

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第二庭

114年度巡簡字第8號

114年9月19日辯論終結

原告 阡鈺清潔有限公司

代表人 歐龍柱

被告 新竹縣政府

代表人 楊文科

訴訟代理人 陳蓮秋

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6月28日勞動法訴二字第1130000148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、程序事項：

按行政訴訟法第111條第1項規定：「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。」查原告於起訴時聲明原為：「訴願決定及原處分均撤銷」（本院卷第11頁）；嗣更正為：「訴願決定及原處分有關罰鍰部分撤銷」（本院卷第417頁），被告並對上開更正表示無意見，且核其請求之基礎事實相同，無礙於訴訟終結及被告之防禦，揆諸上開規定，自應予准許，先予敘明。

二、事實概要：

原告從事建築物清潔服務業，為適用勞動基準法之行業。經被告所屬勞工處於民國112年7月24日實施勞動檢查，發現原告未全額給付所僱勞工郭遠雄（下稱郭君）112年5月工資，案經被告審查屬實，認有違反勞動基準法第22條第2項規定，依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，以

112年10月16日府勞資字第1123935739A號處分書（下稱原處分），處原告罰鍰新臺幣（下同）2萬元，公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期於文到15日內改善。原告不服，循序提起行政爭訟。

三、原告主張略以：

（一）、本件係郭君因薪資問題至被告所屬勞工處投訴，惟原告業已按與郭君約定月薪給付薪資，另基於約定成俗之習慣，郭君每日工作不滿8小時即改以時薪計算，另有口頭向郭君表示遲到早退都要扣薪，況且郭君很常只到工作現場看一眼不工作，如果這樣還要給付郭君全薪，毫無公平正義可言。又郭君事後曾因缺錢多次前來公司鬧事、騷擾，原告負責人還曾拿出私房錢補貼郭君，郭君實際取得的金額已經超過他應得的薪資。

（二）、並聲明：訴願決定及原處分有關罰鍰部分撤銷。

四、被告答辯略以：

（一）、本件於112年7月24日對原告進行勞動檢查，經原告行政人員朱寶雲說明郭君出勤、領取薪資之情況，發現原告有短少給付薪資之情形，原告復未能舉證與郭君另有約定，即因郭君有遲到或早退之情形，即未全額給付約定工資予郭君，已有違反勞動基準法第22條第2項之規定，被告據以作成原處分裁罰原告，並無違誤。

（二）、並聲明：原告之訴駁回。

五、本院之判斷：

（一）、前提事實：

前開事實概要欄之事實，除後述爭點外，其餘為兩造陳述是認在卷，並有郭君之申訴書、被告一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表（本院卷第125至130頁）、原告提出之郭君112年5月到退勤務紀錄表、附件二說明、勞動合約（本院卷第135至139頁）、原處分（本院卷第59至61頁）及訴願決定（本院卷第25至30頁）附卷可稽，堪認屬實。

（二）、應適用之法規及法理說明：

01 1、依勞動基準法第22條第2項所定的「工資全額給付原則」，
02 除「法令另有規定」或「勞雇雙方另有約定」外，雇主應將
03 工資全額直接給付勞工：

04 (1)、勞動基準法第1條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障
05 勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本
06 法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂
07 勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」第4條規定：
08 「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市
09 政府；在縣（市）為縣（市）政府。」第22條第2項規定：
10 「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另
11 有約定者，不在此限。」第79條第1項第1款規定：「有下列
12 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
13 鍰：一、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五
14 條、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二
15 條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項或第五十
16 九條規定。」第80條之1第1項規定：「違反本法經主管機關
17 處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、
18 負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其
19 改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

20 (2)、由上述規定可知，制定勞動基準法的目的，是為規定勞動條
21 件的最低標準，以保障勞工權益，勞雇雙方均有遵守的義
22 務。而工資是勞工因工作而獲得的報酬，也是勞工維持經濟
23 生活的主要憑藉。因此，為保障勞工生活，勞動基準法第22
24 條第2項明定工資應全額直接給付勞工，除法令另有規定或
25 勞雇雙方另有約定外，雇主不得以任何理由扣發工資，如有
26 違反，主管機關應依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1
27 項等規定裁處。

28 2、勞動基準法第22條第2項但書所謂「勞雇雙方另有約定」，
29 是指經勞雇雙方自行協商後，並無爭議，且勞工同意由其工
30 資中扣取一定金額而言：

31 (1)、參考勞動基準法第22條第2項規定的立法理由，是「為避免

工資被任意扣減、扣押或不直接發給勞工，規定工資應全額直接給付，惟如法令另有規定或勞資雙方自行商定者，可從其規定」。這是因為在勞資關係中，雇主往往居於經濟上的優勢地位，若允許雇主以各種名義不將工資全額直接給付勞工，不僅影響勞工生計，更有害於國家經濟的發展，故立法者明定除「法令另有規定」或「勞雇雙方另有約定」的例外情形，雇主應將工資全額直接給付勞工。

(2)、依據勞動基準法第22條第2項但書的文義及立法目的，所謂「勞雇雙方另有約定」，是指經勞雇雙方自行協商後，並無爭議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言。惟於具體個案中，為避免雇主濫用其經濟上的優勢地位，勞雇雙方的特別約定，如果是建立在勞工沒有「事先」及「事後」選擇的自由，抑或不同意「不全額直接給付工資」，即可能受到雇主拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利待遇的基礎上，當然不符合勞動基準法第22條第2項但書所謂「勞雇雙方另有約定」的要件（最高行政法院112年度上字第501號判決意旨參照）。

(三)、經查：

1、郭君於112年5月9日到職，原告與郭君約定每日工時8小時，每月工作22日，月薪為2萬8,000元，不足月時以日薪1,200元計，假日工作以1,500元計，或另以包工議價；又郭君每日工作時數如因遲到、早退而不滿8小時，則以每日工時8小時之日薪1,200元，換算為時薪150元（ $1,200 \div 8 = 150$ ）並按比例扣除，例如郭君因遲到、早退僅實際工作7小時，則扣除1小時之時薪，發給薪資1,050元（ $150 \times 7 = 1,050$ ），而郭君112年5月出勤及薪資給付情形，則如原告提出之到退勤紀錄表及相關說明等情（本院卷第135至137頁），業據原告代表人自陳在卷（本院卷第186至187頁、第418至419頁），並有原告提出之郭君112年5月到退勤務紀錄表、附件二說明及勞動合約（本院卷第135至139頁）附卷可稽。可見原告與郭君之勞動合約本係約定月薪制，不足月時方才以日薪計算，

而原告本件實係將約定日薪再換算為時薪，並扣除郭君遲到早退之時數後發給薪資等情，已堪認定。

2、復依原告代表人當庭自承：並未與郭君特別約定每日工作不滿8小時，即改以時薪計算薪資，且遲到早退要扣錢這件事還需要特別跟員工約定很唐突，故只有口頭上跟郭君表示如果遲到早退要扣錢等語（本院卷第418至419頁）。可見原告本件就郭君如因遲到、早退每日工作時數不滿8小時，將以日薪換算為時薪計薪，並按比例扣除遲到早退時數之薪資一事，無非係由原告單方片面決定，並未經原告與郭君雙方自行協商後，雙方就此均無爭議，且郭君同意由其工資中按比例扣除一定金額，當然不符合勞動基準法第22條第2項但書所謂「勞雇雙方另有約定」之要件，而與工資全額給付原則有違，此情已足認定。是被告審認原告違反勞動基準法第22條第2項規定，而依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，以原處分處原告罰鍰之法定最低額2萬元，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，及限原告於文到15日內改善，於法並無違誤。

3、至就被告以原告行政人員朱寶雲說明內容整理之郭君薪資給付情形（乙證8，本院卷第141頁），與原告所提出上開郭君112年5月到退勤務紀錄表、附件二說明等（本院卷第135至137頁），就郭君工時之計算、原告已給付工資等節多有不一致之處；然被告所屬勞工處實施本件勞動檢查時對朱寶雲製作之「會談紀錄表」，業已因行政作業將該文件捲夾於其他文卷中故遺漏，經被告以114年5月7日府勞資字第1140020965A號函復在卷（本院卷第367頁），而被告雖聲請傳喚證人朱寶雲到庭作證，惟證人經合法通知並未到庭，並據被告訴訟代理人當庭表示：捨棄傳喚證人，本件確無其他證據資料得為上開乙證8之佐證，請法院依卷內事證判斷等語（本院卷第420頁）。是以被告就本件據以作成原處分有關郭君112年5月出勤及薪資給付之事實，固無法舉證以實其說，惟本院依職權綜合上開卷內事證，認定原告確有違反工

資全額給付原則之違章行為如前，且終局並不影響原處分之
合法性。另就被告訴訟代理人主張：本件係同時違反勞動基
準法第21條有關低於基本工資之規定，因一事不二罰，故僅
依同法第22條第2項裁罰等語（本院卷第419頁），惟就其上
開所述內容，除並未於原處分明確記載，且難認與原處分具
有同一性，應由被告機關審酌是否另行依法處理，均附此敘
明。

(四)、至原告雖以前詞置辯，惟就本件原告以郭君遲到、早退即片
面按比例扣除薪資，並不符合勞動基準法第22條第2項但書
勞雇雙方另有約定之要件，業如前述；而就原告主張郭君時
常遲到早退工作態度不佳等節，原告理應循公司工作規則進
行懲戒或績效管理，或視其情節合法終止勞動契約等合法途
徑處理，而非逕自以違反工資全額給付原則之扣薪作為懲戒
手段；又原告代表人事後是否給予郭君多少金額之補貼，對
於其本件違章行為之認定，並不生影響，是其此部分主張亦
不足採，併予敘明。

(五)、綜上，原告前揭各節主張，均無可採。原處分及訴願決定所
持事實及理由雖稍嫌疏略，惟於結論並無影響。原告執前詞
訴請判決如其聲明所示，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及證據，均無礙本
院前開論斷結果，爰不予一一論述，併予指明。

七、據上論結，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 114 年 10 月 23 日
法 官 郭 嘉

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，以原判決違背法令為理
由，向本院地方行政訴訟庭提出上訴狀並表明上訴理由（原
判決所違背之法令及其具體內容，以及依訴訟資料合於該違
背法令之具體事實），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

01 上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他
02 造人數附繕本）。

03 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，
04 逕以裁定駁回。

05 中 華 民 國 114 年 10 月 23 日
06 書記官 李佳寧