

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第一庭

113年度地訴字第187號

114年5月28日辯論終結

原告 真晴國際有限公司

代表人 陳子晴

被告 桃園市政府

代表人 張善政

訴訟代理人 吳兆原律師

康賢綜律師

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國113年5月13日勞動法訴二字第1120023855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)原告從事日常用品批發等業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。原告於民國111年6月1日起雇用江○○（下稱江君），從事處理社群經營工作，工作時間為週一至週六（擇一日排休）、14時30分至23時（中間休息30分鐘），每月工資金額為2萬8,000元，具勞動契約關係。

(二)被告於112年9月26日、10月11日、12日實施勞動檢查，查獲江君雖於112年6月13至17日間請病假合計38小時，原告仍應發給折半工資，卻於給付江君6月工資時，扣除前開病假全部工資4,433元（計算式：2萬8,000元÷240小時×38小時=4,433元），而僅給付該月工資2萬3,693元（計算式：本薪2萬8,000元+業績獎金1,265元-勞保費692元-健保費447元-病假4,433元=2萬3,693元），未依勞基法第43條、勞工請假規則第4條第3項等規定，發給折半工資2,217元（計

01 算式：4,433元÷2=2,217元），已違反勞基法第43條規定，  
02 爰於112年11月20日以府勞檢字第11203195734號裁處書，  
03 依勞基法第79條第1項第3款、第80條之1第1項等規定，處  
04 原告罰鍰新臺幣（下同）2萬元，及公布原告名稱、負責人  
05 姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額（下稱原處分），  
06 於112年11月22日送達與原告。

07 (三)原告不服原處分，於112年11月29日提起訴願，經勞動部於  
08 113年5月13日以勞動法訴二字第1120023855號訴願決定  
09 書，決定駁回訴願，於113年5月16日寄存送達至原告住居  
10 所。原告不服訴願決定，於113年7月8日提起本件行政訴訟

## 11 二、原告主張略以：

12 (一)原告於給付江君6月工資時，扣除前開病假全部工資4,433  
13 元，而僅給付該月工資2萬3,693元，未發給折半工資，係原  
14 告員工（會計及人資）陳○○（下稱陳君）於執行業務時之  
15 疏失導致。原告於平日均會口頭要求陳君力求精確及合乎法  
16 規而從事業務，於出帳前亦會口頭向陳君確認無誤後始信任  
17 其專業理念而為之，雖未曾提供陳君參加任何會計及人資教  
18 育課程，惟會與其上網查詢資料，實已盡力防止違章發生，  
19 依勞基法第81條第1項但書規定，毋庸受罰。江君於領取6  
20 月工資時，亦未曾表示金額錯誤，原告與陳君亦無從發現前  
21 情。

22 (二)（嗣於114年5月8日具狀及114年5月28日言詞辯論期日時改  
23 稱）江君就前開病假，未提出請假證明，未完成請假程序，  
24 原告無庸給付折半工資。

25 (三)爰聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

## 26 三、被告答辯則以：

27 (一)原告為雇主，負有發給工資義務，未依法發給折半工資，自  
28 構成違章。原告員工陳君於執行業務時，因疏失致原告未發  
29 給折半工資，原告應承擔過失責任。江君於領取工資時，縱  
30 未向原告主張發給折半工資權利，亦不解免原告發給義務；  
31 至原告於約定給付工資期日，未給付足額工資，縱於事後補

01 行給付，仍不解免其違章責任（勞動部111年3月14日勞動條  
02 2字第1110140080號函釋意旨參照）。

03 (二)依原告製作暨提供的江君出勤紀錄表、薪資單等件，可知原  
04 告確已因江君確診而同意其請病假，其於言詞辯論期日時改  
05 稱江君未完成請假程序云云，顯不可採。

06 (三)爰聲明：如主文第1項所示。

07 四、兩造不爭執事項：

08 (一)原告從事日常用品批發等業，為適用勞動基準法之行業（見  
09 原處分卷第173至177、191至193頁、訴願卷第27至28、122  
10 至124、133頁之經濟部商工登記公示資料查詢公司基本資料  
11 頁面、全國勞工行政資訊管理整合應用系統、公司變更登記  
12 表）。

13 (二)被告勞動檢查處（下稱勞檢處）於112年9月26日至原告公司  
14 實施勞動檢查（下稱勞檢），並開立告知單，告知原告應於  
15 112年10月3日再勞檢處接受勞檢，且應備妥排班表、出勤紀  
16 錄、薪資明細、請假紀錄等文件影本；嗣因原告負責人要求  
17 改期，被告遂於112年10月3日以府勞檢字第1120275501號  
18 函，通知原告改於112年10月11日至被告勞檢處受檢，且應  
19 攜帶前開相關文件；嗣因原告於112年10月11日由代表人及  
20 員工攜帶相關文件至被告勞檢處受檢，被告又告知原告應於  
21 112年10月12日再至勞檢處接受勞檢，且應依勞檢處要求格  
22 式備齊勞工出勤記錄、請休假紀錄、相關資料；嗣原告於11  
23 2年10月12日由負責人代表依勞檢處要求格式備齊前開相關  
24 文件至被告勞檢處受檢（見原處分卷第179至180、183至18  
25 5、187至189頁、訴願卷第125至126、128至129、130至132  
26 頁之告知單、被告函文、勞檢紀錄表）。

27 (三)原告於112年10月12日攜帶相關文件至勞檢處受檢，經被告  
28 抽查原告所雇用勞工陳君、彭○○、戴○○、吳○○、陳○  
29 ○、江君等人之112年6月至8月份出勤紀錄及薪資明細後，  
30 認1.原告有未依規定給付其等延長工時工資之情形，有違反  
31 勞基法第24條第1項之行為，並2.原告就江君於112年6月13

01 至17日期間所請病假（13日病假6小時、其餘4日病假各8小  
02 時，合計共38小時），有未依規定折半給付工資之情形，而  
03 有違反勞基法第43條（勞工請假規則第4條第3項）規定之  
04 行為，且3.原告於112年8月31日資遣江君及其他2名員工  
05 時，就其等於勞動契約終止時未休之特別休假日數，有未依  
06 規定折發工資（指原告折發工資時，未將業績獎金納入工資  
07 計算應折發工資，致所給付應折發工資數額不足），有違反  
08 勞基法第38條第4項規定之行為，另表示4.將再審閱全卷，  
09 倘發現有其他違反法令之事項，再函請原告陳述意見（見原  
10 處分卷第39至40、41至44、45、47至49、51至67、69至73、  
11 75至84、85至117、119至132、133至137、139至152、153至  
12 165 頁、訴願卷第35至36、37至40、41、42至43、44至52、  
13 53至55、56至64、65至81、82至94、95至97、98至111、112  
14 至118頁之勞動條件檢查紀錄表、勞動條件檢查訪談紀錄、  
15 出勤及工作時數表格、健保加退保紀錄、薪資單、轉帳紀  
16 錄、員工出勤表、請假單及加班申請單、各員工出勤紀錄  
17 表、排休表、勞動契約、員工資料卡）。

18 (四)原告於112年10月13日向勞檢處寄送電子郵件，表示原告已  
19 於112年10月13日將前員工江君前開病假應折半發給的工資  
20 金額（含利息）2,249元，以轉帳方式給付與江君；原告於  
21 同日通知前員工陳君，告知原告因其作業疏失誤算江君6月  
22 工資金額致遭勞檢處糾正；原告未善盡督導責任，深感抱  
23 歉，惟若遭被告裁罰，將依比例向陳君求償等語（見原處分  
24 卷第37頁、訴願卷第34頁之電子郵件）。

25 (五)被告於112年10月30日以府勞檢字第1120258333號函，通知  
26 原告就其涉違反勞基法第24條第1項、第2項、第35條、第38  
27 條第4項、第43條規定之行為，於112年11月8日前陳述意見  
28 （見原處分卷第33至36頁、訴願卷第30至33頁之被告函  
29 文）。

30 (六)關於原告就江君所請病假未依規定折半給付工資部分，經被  
31 告於112年11月20日以府勞檢字第11203195734號裁處書，認

01 構成違反勞基法第43條（勞工請假規則第4條第3項）規定之  
02 行為，爰依同法第79條第1項第3款、第80條之1第1項規定，  
03 於考量原告係3年內第1次違規之情節，裁處原告法定最低罰  
04 鍰金額2萬元整，及公布原告名稱、負責人姓名、處分期  
05 日、違反條文及罰鍰金額（即原處分），並限自即日起改  
06 善，於112年11月22日送達與原告（見原處分卷第27至29、1  
07 95至197頁、訴願卷第12至14、134至135頁、本院卷第13至1  
08 4頁之查詢頁面、原處分及送達證書）。

09 (七)原告不服原處分，於112年11月29日提起訴願，經勞動部於1  
10 13年5月13日以勞動法訴二字第1120023855號訴願決定書，  
11 決定駁回訴願，於113年5月16日寄存送達與原告，原告不服  
12 訴願決定，於113年7月8日提起本件行政訴訟（見原處分卷  
13 第1至8、25至26頁訴願卷第1至6、7至8頁、本院卷第11至1  
14 2、15至20、21至22頁之訴願書、訴願決定書及送達證書、  
15 起訴狀）。

16 (八)被告於113年1月8日即依原處分公布原告名稱、負責人姓  
17 名、處分期日、違反條文及罰鍰金額（見本院卷第59至60頁  
18 勞動部違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統頁面）。

19 (九)原告與江君於111年6月1日簽立勞動契約（下稱系爭勞動契  
20 約），勞動條件包括江君工作內容為處理社群經營，工作時  
21 間為每週一至週六（擇一日排休）、14時30分至23時（中間  
22 休息30分鐘），每月工資金額為2萬8,000元，例假、特休、  
23 請假規定，悉依勞基法及相關勞動法令辦理，雙方於112年8  
24 月31日因資遣而終止系爭勞動契約。原告與江君於前開期間  
25 具有勞動關係之雇主及勞工關係（見原處分卷第143至144頁  
26 之勞動契約）。

27 (十)江君於112年6月13日至17日因染疫確診請病假共38小時（含  
28 13日病假6小時、其餘4日病假各8小時），原告給付員工江  
29 君6月工資時，僅給付其扣除前開病假38小時期間全部工資  
30 「4,433」元後之餘額「23,693」元（計算式：本薪28,000+  
31 業績獎金1,265元-勞保費692元-健保費447元-病假4,433元=

01 2萬3,693元)，而未就前開病假期間給付折半工資，並經原  
02 告職員會計人員陳君在工資清冊（江君薪資單）記載「備註  
03 欄：COVID19確診：6/13（上班2H）～6/17」、「應扣項  
04 目：病假：4,433」、「 $28,000\text{元}\div 240\text{小時}\times(6\text{小時}+8\text{小時}\times$   
05  $4\text{日})=4,433\text{元}$ 」等語（見原處分卷第45、51至53、69、13  
06 1至132頁之江君000年0月出勤紀錄表、薪資單、原告薪資轉  
07 帳紀錄）。

08 (四)陳君於000年0月間在原告公司擔任會計人員，負責原告營  
09 運、貨品進銷存、日支月結、員工薪資計算等業務，並計算  
10 江君112年6月薪資金額（見本院卷第25頁陳君切結書）。

#### 11 五、兩造爭執事項：

12 (一)原告是否有違反勞基法第43條、勞工請假規則第4條第3項等  
13 規定之違章行為？是否有故意或過失？

14 (二)原處分是否違法得撤銷？

#### 15 六、本院之判斷：

16 (一)應適用之法令及法理：

##### 17 1.勞基法：

18 (1)第1條：「（第1項）為規定勞動條件最低標準，保障勞工權  
19 益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本  
20 法未規定者，適用其他法律之規定。（第2項）雇主與勞工  
21 所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」

22 (2)第22條第2項：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規  
23 定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」

24 (3)第43條：「勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請  
25 假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中  
26 央主管機關定之。」

27 (4)第79條第1項第3款：「（第1項）有下列各款規定行為之一  
28 者，處2萬元以上100萬元以下罰鍰：三、違反中央主管機關  
29 依第43條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標  
30 準。」

31 (5)第80條之1第1項：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管

01 機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分  
02 期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善  
03 者，應按次處罰。」

04 (6)第81條：「(第1項)法人之代表人、法人或自然人之代理  
05 人、受僱人或其他從業人員，因執行業務違反本法規定，除  
06 依本章規定處罰行為人外，對該法人或自然人並應處以各該  
07 條所定之罰金或罰鍰。但法人之代表人或自然人對於違反之  
08 發生，已盡力為防止行為者，不在此限。(第2項)法人之  
09 代表人或自然人教唆或縱容為違反之行為者，以行為人  
10 論。」

11 2.依勞基法第43條規定授權訂定之勞工請假規則第4條第1項第  
12 1款、第3項：「(第1項)勞工因普通傷害、疾病或生理原  
13 因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：  
14 一、未住院者，1年內合計不得超過30日。.....(第3項)  
15 普通傷病假1年內未超過30日部分，工資折半發給，其領有  
16 勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之。」

17 3.行政罰法：

18 (1)第7條：「(第1項)違反行政法上義務之行為非出於故意或  
19 過失者，不予處罰。(第2項)法人、設有代表人或管理人  
20 之非法人團體、中央或地方機關或其他組織違反行政法上義  
21 務者，其代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之  
22 職員、受僱人或從業人員之故意、過失，推定為該等組織之  
23 故意、過失。」

24 (2)可知，法人等組織之代表人、管理人及其他有代表權之人，  
25 其等職務上之行為，本即視為法人等組織之行為，法人等組  
26 織就其等之故意、過失，自應負推定故意、過失責任，至實  
27 際行為之職員、受僱人、從業人員，其等為法人等組織所為  
28 之行為，係以使用人或代理人之地位為之，法人等組織就彼  
29 等之故意、過失，亦應負推定故意、過失責任。又行政罰法  
30 第7條第2項所稱「實際行為之職員、受僱人或從業人員」，  
31 係指實際上為法人等組織從事業務或參與行政程序之人，不

01 以有權代表法人等組織之人為前提，亦不以經正式僱用為形  
02 式上職員或受僱人為必要（最高行政法院106年度判字第43  
03 號判決意旨參照）。

04 (二)關於兩造不爭執事項欄所示事實，為兩造所不爭執（見本院  
05 卷第92至96頁），且有相關證據可證（見不爭執事項欄所示  
06 卷證頁碼證據），關於事實概要欄所示事實，復經本院調取  
07 原處分及訴願卷證資料核閱無訛，均堪認定。

08 (三)經查：

09 1.江君雖於112年6月13至17日間請病假合計38小時，原告仍應  
10 發給折半工資，卻於給付江君6月工資時，扣除前開病假全  
11 部工資4,433元（計算式：2萬8,000元÷240小時×38小時=4,4  
12 33），而僅給付該月工資2萬3,693元（計算式：本薪2萬8,0  
13 00元+業績獎金1,265元-勞保費692元-健保費447元-病假4,4  
14 33元=2萬3,693元），未依勞基法第43條、勞工請假規則第4  
15 條第3項等規定，發給折半工資2,217元（計算式：4,433元÷  
16 2=2,217元）等節，已如前述。則原告確有違反勞基法第43  
17 條規定之違章行為，及應注意、能注意而未注意之過失，應  
18 堪認定。故被告依勞基法第43條、勞基法第79條第1項第3  
19 款、第80條之1第1項等規定，以原處分處原告法定罰鍰最低  
20 額2萬元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反  
21 條文及罰鍰金額，自屬有據。

22 2.至原告固主張其於給付江君6月工資時，扣除前開病假全部  
23 工資4,433元，而僅給付該月工資2萬3,693元，未折半發給  
24 工資，係其員工陳君於執行業務時之疏失導致；其於平日均  
25 會口頭要求陳君力求精確及合乎法規而從事業務，於出帳前  
26 亦會口頭向陳君確認無誤後始信任其專業理念而為之，雖未  
27 曾提供陳君參加任何會計及人資教育課程，惟會與其上網查  
28 詢資料，實已盡力防止違章發生，依勞基法第81條第1項但  
29 書規定，毋庸受罰；江君於領取6月工資時，未曾表示金額  
30 錯誤，其與陳君亦無從發現前情云云。然而，(1)原告為雇  
31 主，依勞基法第22條第2項規定，負有給付工資義務，並於

01 勞工請普通傷病假時，依勞基法第43條、勞工請假規則第4  
02 條第1項、第3項規定，仍負有發給折半工資義務，故原告未  
03 依前開規定，就江君請病假期間，發給折半工資，自屬原告  
04 有違反勞基法第43條規定之違章行為；(2)陳君為原告職員，  
05 其為原告所為行為，乃本於原告使用人或代理人地位為之，  
06 故陳君就未發給折半工資之行為，既有疏失，依行政罰法第  
07 7條第2項規定，即可推定原告就前開違章行為之發生，具有  
08 過失；(3)復無其他證據，足證原告有何不能注意情狀或已盡  
09 力為防止行為，原告所稱前開事實，亦難構成已盡注意之行  
10 為，自無從反證推翻其有過失乙節。(4)從而，原告據前詞主  
11 張其無違章行為或主觀責任條件云云，均非可採。

12 3.至原告於言詞辯論期日時固改稱江君就前開病假，未提出請  
13 假證明，未完成請假程序云云，並提出陳君陳述聲明書1份  
14 為證（見本院卷第145頁）。然而，依原告製作暨提供的江  
15 君出勤紀錄表、薪資單等件，可知原告確已因江君確診，而  
16 同意江君請病假，並以病假為由，扣除前開病假期間全數工  
17 資4,433元，而僅給付江君該月工資2萬3,693元（見原處分  
18 卷第45、51至53頁），顯非因江君未完成請假程序，始未發  
19 給折半工資。則原告既已同意江君請病假，即應發給折半工  
20 資，不容其事後執江君未完備請假證明乙節，改稱其未同意  
21 江君請病假，而解免發給折半工資義務。從而，原告據前詞  
22 主張其無發給折半工資義務云云，亦非可採。

23 4.至原告雖曾於準備程序聲請通知證人江君及陳君到庭，欲證  
24 明江君未提出請假證明而未完成請假程序、陳君疏失未查而  
25 誤載病假或誤扣工資等事實。然而，前開待證事實，既不影  
26 響原告違章行為之成立，自無調查之必要，末此敘明。

27 七、綜上所述，原告就江君請病假期間，未發給折半工資，有違  
28 反勞基法第43條、勞工請假規則第4條第3項等規定之違章行  
29 為及主觀責任條件，被告依第79條第1項第3款、第80條之1  
30 第1項等規定，以原處分處原告法定罰鍰最低額2萬元，及公  
31 布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金

01 額，核無違法，訴願決定予以維持，亦無不合，原告請求撤  
02 銷原處分及訴願決定，為無理由，應予駁回。

03 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌  
04 後認與判決結果不生影響，爰不一一論述。

05 九、訴訟費用負擔之依據：行政訴訟法第98條第1項本文。

06 中 華 民 國 114 年 7 月 9 日

07 審判長法官 陳雪玉

08 法官 林禎瑩

09 法官 葉峻石

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 7 月 9 日

03

書記官 彭宏達