

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第二庭

113年度地訴字第123號

114年6月11日辯論終結

原告 翔舜興精技工業有限公司

代表人 陳志添

被告 桃園市政府

代表人 張善政

訴訟代理人 康賢綜律師

吳兆原律師

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部民國112年7月28日勞動法訴二字第1120002382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、本件原告起訴後，原告代表人於訴訟進行中變更為陳志添，其具狀聲明承受訴訟(本院卷第83頁)，核無不合，應予准許。

二、事實概要：原告從事製造業(原處分卷第469頁、本院卷第75頁)，為適用勞動基準法(下稱勞基法)之行業。經被告所屬勞動檢查處(下稱勞檢處)於民國111年10月6日派員至被告社子廠(設桃園市○○區○○路00巷00弄00號)實施勞動檢查，及原告於同年10月21日、11月4日派員至勞檢處受檢，發現(一)原告所僱菲律賓籍勞工羅莎琳(MERCADO ROSELYN LUBI, 下稱羅君)於111年7月工作至21日，原告當月僅發給20日工資；(二)原告所僱菲律賓籍勞工李莎拉(MEJILLA SARAH ONGOCO, 下稱李君)於111年4月20日到

職，原告當月僅發給10日工資，均未全額給付工資。案經被告審查屬實，依勞基法第22條第2項、第79條第1項第1款、第80條之1第1項及行政罰法第24條第1項規定，以111年12月15日府勞檢字第1110343623號裁處書（下稱原處分），處原告罰鍰新臺幣（下同）6萬元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，限自即日起改善（下稱原處分，原處分卷第25-1頁）。原告不服，提起訴願，經勞動部112年7月28日勞動法訴二字第1120002382號訴願決定書駁回（下稱訴願決定，原處分卷第3頁），原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

三、原告主張及聲明：

（一）主張要旨：

1. 關於羅君部分：

原告工時制度採3班3輪制，依勞動部107年7月2日勞動條2字第1070130860號函，事業如採輪班制且各班輪替有規律，得採取連續24小時為一日（下稱勞動部107年7月2日函，本院卷第258頁），111年7月羅君輪值夜班，攷勤表才會打在第2天早上10時，從1時到10時；由證人李君之證述，打卡資料21「00：58」，最後上班時間是20日晚上等語，亦可證羅君在職工作至111年7月20日；且羅君在桃園市政府勞動局勞資爭議協調會（下稱勞資爭議協調會）中稱111年7月份薪資至7月20日；另羅君111年7月13日曠職，因此原告並無工資短少給付情事等語。

2. 關於李君部分：

(1)原告在111年5月10日發薪之日發現少算1日工資，已於翌日補發完畢。依證人李君之證述，111年5月10日領薪水反應少1天，打電話給公司經理講這件事，隔天同年月11日就去公司拿到那個少1天的薪水等語，可見原告並無工資短少給付之情事。

(2)原告於111年11月4日受檢時就此部分表示需回去問承辦人，承辦人表示資料最慢7日要送到，原告依指示於期限內補

01 正，被告不具理由認事後改善行為難以免責，其行政行為有
02 違誠信。被告就原告所提說明書究有何不可採之處無隻字片
03 語說明，未盡有利不利均注意原則。

04 (二)聲明：原處分撤銷。

05 四、被告答辯及聲明：

06 (一)答辯要旨：

07 1. 關於羅君部分：

08 (1)依羅君111年7月攷勤表，羅君工作至同年月21日，對照羅君
09 該月薪資單，原告僅計發20天薪資，原告自有工資短少給付
10 情事。

11 (2)原告雖主張羅君111年7月20日之班別為晚班，正常工作時間
12 為21日1時上班至10時下班，故羅君於000年0月00日出勤係
13 本於111年7月20日夜班之出勤，工資計算亦然等語，並援引
14 勞動部107年7月2日函。①然依原告社子廠廠長陳聖軒（下
15 稱陳聖軒）於111年10月6日勞動條件檢查訪談紀錄（下稱
16 111年10月6日檢查訪談紀錄）所述，並核對原告110年7月至
17 111年7月份所僱外籍勞工之出勤紀錄所載時間，可見原告所
18 僱勞工之班別共有早班8時至17時、晚班20時至翌日5時。至
19 原告廠務陳志添（下稱陳志添）於111年10月21日勞動條件
20 檢查訪談紀錄（下稱111年10月21日檢查訪談紀錄）所述員
21 工採三班制，早班自8時至17時、中班自17時至翌日1時、夜
22 班是1時至8時，與前揭陳聖軒所述及出勤紀錄表所載不同，
23 難認屬實。②原告公司「未」有工作規則，亦「未」另外規
24 定或與個別勞工約定工作日1日時制，甚「未」與勞工另約
25 定輪班制、排班表等，本件應與輪班制無涉，則工作日1日
26 時制應回歸日曆之起迄計算，「1日」原則上係指午前0時至
27 午後12時之連續24小時，及依勞動基準法施行細則第17條規
28 定跨曆日併計。羅君111年7月份之攷勤表，於111年7月19日
29 至21日3日，均應屬「當日」出勤。又依陳志添所述及原告
30 提出之羅君出勤及薪資狀況，羅君7月無無故缺勤，難認羅
31 君於000年0月00日出勤係本於111年7月20日夜班之出勤。③

再者，逐一審究羅君111年4月、5月、6月、7月連續之出勤紀錄，可見羅君在111年4月、5月之出勤，均為早上8時至17時，直到5月31日之出勤紀錄，開始出現上班時間為20時、下班時間為5時之出勤紀錄，觀諸111年5月、6月、7月出勤紀錄之連續記載，打卡紀錄上之當日班別則屬當日出勤，並「無」原告所稱當日班別為前一日出勤之情形。④李君原證稱不知道羅君工作班別情形，也只知道羅君上早班，即早上8時到17時，根據打卡紀錄無法確認晚班是從幾點開始到幾點結束等語；然嗣證稱：打卡在19的部分顯示「00：58」應該是凌晨，所以應該算是18日晚上開始的班，也就是12時58分，可是會跑到19日這行來，所以結論就是根據打卡資料，21「00：58」最後上班時間是20日晚上等語；其證詞前後矛盾，顯不可信。⑤羅君另提出民事請求給付資遣費等事件（下稱系爭民事事件），主張勞動契約於111年8月17日終止；原告在系爭民事事件主張與羅君於111年7月21日終止勞動契約，依原告主張，可見羅君工作至111年7月21日期間，則應計給21日工資，而原告僅計發20日工資，確有短少給付工資。

2. 關於李君部分：

- (1)依李君111年4月之出勤表，李君於同年月20日到職並開始出勤工作，計算至111年4月30日，應為11日，然對照李君111年4月之薪資單，原告計算至111年4月29日，僅計發10天薪資，自有工資短少給付情事。
- (2)原告雖主張其於翌日已補發等語，然被告分別於111年10月6日實施勞動檢查，10月12日、10月25日數次通知原告提供出勤紀錄及薪資明細，原告遲至111年11月7日始提出薪資條。又陳志添於111年11月4日勞動條件檢查訪談紀錄（下稱111年11月4日檢查訪談紀錄）陳稱李君111年4月20日到職，公司給付10日工資，111年4月30日為星期六，休息日未計給工資等語，與原告之主張顯屬不一致。李君雖證稱5月10日發薪水反應少1天，隔天就去公司拿到那個少1天的薪水等語，

然李君目前任職於神堡精密工業有限公司（下稱神堡公司），該公司登記地址與原告公司地址相同，該公司法定代理人陳聖軒為原告法定代理人之子，同時為原告公司廠長，證人李君顯然與原告法定代理人利害關係一致、相同且緊密相連，勢必聽從原告法定代理人灌輸想法而做出偏頗有利於原告之證述，證人李君證詞實不具憑信性。甚且，縱然原告已於事後補發工資，亦屬事後改善行為，原告仍無從據此推免卸責。

(二)聲明：原告之訴駁回。

五、本院之判斷：

(一)應適用之法令及相關闡述：

1. 勞基法相關規定：

(1)勞基法第1條第1項規定：「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。」；第30條第1、5、6項規定：「（第1項）勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。...（第5項）雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。（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。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」；第79條第1項第1款規定：「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。」；第80條之1第1項規定：「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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」。

(2)勞動基準法施行細則第17條規定：「本法第三十條所稱正常工作時間跨越二曆日者，其工作時間應合併計算。」；第21條規定：「（第1項）本法第三十條第五項所定出勤紀錄，

01 包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系
02 統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所
03 為之紀錄。（第2項）前項出勤紀錄，雇主因勞動檢查之需
04 要或勞工向其申請時，應以書面方式提出。」。

05 (3)又勞動部111年3月14日勞動條2字第1110140080號函：「雇
06 主於勞動契約約定之日期如未給付或未全額給付勞工工資，
07 縱於事後補給，應以違反勞動基準法第22條第2項規定論
08 處；同法第23條第1項所定工資定期給付，日期應有明確約
09 定，最低頻率仍不得低於每1個月給付1次，以保障勞工可以
10 定期並即時獲致工作報酬以維繫生活」、「一、查本法第22
11 條第2項規定所規範者，係工資應全額、直接給付，爰凡雇
12 主於勞動契約約定之日期未給付或未全額給付勞工工資，縱
13 於事後補給，不論是否為全額或差額，均應以違反該項規定
14 論處。二、另查本法第23條第1項所定之工資定期給付，旨
15 在要求給付日期應有明確之約定，且範圍除預付者外，縱為
16 特別約定，給付之最低頻率仍不得低於每1個月給付1次，以
17 保障勞工可以定期並即時獲致工作報酬以維繫生活。例如，
18 約定為『每月上旬其中1日給付』（即日期不明確）或是
19 『每2個月之5日給付1次』（即給付間隔超過1個月），因與
20 上開意旨不符，縱依該約定給付，亦屬違反是項規定。」
21 （本院卷第360頁），核乃中央主管機關闡明上開勞基法規
22 定原意，合乎勞基法立法意旨，且無違法律保留原則，自得
23 為地方主管機關所援用。

24 2. 就業服務法相關規定：

25 (1)就業服務法第1條規定：「為促進國民就業，以增進社會及
26 經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規
27 定。」；第42條規定：「為保障國民工作權，聘僱外國人工
28 作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展
29 及社會安定。」；第46條第1項第10款、第2項前段規定：
30 「（第1項）雇主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，
31 除本法另有規定外，以下列各款為限：...十、為因應國家

重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。...（第2項）從事前項工作之外國人，其工作資格及審查標準，除其他法律另有規定外，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。」；第48條第1項前段、第2項規定：「（第1項）雇主聘僱外國人工作，應檢具有關文件，向中央主管機關申請許可。...（第2項）前項申請許可、廢止許可及其他有關聘僱管理之辦法，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。」；第57條第9款規定：「雇主聘僱外國人不得有下列情事：...九、其他違反本法或依本法所發布之命令。」；第67條第1項規定：「違反...、第五十七條第五款、第八款、第九款...規定，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。」。

(2)依就業服務法第48條第2項授權訂定行為時雇主聘僱外國人許可及管理辦法（下稱聘僱辦法）第2條第2款規定：「本辦法用詞，定義如下：...二、第二類外國人：指受聘僱從事本法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人。」；第66條第1、2、5項規定：「（第1項）雇主依勞動契約給付第二類外國人或第三類外國人之工資，應檢附印有中文及該外國人本國文字之薪資明細表，記載實領工資、工資計算項目、工資總額、工資給付方式、外國人應負擔之全民健康保險費、勞工保險費、所得稅、膳宿費、職工福利金、依法院或行政執行機關之扣押命令所扣押之金額，或依其他法律規定得自工資逕予扣除之項目及金額，交予該外國人收存，並自行保存五年。（第2項）前項所定工資，包括雇主法定及約定應給付之工資。...（第5項）第一項工資，除外國人應負擔之項目及金額外，雇主應全額以現金直接給付第二類外國人或第三類外國人。但以其他方式給付者，應提供相關證明文件，交予外國人收存，並自行保存一份。」。

(3)依就業服務法第46條第2項前段授權訂定之外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查

標準第5條第1款規定：「中央主管機關依本法第四十六條第一項第十款規定指定之工作，其工作內容如下：一、製造工作：直接從事製造業產品製造或與其有關之體力工作。」。

3. 行政罰法第24條第1項規定：「一行為違反數個行政法上義務規定而應處罰鍰者，依法定罰鍰額最高之規定裁處。但裁處之額度，不得低於各該規定之罰鍰最低額。」。勞基法之立法目的為「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」，就業服務法有關外國人之聘僱與管理則為「為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定」，兩者並不相同，勞基法第22條第2項有關工資應全額直接給付勞工之規定，係為保障勞工權益，而就業服務法授權訂定之聘僱辦法第66條第5項規定雇主應全額以現金直接給付外國人工資之規定，則是就外國人之聘僱管理，維持社會安定，是倘雇主未依法全額直接給付適用勞基法之外籍勞工工資，同時違反上開二行政法上義務，依行政罰法第24條第1項規定，應按罰鍰額較高之勞基法第79條第1項第1款規定裁處，但其裁罰之額度不得低於就業服務法第67條第1項規定之罰鍰最低額。

- (二)如事實概要欄所載事實，有公司基本資料（原處分卷第469頁）、勞動部許可原告聘僱羅君、李君函【臺灣新北地方法院111年度勞訴字第228號卷（下稱新北民事卷）第23-24頁、原處分卷第129-131頁】、勞動契約（原處分卷第379-387、399-407頁）、勞檢處111年10月6日、同年10月21日、11月4日勞檢處勞動條件檢查紀錄表（原處分卷第451-452；235-236；65-66頁）、陳聖軒111年10月6日檢查訪談紀錄（原處分卷第453-454頁）、陳志添111年11月4日檢查訪談紀錄（原處分卷第67-71頁）、羅君111年7月攷勤表及薪資單（本院卷第29頁）、李君111年4月攷勤表及薪資單（本院卷第33頁）、原處分（原處分卷第25-1至25-3頁）、訴願決定（原處分卷第3-11頁）附卷可稽，堪信為真實。原告主張

羅君最後工作日為111年7月20日，且同年月13日曠職，李君則是在111年5月10日發薪之日發現少算1日工資後，已於翌日補發，原告並無工資短少給付情事等語。是本件應審究者為羅君最後工作日為111年7月20日或21日、111年7月13日是否曠職、原告事後補發李君1日工資是否違反勞基法第22條第2項未全額直接給付工資。

(三)羅君部分：

1. 羅君勞動契約第3條約定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時，如需要超過工時或晝夜輪班時，應依照台灣勞動基準法令辦理」（原處分卷第381頁），先予敘明。

2. 羅君最後工作日為111年7月21日。

原告雖主張：原告工時制度採3班3輪制，111年7月羅君輪值夜班，攷勤表才會打在第2天10時，從1時到10時，由證人李君證述打卡資料21「00：58」最後上班時間是20日晚上等語，亦可證羅君在職工作至111年7月20日；且羅君在勞資爭議協調會中稱111年7月份薪資至7月20日，因此原告並無工資短少給付情事等語。然查：

(1)原告公司工作時間為8時至17時，夜班為20時至翌日5時。

①陳聖軒於111年10月6日檢查時陳稱：公司規定上下班時間為8時至17時，中午休息1小時，有安排夜班勞工工作，夜班上班時間為20時至翌日5時，中間休息1小時，員工日班夜班不常輪班，有111年10月6日檢查訪談紀錄在卷可證（原處分卷第453-454頁）。參以原告員工攷勤表（以打卡時間接近之整點為準，並排除少數不一致之情形），員工劉氏紅絨，110年7至8月，工作時間為8時許至17時許（原處分卷第135-137頁）；員工團氏美110年7月至11月，工作時間為8時許至17時許，或20時許至翌日5時許（原處分卷第143-149頁）；員工杰尼西110年7月至9月，工作時間為8時許至17時許，或20時許至翌日5時許（原處分卷第153-155頁）；員工韋氏清玄110年7月至11月，工作時間為8時許至17時許，或20時許

01 至翌日5時許（原處分卷第161-167頁）；員工羅君110年7月
02 至111年7月，其中110年7月至111年5月底工作時間為8時許
03 至17時許，111年5月底至7月中，工作時間為20時許至翌日3
04 時或5時許（原處分卷第251-269頁）；員工馬伯110年7月至
05 111年7月，工作時間為8時許至17時許，或20時許至翌日5時
06 許（原處分卷第281-299頁）；員工伊普琳，110年7月至同
07 年12月，工作時間為20時許至翌日5時許（原處分卷第305-
08 311頁）；員工李君111年4月至7月，工作時間為8時許至17
09 時許（原處分卷第315-321頁），核與陳聖軒所述原告公司
10 工作時間大致相符，所述應可採憑藉，是原告公司工作時間
11 為8時許至17時許，夜班為20時許至翌日5時許。

12 ②陳志添（即原告代表人）雖於111年10月21日檢查時陳稱：
13 員工採3班制，早班自8時至17時、中班自17時至翌日1時、
14 夜班是1時至8時（原處分卷第237頁），然查，原告起訴時
15 稱：原告公司工時採3班3輪制，早班自8時至17時、中班16
16 時至翌日1時、夜班1時至10時等語（本院卷第13頁）；嗣又
17 稱：夜班正常時間是1時到10時，因為有人要在20時上班，
18 所以就是20時到翌日5時，不然正常應該1時到10時，1時到8
19 時應該是錯的，因為根本沒有到8小時等語（本院卷第240
20 頁），另稱：一般夜班是20時到翌日5時等語（本院卷第376
21 頁），此外，原告又提出服務紀錄卡（非羅君、李君），其
22 上所載工作時間為早班8時至17時，夜班20時至翌日5時，大
23 夜班為1時至10時（本院卷第381頁），所述及所載原告公司
24 「中班、夜班」工作時間前後不一，且除「工作時間8時至
25 17時，20時至翌日5時」部分（此為原告公司工作時間，業
26 經本院認定如前）外，與前揭員工攷勤表所載內容不同，所
27 述原告公司工作時間採3班3輪制等語，難以採憑。

28 (2)羅君工作至111年7月21日。

29 ①羅君於111年7月21日工作時間為0時58分至10時，有攷勤表
30 在卷可按（本院卷第29頁）。經核，原告公司工作時間為8
31 時至17時，夜班為20時至翌日5時，業如前述，則羅君111年

01 7月21日工作時間，並非原告公司一般工作時間。又羅君於
02 110年7月至111年5月底工作時間為8時許至17時許；直至5月
03 底至7月中，工作時間為20時許至翌日3時許或5時許；再至
04 111年7月19、20、21日，工作時間為0時58分至9時、1時8分
05 至10時、0時58分至10時，有羅君攷勤表在卷可按（原處分
06 卷第251-269頁），原告亦陳稱：羅君6月份上班時間開始不
07 正常，我們才按照他的時間來安排等語（本院卷第240
08 頁），則依羅君打卡紀錄及原告所述，並無從認原告與羅君
09 約定其111年7月21日工作時間1時至10時為前一工作日（20
10 日）之晚班。據此，羅君之工作時間應依攷勤表上所載內
11 容，並依歷日之起迄計算（亦即午前0時至午後12時之連續
12 24小時），而羅君攷勤表111年7月21日記載工作時間為0時
13 58分至10時，標示打卡日期（橫向）均為21日（本院卷第29
14 頁），其於000年0月00日出勤之工作日，應屬當日，是羅君
15 應工作至111年7月21日。

16 ②證人李君雖證稱：依羅君打卡資料，7月20日是最後1天去上
17 班，打卡在19的部分顯示「00：58」應該是凌晨，所以應該
18 算是18日晚上開始的班，可是會跑到19日這行來，所以
19 21「00：58」最後上班時間是20日晚上；羅君18日白天應該
20 要出現上班，但他外出沒有告知經理，根據打卡資料應該晚
21 上有去上班，可以知道他18日晚上開始有去上班，是上18日
22 的班等語（本院卷第152頁）。然其又證稱：星期六日放假
23 後，星期一上班工作時間是上午8時至下午5時，我固定都是
24 第一班，第二班的上班時間不是很清楚，只知道也是8小
25 時，我上早班所以下班就回去，沒有特別留意；根據羅君攷
26 勤表，我不知道這是晚班還是要上到第二天早上的班別，也
27 無法確認晚班是從幾點開始到幾點結束，我只知道她工作時
28 間是有彈性的，可以配合公司或他想要的時間，且公司能夠
29 接受等語（本院卷第151-152頁），就羅君攷勤表所載
30 21「00：58」是20日的班，抑或不知道是晚班還是上到第二
31 天早上的班，所述前後不一，且其又證稱：我也不知道這樣

01 判斷19日1時的班是18日的班是從何處得知，反正看到打卡
02 是這樣等語（本院卷第153頁），是其上開所述，難以採
03 憑。

04 ③原告雖主張：羅君在勞資爭議協調會中稱111年7月份薪資至
05 7月20日等語，然依桃園市政府勞資爭議協調會議紀錄，羅
06 君請求110年7月28日至111年7月20日加班費計算有差異等語
07 （本院卷第141、143頁），所指為至111年7月20日之「加班
08 費」，僅能證明當天為其請求之最後加班日，尚無從認當天
09 為其最後工作日，原告此部分主張，並不可採。

10 ④至原告與羅君雖於系爭民事事件就該案承辦法官整理爭點內
11 容：「羅君最後工作日為111年7月20日」均表示無意見（新
12 北民事卷第262頁），且羅君訴訟代理人於系爭民事事件主
13 張：仲介在111年7月20日通知羅君表示原告希望可以轉換，
14 所以羅君在111年7月21日無法上班等語（新北民事卷第96-
15 97頁），然系爭民事事件所審究者為原告與羅君勞動契約終
16 止日、羅君請求延長工時工資、資遣費、特休未休工資、強
17 迫儲蓄（新北民事卷第262頁），原告與羅君系爭民事事件
18 審理內容協議簡化爭點，並未詳細審酌羅君之攷勤表，況羅
19 君於系爭民事事件起訴狀平均工資計算表記載111年7月之工
20 作天數為21天（新北民事卷第73頁），且原告於系爭民事事
21 件另陳稱：我們認為羅君只到111年7月21日等語（新北民事
22 卷第97頁），據此，原告與羅君在系爭民事事件就羅君最後
23 工作日之陳述不一，而系爭民事事件並未詳細審酌羅君之攷
24 勤表並就此為攻擊防禦，上開內容自無從認原告與羅君約定
25 111年7月21日工作時間1時至10時為前一工作日（20日）之
26 晚班，亦無從拘束本院，本院自應依勞基法等相關規定審究
27 羅君之工作日，附此敘明。

28 3. 羅君111年7月13日並無曠職（111年7月並無依法不給工資之
29 情形）。

30 原告雖主張：羅君111年7月13日曠職等語（本院卷第376
31 頁）。然查，(1)原告陳稱羅君111年7月工作至7月20日，當

01 月給付羅君20日工資等語（本院卷第391頁），並提出羅君
02 薪資單為證（本院卷第29頁）。經核，倘原告認羅君111年7
03 月有曠職之情形而應不給工資，當不會陳述羅君111年7月工
04 作至20日，並給付20日工資，然其卻為該等陳述並給付20日
05 工資，已難認羅君111年7月有曠職之情形。(2)況原告另陳
06 述：羅君從111年7月13日開始請假，同年月13至15日均請假
07 等語（本院卷第124頁），於系爭民事事件陳稱：羅君111年
08 7月13日至15日特休去台南訪友等語（新北民事卷第87
09 頁），並提出羅君7月13日對話紀錄作為羅君請假之證明
10 （本院卷第128、133-136頁）。(3)再陳志添（即原告代表
11 人）雖於111年11月4日檢查時稱：羅君並無請特別休假，已
12 於111年10月19日給付未休日數工資等語（原處分卷第71
13 頁），然其所述與羅君薪資單、攷勤表所載內容相左，是其
14 所述亦無從逕認羅君於7月有曠職情形。(4)據此，自無從認
15 羅君111年7月13日（至15日）曠職，原告主張羅君111年7月
16 13日曠職等語，並非可採。(5)此外，依原告所述：111年7月
17 18日是星期一，羅君電話告訴我們沒辦法晚上8時上班，所
18 以我們沒排他的班，後來他半夜12時回來我們就問他要不要
19 1時上班，羅君說可以，就打19日00：58卡片等語（本院卷
20 第377頁），可見羅君於111年7月18日業已事先告知原告其
21 不能上班，原告當日亦未排定羅君工作；參以原告所提勞資
22 會議紀錄所載該公司得依法採取變形工時（原處分卷第83-
23 87頁）；及原告主張羅君111年7月工作至7月20日，當月並
24 給付羅君20日工資（即前揭(1)所載內容）；暨陳志添於111
25 年11月4日檢查時又稱原告公司員工並無無故缺勤之情事
26 （原處分卷第71頁）等情，自無從認羅君111年7月18日有依
27 法不給工資之情形，附此敘明。

- 28 4. 綜上，羅君於111年7月最後工作日為7月21日，且羅君於當
29 月並無曠職或依法不給工資之情形，則原告給付羅君工資20
30 日，短少1日，未全額給付工資，違反勞基法第22條第2項規
31 定。

01 (四)李君部分：

02 1. 李君勞動契約第4條約定：「4.1工資：月支工資新臺幣
03 25250元每月定期發給一次，於次月10日一次發給，並依台
04 灣有關法令規定由甲方代為扣繳工資所得稅。」（原處分卷
05 第401頁），先予敘明。

06 2. 李君於111年4月20日到職，原告就其111年4月原發給10日薪
07 資，有李君攷勤表、薪資單在卷可證（本院卷第33頁），然
08 至111年4月30日，李君工作日為11日，原告原僅發給10日薪
09 資，未於約定日期全額給付工資，違反勞基法第22條第2項
10 規定。

11 3. 原告上開主張不可採，理由如下：

12 (1)原告雖主張：原告在111年5月10日發薪之日發現少算1日工
13 資，已於翌日補發完畢，有證人李君之證述可證等語，並提
14 出李君手寫文件及薪資收據為證（本院卷第146、33頁）。
15 然查，①陳志添於111年11月4日檢查時陳稱：李君於111年4
16 月20日到職工作，原告給付10日工資，即4月20日至29日，
17 111年4月30日為星期六，休息日未給付工資等語，有111年
18 11月4日檢查訪談紀錄在卷可證（原處分卷第68頁），其嗣
19 雖改稱：當時我拿李君薪資單上面寫10天，勞檢員問我星期
20 六有無給薪資，我算考勤卡後打卡是10天，我就跟他說星期
21 六正常我們會給薪資，我回去再查一下應該是會計算錯，我
22 的意思不是像訪談紀錄寫的等語（本院卷第240頁），然
23 查，陳志添於111年11月4日檢查訪談紀錄已逐段簽名確認所
24 載內容（原處分卷第68頁），倘所載內容並非其所述之意
25 思，其應會於當下反應並修改內容，然其卻於上開陳述段落
26 後簽名，則其嗣後改稱所載內容非其意思，難以採憑。依陳
27 志添於檢查時所述，原告並未補發李君1日工資。②證人李
28 君雖到庭證稱：5月10日發4月份薪水當天發現少算1天薪
29 水，當天打電話給公司經理反應，隔天5月11日去公司拿到
30 那個少1天的薪水等語（本院卷第150-151頁）。經核，證人
31 李君於作證時任職神堡公司（本院卷第153頁），該公司代

01 表人為陳聖軒（本院卷第207頁），亦即原告社子廠廠長
02 （原處分卷第453頁），並為原告代表人之子（原處分卷第
03 239頁），且其就羅君作證部分所述有前後矛盾之情形（詳
04 如前述），參以其此部分證述內容與陳志添111年11月4日檢
05 查時所述內容不同，且陳志添於檢查時所述原告並未補發李
06 君1日工資一節應可採憑，業如前述，是證人李君此部分之
07 證詞，難認可採。③又原告雖提出補發李君1日工資之薪資
08 單（本院卷第33頁）。經核，勞檢處於111年10月6日到原告
09 社子廠檢查（原處分卷第451頁），其後被告以111年10月12
10 日府勞檢字第1110286906號函請原告於111年10月19日攜帶
11 相關文件至勞檢處說明，相關文件包括李君之薪資明細、已
12 給付薪資金額證明、每月給予勞工之薪資條影本（原處分卷
13 第445-447頁），嗣因原告聲請而改期至111年10月21日檢查
14 （原處分卷第449、235頁），然原告仍未提出李君之補發1
15 日薪資紀錄（原處分卷第236、313-321頁），其後被告於
16 111年10月25日以府勞檢字第1110299676號函請原告於111年
17 10月31日攜帶相關文件至勞檢處說明（原處分卷第231-233
18 頁），又因原告聲請而改期至111年11月4日再次檢查（原處
19 分卷第225、227、65頁），陳志添於111年11月4日檢查時仍
20 陳稱：李君於111年4月20日到職工作，原告給付10日工資，
21 即4月20日至29日，111年4月30日為星期六，休息日未給付
22 工資等語（原處分卷第68頁），直至111年11月7日始提出說
23 明：李君4月份之薪資經查少了一張當初補算的薪資條今日
24 補上等語（原處分卷第75、79頁）。經核，倘原告確於111
25 年5月11日已補發李君4月份1日工資，其當會於勞檢之初提
26 出該等對其有利之文件（或至少於提出李君薪資單時一併提
27 出，原處分卷第313頁），然其經被告屢次通知，提出李君
28 攷勤表及工資單時並未提出補發李君1日工資之薪資單（原
29 處分卷第313頁），陳志添於111年11月4日檢查時仍陳述李
30 君4月份僅需給付10日工資，則其嗣後再提出補發李君1日工
31 資之薪資單是否屬實，亦值懷疑。④綜上，難認原告確於

01 111年5月11日補發李君同年4月份1日工資。⑤又縱原告嗣確
02 有補發李君1日之工資，然已非於勞動契約約定之日期全額
03 直接給付李君工資，核與勞基法規定工資應全額直接給付勞
04 工，保障勞工可以定期並即時獲得工作報酬以維繫生活之意
05 旨有違，亦違反勞基法第22條第2項之規定。

06 (2)原告又主張：原告於111年11月4日受檢時表示需再確認，並
07 依指示於期限內補正，被告認事後改善行為難以免責，其行
08 政行為有違誠信；被告就原告所提說明書究有何不可採之處
09 無隻字片語說明，未盡有利不利益均注意原則等語。然查，
10 原告屢經被告通知提出文件，直至111年11月7日始提出補發
11 李君1日薪水之薪資單，且李志添於111年11月4日檢查時仍
12 表示4月份給付李君10日工資，業如前述。且依111年11月4
13 日勞檢處勞動條件檢查紀錄表所載補提文件並未包括李君補
14 發薪水之薪資單（原處分卷第65-66頁）。況被告促請原告
15 提出相關文件係依法給予原告陳述意見之機會，並非補提文
16 件後相關違法行為即得補正，原告亦自承：勞檢員是叫我補
17 資料，要不要罰還不確定等語（本院卷第378頁）。是被告
18 依勞動檢查所得事證據以作成原處分，核屬有據，原告指稱
19 其依指示於期限內補正文件，被告未具理由認事後改善行為
20 難以免責，有違誠信原則、有利不利均注意原則，無從採
21 憑。

22 (五)原告確有違反勞基法第22條第2項規定之違章行為，已述如
23 上，被告審酌原告違章行為之情節，依勞基法第79條第1項
24 第1款、第80條之1第1項及行政罰法第24條第1項規定，裁處
25 原告罰鍰最低額度6萬元（即就業服務法第67條第1項規定罰
26 鍰最低額），並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違
27 反條文及罰鍰金額，於法自屬有據。

28 六、綜上所述，原處分認事用法並無違誤，訴願決定遞予維持，
29 亦無不合。原告徒執前詞，訴請判決如聲明所示，為無理由
30 ，應予駁回。

31 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及聲明陳述，均

與本件判決結果不生影響，爰不逐一論駁。

八、依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 6 月 25 日

審判長法官 黃翊哲

法官 唐一強

法官 林宜靜

一、上為正本係照原本作成。

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提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）

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，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4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。 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	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、

01

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	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。
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。	

02

中 華 民 國 114 年 6 月 25 日

03

書記官 翁仕衡