

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第三庭

112年度地訴字第124號

114年3月26日辯論終結

原告 極盛科技股份有限公司

代表人 余明桐

被告 臺北市政府

代表人 蔣萬安

訴訟代理人 劉師婷律師

王俐涵律師

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部民國113年2月21日勞動法訴二字第1120020467號訴願決定，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、事實概要：

(一)原告係從事經營電腦及週邊設備、軟體批發，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業，未採變形工時制度。經被告所屬勞動局前於民國112年7月10日派員對原告實施勞動檢查，查得原告與訴外人即所僱勞工邱○○（下稱邱員）約定月薪為新臺幣(下同)7萬元，惟原告以尚有業務須交接及說明預支零用金後續處理方式為由，至勞動檢查時仍未給付邱員112年5月份薪資68,190元，故有工資未全額給付勞工之情事，違反勞基法第22條第2項規定；又查得邱員於112年2月1日、4日、13日、15至18日均正常出勤，且各該出勤日申請加班6小時均經核准，有正常工作時間連同延長工作時間逾12小時之情事，違反勞基法第32條第2項規定；另查得邱員於112年3月21日至4月1日連續工作12日，且於111年4月至

01 112年4月間亦有多次連續出勤逾6日，有未給予邱員每7日中
02 應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日之情事，違
03 反勞基法第36條第1項規定。

04 (二)嗣被告審認原告前揭違規行為屬實，並為乙類事業單位，且
05 係第2次違反勞基法第22條第2項，第1次違反勞基法第32條
06 第2項、第36條第1項規定，乃依同法第79條第1項第1款、第
07 80條之1第1項、臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁
08 罰基準（下稱裁罰基準）第4點第13項次、第30項次、第39
09 項次及第5點規定，以112年8月25日府勞動字第11260097931
10 號裁處書（下稱原處分），分別裁處原告5萬、2萬、2萬元罰
11 鍰，合計9萬元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期
12 日、違反條文及罰鍰金額。原告不服，循序提起本件行政爭
13 訟。

14 二、原告主張：

15 (一)邱員為原告派駐臺北市內湖舊宗公共住宅現場工地之經理，
16 其利用職務之便，偽簽每日出缺勤簽到表，詐領薪資及加班
17 費，以致薪資有超領情形，為補回溢領薪資，原告始未發給
18 邱員112年5月份薪資，並未違反勞基法第22條第2項規定。
19 又因邱員偽造出缺勤紀錄，故其於112年2月4日、13日、15
20 日至18日之正常工時連同加班超過12小時，以及111年4月至
21 112年4月間有連續出勤逾6日均非屬實，原告目前已就邱員
22 偽簽詐領薪資及加班費提出刑事告訴，故原處分違法等語。

23 (二)並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

24 三、被告則以：

25 (一)依勞基法第22條規定，工資應全額直接給付勞工，同法第26
26 條亦規定雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。故
27 原告與邱員既未就該薪資數額之爭議及處理方式有所商定，
28 即以邱員尚未交接工作、未交代零用金用途、詐領薪資為由
29 扣留其薪資，不符勞基法第22條第2項但書規定。

30 (二)又雇主依勞基法第30條第5項、第6項規定，應負勞工出勤紀
31 錄之備置義務。而依原告提出之邱員出勤紀錄及加班申請

單，其確有於同年2月1日、4日、13日、15至18日延長工時6
小時，而111年4月至112年4月有多筆連續出勤逾6日之情
事，其中112年3月21日至同年4月1日更有連續出勤12日之
情形。又邱員之出勤紀錄表已明確記載其上、下班及加班時
間，亦有原告主管簽准之加班申請單可以佐證，於此情形下
不僅未見原告對邱員之延長工時及連續出勤有明確反對之
意思表示，亦未見原告協同邱員就出勤紀錄有為相應之糾
正及防止措施。再者，原告未能提出具體事證證明邱員有
偽造出勤紀錄之事實，則應推定邱員有依出勤紀錄所載，
至工作場所執行職務。從而，被告認原告有違反勞基法第
22條第2項、第32條第2項、第36條第1項規定，以原處
分裁處原告，於法並無不合。

(三)並聲明：原告之訴駁回。

四、本件爭點：

(一)勞基法第22條第2項部分：

原告主張因邱員預支零用金5,000元未歸還，且業務未
完成交接，又超領薪資341,432元，故未發放112年5月
份薪資，並未違反勞基法第22條第2項規定，是否有據？

(二)勞基法第32條第2項、第36條部分：

原告主張邱員虛報上班及加班時間，故勞工出勤紀錄
、加班申請單之記載均非正確，原告並未違反勞基法第
32條第2項、第36條第1項規定，是否有據？

五、本院判斷：

(一)應適用之法令：

1. 勞基法：

(1)第22條第2項：「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。」

(2)第30條第1項、第5項、第6項：「(第1項)勞工正
常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小
時。(第5項)雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。
(第6項)前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分
鐘為止。勞工向雇主申

01 請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」

02 (3)第32條第1項、第2項：「(第1項)雇主有使勞工在正常工作
03 時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無
04 工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。(第2
05 項)前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日
06 不得超過12小時；延長之工作時間，1個月不得超過46小
07 時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議
08 同意後，延長之工作時間，1個月不得超過54小時，每3個月
09 不得超過138小時。」

10 (4)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
11 假，1日為休息日。」

12 (5)第79條第1項第1款：「有下列各款規定行為之一者，處2萬
13 元以上100萬元以下罰鍰：一、違反…第22條至第25條、第
14 30條第1項至第3項…、第32條、第34條至第41條…規定。」

15 (6)第80條之1：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關
16 應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期
17 日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善
18 者，應按次處罰。主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有
19 關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰
20 輕重之標準。」

21 2. 勞動基準法施行細則：

22 (1)第20條之1：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：
23 一、每日工作時間超過8小時或每週工作總時數超過40小時
24 之部分。但依本法第30條第2項、第3項或…變更工作時間
25 者，為超過變更後工作時間之部分。二、勞工於本法第36條
26 所定休息日工作之時間。」

27 (2)第22條之3：「本法第36條第1項…所定之例假，以每7日為
28 一週期，依曆計算。雇主除依同條第4項及第5項規定調整者
29 外，不得使勞工連續工作逾6日。」

30 3. 裁罰基準：

31 (1)第4點第13項次、第30項次、第39項次：「臺北市政府處理

01 違反勞動基準法（以下簡稱勞基法）事件統一裁罰基準如下
02 表：（第13項次）工資未全額直接給付勞工者。…違反者，
03 除依雇主或事業單位規模、性質及違規次數處罰如下外，應
04 公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其
05 改善；屆期未改善者，應按次處罰：…2. 乙類：…(2)第2
06 次：5萬元至20萬元。（第30項次）雇主延長勞工之工作時
07 間連同正常工作時間或雇主使勞工在正常工作時間以外延長
08 工作之時間，違反勞基法第32條第2項規定之時數。…違反
09 者，除依雇主或事業單位規模、性質及違規次數處罰如下
10 外，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限
11 期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰：…2. 乙類：(1)
12 第1次：2萬元至15萬元。（第39項次）雇主未使勞工每7日
13 中有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日者。…違反
14 者，除依雇主或事業單位規模、性質及違規次數處罰如下
15 外，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限
16 期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰：…2. 乙類：(1)
17 第1次：2萬元至15萬元。」

18 (2)第5點：「前點違規次數之計算，係依同一行為人自該次違
19 規之日起，往前回溯5年內，違反同項次並經裁處之次數累
20 計之。」

21 (3)審酌裁罰基準乃被告為處理違反勞基法事件，建立執法公平
22 性及提升行政效率，在勞基法第79條第1項所定罰鍰額度
23 內，按雇主或事業單位規模大小及性質、違規次數等差異
24 性，所為細節性、技術性之裁罰標準，使行政裁罰之裁量有
25 一客觀之標準，以免專斷或有差別待遇，並無違反法律優位
26 或法律保留原則，被告自得適用。

27 (二)前提事實：

28 前開事實概要欄之事實，除上開爭點外，其餘均為兩造所不
29 爭執，並有原處分（訴訟卷第26至28頁）、勞動部113年2月
30 21日勞動法訴二字第1120020467號訴願決定書（訴訟卷第2
31 至12頁）、送達證書（訴訟卷第29頁）、經濟部商工登記公

01 示資料（訴訟卷第31至33頁）、勞保資料（訴訟卷第36至38
02 頁）、勞動條件檢查結果通知書（訴訟卷第66頁）、勞動檢
03 查會談紀錄（訴訟卷第68至72頁）、授權書（訴訟卷第77
04 頁）各1份附卷可稽，堪認屬實。

05 (三)原告確分別違反勞基法第22條第2項、第32條第2項、第36條
06 第1項規定，裁罰內容亦均適法，理由如下：

07 1. 違反勞基法第22條第2項部分：

08 (1)按勞基法第22條第2項規定，旨在避免工資被任意扣減、扣
09 押或不直接發給勞工，以保障勞工之工作收入，惟如法令另
10 有規定或勞資雙方自行商定者，可從其規定。因在勞資關係
11 中，雇主往往居於經濟上之強勢地位，若可允許雇主以各種
12 名義不將全額之工資直接給付勞工，不僅影響勞工生計，更
13 有害於國家經濟發展，是立法者乃明定除有「法令另有規
14 定」或「勞雇雙方另有約定」之例外情形，雇主應將工資全
15 額直接給付勞工，不得任由雇主「片面」扣減。準此，該規
16 定所謂「全額」，乃指工資不能以各種名目予以折扣、減
17 額，並於約定給付日期直接全額給付。

18 (2)查邱員自111年3月21日起受僱於原告，於同年7月起約定邱
19 員工資為每月7萬元，且於每月16號以轉帳方式發給上月1號
20 至月底之薪資，惟原告扣留邱員112年5月薪資68,190元並未
21 依約發放等情，此經證人即原告所屬人資蔡秀蓉於勞動條件
22 檢查會談中證述明確（訴訟卷第68至70頁、第72頁），並有
23 邱員薪資明細表（訴訟卷第64頁）、人事資料（訴訟卷第78
24 頁）各1份在卷可憑，可認原告未將工資全額給付予其勞工
25 邱員無訛。復參以原告於110年7月間曾因未全額給付工資予
26 勞工，經被告以110年11月4日北市勞動字第11060253941號
27 裁處書，認定違反勞基法第22條第2項而裁處2萬元乙節，此
28 有該裁處書（本院卷第147至148頁）、裁處資料（訴訟卷第
29 34頁）各1份附卷可稽，足證原告5年內再度因相同事由未依
30 法全額給付工資，主觀上顯有過失甚明。據上，堪認原告違
31 反勞基法第22條第2項規定。

01 (3)至原告雖主張係因邱員預支零用金、詐領薪資及加班費，為
02 補回溢領薪資故未發放112年5月薪資云云。然揆諸上開說明，原告既非因法令規定、勞雇雙方約定而未全額給付工
03 資，即違反勞基法第22條第2項規定。原告如認邱員有詐領
04 薪資之情形，自應透過其他法律救濟途徑請求邱員返還，其
05 片面以此為由扣薪不發，主張於法無據，難認可採。
06

07 2. 違反勞基法第32條第2項、第36條第1項部分：

08 (1)查原告上班時間為8時至17時30分，中午休息1小時30分。又
09 原告如需加班，須先：「告知所屬主管、在打卡群組上填上
10 事由與預計加班時數、填寫加班單請主管簽核，3天內交回
11 公司人事」等節，業據證人蔡○○於勞動條件檢查會談中證
12 述明確（訴訟卷第70頁），並有原告與邱員出勤、請假、調
13 假約定書1紙（訴訟卷第46頁）、打卡LINE群組截圖1張（訴
14 訟卷第45頁）在卷可據。而觀諸原告提供之邱員112年2月出
15 勤明細、加班申請單（訴訟卷第97頁、第98至104頁）所
16 示，其於112年2月1日、4日、13日、15至18日均正常出勤，
17 且各該出勤日申請加班6小時均依規定在打卡LINE群組告
18 知、並經核准後為人事所登記，可見原告在未經勞資會議同
19 意前，即有使邱員正常工作時間連同延長工作時間1日逾12
20 小時之事實。再參以邱員111年4月至112年4月之出勤明細，
21 其於112年3月21日至4月1日連續工作12日（訴訟卷第106至
22 107頁），且於111年4月至112年4月間亦多次連續出勤逾6日
23 （訴訟卷第82至84頁、第86頁、第88頁、第90至94頁、第97
24 頁、第106至107頁），佐以蔡○○於本院審理擔任輔佐人時
25 稱：出勤紀錄表如有註記休假，就是表示我預先幫他排該日
26 休假，但若前方上下班時間的欄位有顯示上下班時間，就表
27 示邱員有將其該日上下班打卡時間上傳群組，我再依照該訊
28 息，紀錄他有上下班等語（本院卷第140頁），足證原告並
29 未給予邱員每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為
30 休息日。據上，堪認原告分別違反勞基法第32條第2項、第
31 36條第1項規定。審酌原告為10人以上之公司並有人資人員

01 (訴訟卷第66頁)，且邱員就上開加班、上下班均依約定打
02 卡告知原告，並均經記入出勤紀錄表，原告亦陳稱：每月製
03 作勞工出缺勤、加班時數等紀錄等語（本院卷第140頁），
04 可見原告充分掌握邱員加班時數、上下班時間，自能注意是
05 否有違反勞基法之情事，然其卻違反上開規定，主觀上有過
06 失無訛。

07 (2)至原告雖主張邱員實際工作時間、日數均與出勤紀錄不符云
08 云。然依勞基法第30條第5項規定，立法者課予雇主置備勞
09 工出勤紀錄義務之內涵，是要求雇主置備完整出、退勤時間
10 資訊之勞工出勤紀錄，且此紀錄內容必須「逐日記載」勞工
11 出勤情形至分鐘為止，雇主亦應核實記載，俾明確勞資權
12 益。準此，在原告未以反證推翻其依法備置之出勤紀錄與事
13 實不符之前，自得憑之認定勞工出勤狀況。經查，原告雖以
14 邱員偽簽到打卡以詐領薪資涉犯行使偽造私文書、詐欺取財
15 等罪，向臺灣新北地方檢察署（下稱新北地檢署）提起告
16 訴，然至本院言詞辯論終結前，該案經新北地檢署檢察官為
17 不起訴處分，此有新北地檢署113年度偵字第36262號不起訴
18 處分書1份在卷可憑（本院卷第109至116頁）。此外，原告
19 所提臺灣新北地方法院111年度勞小字第65號判決、臺灣士
20 林地方檢察署112年度偵字第20892號起訴書（本院卷第151
21 至162頁），均與邱員出勤紀錄表真實性與否無涉，尚難執
22 為有利原告之認定，是原告主張出勤紀錄表紀錄不實云云，
23 尚難憑採。

24 3.從而，原告違反勞基法第22條第2項、第32條第2項、第36條
25 第1項規定，其中違反同法第22條第2項規定，係屬往前回溯
26 5年內第2次違反，則被告審認原告為乙類事業單位，以原處
27 分裁處原告罰鍰5萬元、2萬元、2萬元及所為之公布內容，
28 符合同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及裁罰基準第
29 4點第13項次、第30項次、第39項次、第5點規定，且無何裁
30 量瑕疵可指。

31 (四)綜上所述，原處分並無違誤，訴願決定予以維持亦無不合。

01 原告訴請判決如聲明所示，為無理由，應予駁回。

02 (五)本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法經本院斟酌
03 後，核與判決結果不生影響，無一一論駁之必要，併予敘
04 明。

05 六、結論：本件原告之訴為無理由。

06 中 華 民 國 114 年 4 月 25 日

07 審判長法官 劉正偉

08 法官 楊蕙芬

09 法官 楊甯仔

10 一、上為正本係照原本作成。

11 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院地方行政訴訟庭
12 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
13 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
14 應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附
15 繕本）

16 三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，
17 逕以裁定駁回。

18 四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟
19 法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不
20 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）

21

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. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、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，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。

01

	3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、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，經高等行政法院高等行政訴訟庭認為適當者，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。
<p>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。</p>	

02

中 華 民 國 114 年 4 月 25 日

03

書記官 呂宣慈