鍰金額倘有變
07 更，亦不會影響公布內容之情事。準此，原判決審認被上訴
08 人以A處分公布上訴人名稱及負責人姓名部分並無違誤，因
09 而駁回上訴人之訴，於法並無不合。上訴意旨主張A處分關
10 於罰鍰10萬元部分，既經原判決認定有裁量濫用之違法而予
11 撤銷，則基於此項罰鍰處分，所為關於公布姓名之處分，即
12 無所附麗，亦應一併撤銷，其已公布者，即應確認其違法，
13 原審僅撤銷A處分關於罰鍰10萬元部分，顯有不適用法規或
14 適用不當之違背法令云云，核係其一己主觀之見解，委無足
15 採。

16 (五)綜上所述，上訴人之主張均無可採。原判決除撤銷A處分有
17 關罰鍰部分外，其餘均駁回上訴人在原審之訴，並無違誤。
18 上訴論旨，仍執前詞，指摘原判決不利於上訴人部分違背法
19 令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

20 五、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1
21 項、第98條第1項前段，判決如主文。

22 中 華 民 國 112 年 4 月 27 日

23 最高行政法院第一庭

24 審判長法官 許 瑞 助

25 法官 簡 慧 娟

26 法官 林 惠 瑜

27 法官 王 俊 雄

28 法官 侯 志 融

29 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

30 中 華 民 國 112 年 4 月 27 日

