

臺灣臺南地方法院行政訴訟簡易判決

108年度簡字第74號

民國109年2月25日辯論終結

原告 漢特威有限公司

代表人 陳聖賢

被告 臺南市政府

代表人 黃偉哲

訴訟代理人 鄭名家

訴訟代理人 謝政霖

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服被告108年1月29日府勞檢字第1080091051號裁處書及勞動部108年6月14日勞動法訴字第1080006514號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原處分及訴願決定均撤銷。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：原告因勞動基準法事件，不服臺南市政府108年1月29日府勞檢字第1080091051號裁處書所為處罰鍰合計新臺幣40,000元之處分、勞動部108年6月14日勞動法訴字第0000000000號訴願決定，提起行政訴訟，經核屬於行政訴訟法第229條第2項第2款所定因不服行政機關所為40萬元以下罰鍰處分而涉訟之行政訴訟事件，應適用行政訴訟法第2章規定之簡易訴訟程序。

貳、實體方面：

一、爭訟概要：原告係經營五金機械之買賣按裝業，為適用勞動基準法之行業。經臺南市政府勞工局於107年12月13日派員實施勞動檢查，發現：（一）原告與所僱勞工林俊隆約定每月薪資之發放日為次月10日，惟原告未經林君同意，遲至107年11月19日始給付107年10月份工資，違反勞動基準法第23條第1項規定。（二）原告與林君約定以業務每日拜訪日報表為唯一出勤紀錄，惟日報表並未詳實記載林君執行職務之時間至分鐘為止，違反勞動基準法第30條第6項規定。案

01 經原處分機關臺南市政府審查屬實，乃依同法第79條第1項
02 第1款規定，分別各處罰鍰新臺幣（下同）2萬元，合併處
03 罰鍰4萬元整。原告不服被告之處分而提起訴願，經訴願受
04 理機關即勞動部以108年6月14日勞動法訴字第0000000000
05 號訴願決定駁回，原告仍未甘服，乃向本院提起行政訴訟。

06 二、原告起訴主張及聲明：

07 (一)主張要旨：

08 1、不服所謂「遲發薪資」之說明：

09 (1)被告（台南市政府）及訴願駁回單位（勞動部）一直迴避回
10 應原告（漢特威公司）之事實敘述，如林君未依規定提出離
11 職，故細項支出無法釐清，試問買東西，帳目不清如何付款
12 ？不是該弄清楚帳目嗎？

13 (2)勞基法第23條所謂薪資「定期發給」，林君只上班兩天且算
14 已發給了薪資，而定期即每月固定日期，勞檢員如何能以每
15 月未定期而裁罰呢？而「雇主不按期給付工資者」本在第27
16 條所規定，故原告並無違勞基法第23條之規定。

17 2、不服所謂「出勤記錄未記載至分鐘」之說明：

18 小公司因設址新北市，於台南並無據點，無人員管控駐外業
19 務人員，無法實行出勤狀況記載，即使採現代通信設備，難
20 以實際掌控，故採雙方都能接受的以日報表為是否出勤記錄
21 ，每日上班時間為8時30分至17時30分中午休息1個小時，
22 不加班的約定，並無違反所謂「出勤狀況記載至分鐘」的意
23 涵。本公司業務日報表格式本是記錄業務及出勤狀況報告，
24 而非用於業務員可以自由表白出勤時間至分鐘之記載。但勞
25 檢員稱：日報表未有出退勤時間紀錄至分鐘。是故公司提供
26 日報表格式作為駐外業務員出勤紀錄，可謂無違反勞基法第
27 30條「雇主應置備勞工出勤紀錄」之規定，而勞資雙方認可
28 約定出退勤時間明載至分鐘（每日8時30分至17時30分中午
29 休息1個小時，不加班），若勞工實際出勤時間與約定時間
30 有出入，勞工應主動自行於日報表上載明，若未載明，公司
31 當以約定之時間記載，故無不法，無庸置疑。

01 3、此次被告對原告之裁罰，雖謂合於比例原則，實令人錯愕，
02 一片譁然，勞檢員恣意妄為及勞動部以有台南市府現場約談
03 紀錄之修改圖章，而故意迴避勞檢人員所堅持如「唯一」之
04 無中生有，抗議不理的用語，實是避重就輕、漠視訴願，顯
05 現官官相護之惡習，故尋求司法訴訟救濟，以解心中疑惑與
06 不平。

07 4、綜上，原處分及訴願決定均違法，原告請求判決撤銷之。

08 (二)聲明：

09 1、原處分及訴願決定均撤銷。

10 2、訴訟費用由被告負擔。

11 三、被告答辯及聲明：

12 (一)答辯要旨：

13 1、按「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關
14 係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適
15 用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本
16 法所定之最低標準。」、「工資之給付，除當事人有特別約
17 定或按月預付者外，每月至少定期發給2次，並應提供工資
18 各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。」、「前項出勤紀
19 錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請
20 其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」及「有下列各
21 款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰
22 ：…第23條第1項、第30條第6項規定者…規定。」，此分
23 於行為時勞動基準法第1條、第23條第1項、第30條第6項
24 及第79條定有明文。

25 2、「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月
26 至少定期發給2次，並應提供工資各項目計算方式明細；按
27 件計酬者亦同。」為勞動基準法第23條第1項所明訂。另依
28 改制前行政院勞工委員會86年9月23日台86勞動二字第0399
29 04號函略以：「查勞動基準法第23條規定雇主應按期給付工
30 資，雇主若為給付工資而發給勞工支票，支票如不能兌現，
31 則與未按期給付工資並無不同，應以違反該法第23條論處。

」，原告所僱勞工林俊隆（採隨機抽樣）107年10月份出勤紀錄及工資清冊，約定薪資發放日為次月10日，10月份薪資遲至107年11月19日才匯款，未經勞工同意遲發薪資，有違勞動基準法第23條第1項。認事用法，並無不妥，先予敘明。原告以民法第264條第1項所謂的「同時履行抗辯權」要求勞工必須先行辦妥離職交接手續，才願發給工資，為法所不許可。前述民法第264條第1項前段規定之內容為「因契約互負債務者，於他方當事人未為對待給付前，得拒絕自己之給付。」細繹該內容可知同時履行抗辯權成立的要件為：（1）須因雙方契約互負債務。（2）須被請求人無先給付之義務：如一方之給付義務在先，他方之給付義務在後，自不得促其同時交換履行。（3）須他方未為對待給付：如他方已先為給付，或已為給付之提出，則被請求之此方自無援用同時履行抗辯之理由。另臺灣高等法院86年度勞上易字第1號判決即認定：「勞工於離職後有無辦理移交或離職手續，尚難認基於勞動契約之權利義務，上訴人公司（按即雇主）以被上訴人（按即勞工）尚未辦理移交或離職手續而行使同時履行抗辯權，拒絕被上訴人請求給付薪資報酬，尚非可採。」，又台北高等行政法院92年度簡字第347號判決亦指出：「另員工陳○○是否未辦妥交接手續致公司受有損害，乃公司請求當地主管機關協調處理或循司法途徑解決之問題，尚不得執此主張其逕自扣發勞工工資之行為合法。」另有勞動基準法第27條規定：「雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。」其立法原由係「工資為勞工及其家屬所賴以維持生活者，故應按時給付之。雇主積欠工資，勞工如須循民事訴訟程序要求給付，曠時廢日，緩不濟急，生活迫切所需，將嚴重影響勞工生活，爰明定主管機關得限期令其給付。」，原告可詳閱前述立法理由當可知曉勞動基準法第27條之意義為何。另本案原告延遲給付薪資已據以處分，另相關薪資原告已於107年11月19日給付勞工，本府當無再依勞動基準法第27條限期令其給付之必要。

01 3、「前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞
02 工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」
03 。經抽查原告所僱勞工林俊隆（採隨機抽樣）107年10月份
04 出勤紀錄及本府107年12月13日與負責人陳聖賢談話紀錄：
05 「問：請問貴單位是否有置備出勤紀錄並詳實記載至分鐘？
06 出勤紀錄記載之時間是否均受雇主或管理人員指揮命令監督
07 管理之下執行勤務。請提供員工107年10月至107年10月份
08 出勤以供佐證。答：是，公司與駐外業務約定以每日拜訪明
09 細表為唯一出勤紀錄，但僅記載日期，並未記載至分鐘。」
10 此有本府107年12月13日談話紀錄可稽，以上內容經原告負
11 責人（即原告代表人）陳聖賢詳閱無誤後，始蓋章在案。且
12 前開談話記錄之記載，意旨明確，並無何語意艱澀含糊不明
13 之處，原告負責人陳聖賢應無無法理解之處。另原告主張「
14 唯一」用詞並非其用語，係檢查員之堅持用語，曾表示抗議
15 ，但無效遭檢查員不予理會。詳見證物一前開問句之回答「
16 答：是，公司與駐外業務約定以每日拜訪明細表為唯一出勤
17 紀錄，…」其中公司與駐外業務約定係修改加註並經原告蓋
18 章確認之文字，可見檢查員並無不予理會會談人陳聖賢之情
19 事。再者，縱使每日約定8時30分至17時30分為出勤時間，
20 卻無實際記載勞工之出、退勤紀錄至分鐘，仍不符合勞動基
21 準法第30條第6項規定「逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止
22 」。準此，原告仍有違勞動基準法第30條第6項規定。

23 4、綜上所述，本件原告之訴為無理由，請依法駁回原告之訴。

24 5、補充答辯書：

25 依據行政罰法第29條第1項：「違反行政法上義務之行為，
26 由行為地、結果地、行為人之住所、居所或營業所、事務所
27 或公務所所在地之主管機關管轄。」，本案原告雖設址於新
28 北市土城區，於臺南市並無據點，惟為拓展雲嘉南區域業務
29 ，始僱用2位新駐臺南之業務人員。（詳見乙證3），另原
30 告所提供之出勤紀錄（詳見乙證5第27頁及29頁），可見於
31 本市及高雄市行政區均有固定工作之行為，其土地管轄之主

管機關應為新北市政府、本府及高雄市政府。而本案本府受理在先，依據行政罰法第31條第1項前段：「一行為違反同一行政法上義務，數機關均有管轄權者，由處理在先之機關管轄。」，是以，本案本府當有管轄權。

(二)聲明：

1、原告之訴駁回。

2、訴訟費用由原告負擔。

四、爭點：原告違反勞動基準法第23條第1項與第30條第6項之違章行為管轄機關為何？

五、本院的判斷：

(一)前提事實：本件爭訟概要欄所載之事實，除上列爭點外，業經兩造各自陳述在卷，並有附表所示的證據資料可查，洵堪認定為真實。

(二)、應適用的法令：

1、勞動基準法第4條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」

同法第23條第1項規定：「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。」

同法第30條第6項規一定：「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。」

同法第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2萬元以上100萬元以下罰鍰：

一、違反第21條第1項、第22條至第25條、第30條第1項至第3項、第6項、第7項、第32條、第34條至第41條、第49條第1項或第59條規定。」

2、行政程序法第11條第1項規定：「行政機關之管轄權，依其組織法規或其他行政法規規定之。」

同法第12條第3款規定：「其他事件，關於自然人者，依其住

所地，無住所或住所不明者，依其居所地，無居所或居所不明者，依其最後所在地。關於法人或團體者，依其主事務所或會址所在地。」

同法第111條第6款規定：「未經授權而違背法規有關專屬管轄之規定或缺乏事務權限者。」

同法第115條規定：「行政處分違反土地管轄之規定者，除依第111條第6款規定而無效者外，有管轄權之機關如就該事件仍應為相同之處分時，原處分無須撤銷。」

3、行政罰法第29條第1項規定：「違反行政法上義務之行為，由行為地、結果地、行為人之住所、居所或營業所、事務所或公務所所在地之主管機關管轄。」

4、勞動基準法施行細則第三十條規定：「第五項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。」

「前項出勤紀錄，雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提出。」

(三)

1、被告機關就被告公司違反勞動基準法第23條第1項與第30條第6項之違章行為，並無土地管轄權，原處分違反土地管轄規定，係違法處分：

由前上揭關於土地管轄之規定可知，行為人若違反勞基法第23條第1項或第30條第6項規定，依同法第79條第1項第1款規定所為處分內容，係裁處罰鍰，均屬行政罰之類型，自應適用行政罰法第29條第1項之土地管轄規定，即以其違章行為之行為地或結果地或行為人之住居所或營業所等以判斷具有裁罰處分權限之行政機關。

本件原告違反勞基法第23條第1項之應定期發給工資或第30條第6項之應逐日記載出勤事項等行為義務之「不作為」，應以雇主之事務所、營業場所或勞工之固定工作場所之主管機關為管轄機關：

01 (1)按勞基法第23條第1項規定意旨，以工資之給付，除當事
02 人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，
03 並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。
04 第2項亦以雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資
05 各項目計算方式明細、工資總額等事項記入，係課以定期
06 發給及置備清冊之行政法義務。且工資清冊應保存五年。
07 第30條第5項規定意旨，係課予雇主置備勞工出勤紀錄之
08 行政法上義務（作為義務）、同條第6項則規定雇主就出
09 勤紀錄應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，乃因出勤紀
10 錄為勞工出勤，與計算工時、工資之重要紀錄及依據，故
11 課予雇主覈實記載並保存勞工出勤紀錄之義務。至於有關
12 工時記載之載具及形式為何，則可由勞雇雙方自行約定。
13 惟對於雇主應在何處發給工資、置備勞工工資清冊、或置
14 備勞工出勤紀錄之處所，依勞基法相關法規，固未明確規
15 範雇主應將勞工出勤紀錄置備於何處，然綜合觀察勞基法
16 第23條1、2項；第30條第5項、第6項及其施行細則第21條
17 第2項規定意旨，可知課予雇主置備工資清冊或勞工出勤
18 紀錄及詳載出勤情形之立法目的，在於勞雇雙方對於工時
19 、工資、休息及休假之認定，易生爭議，端賴工資之發給
20 清冊及工作時間之明確紀錄，以杜絕爭議，同時可提供行
21 政機關實施勞動檢查或調查時核對，以利即時釐清事實真
22 相，以保障勞雇雙方之權益。依達成上開目的之合理解釋
23 ，雇主應詳載工資項目明細並發給工資與勞工出勤情形並
24 置備勞工出勤紀錄之處所，應指向雇主之事務所、營業場
25 所或勞工之固定工作場所。

26 (2)經查，本件原告公司設址於新北市○○區○○路○○號，有
27 公司及分公司基本資料查詢表（明細）附卷（本院卷第33
28 頁）為證。又參照原告之陳述意旨、被告在本院之陳述及
29 業務拜訪明細表影本等（見乙證5），可知勞工林俊隆為
30 原告南區業務人員，主要職務為「經銷並拜訪客戶」等，
31 工作性質為拓展客戶跑業務，而因業務人員在外工作，已

01 脫離雇主可以監督空間的範圍，足認勞工於南部（嘉南）
02 地區並無固定之工作場所；且南部地區僅屬原告眾多客戶
03 群中，須拜訪、開發聯繫之行政區，原告並未設有分支之
04 營業處所於此。是以其發薪或記載及置備處所，參照前述
05 之合理解釋方法，在勞工林俊隆無固定工作場所下，應指
06 向原告公司所在地即新北市○○區○○路○○號。據此，原
07 告所在地、營業處所均未設址於臺南市，原告縱有違反定
08 期發薪或逐日記載勞工出勤情形之行政法上義務之不作為
09 ，惟此一違章行為發生處所係在新北市而非臺南市，依勞
10 基法第4條及行政罰法第29條第1項規定，其管轄主管機關
11 應為原告所在地之新北市政府，被告並無管轄權；則被告
12 主張臺南市為勞工林員固定工作行為之勞務提供地，被告
13 有管轄權云云，核無可採。

14 3.綜上所述，被告就原告之二項違章行為，並無管轄權，原
15 處分違反土地管轄之規定，有欠缺管轄權之違法。

16 2、原處分關於罰鍰部分，不符合行政程序法第115條規定「無須
17 撤銷」之情形，自應予撤銷：

18 依行政程序法第115條規定意旨，違反土地管轄規定之行政處
19 分，除依同法第111條第6款規定違反土地專屬管轄而無效者
20 外，認其權益受有損害之人民本得訴請撤銷。惟考量該原處
21 分機關係具有作成相同處分職權之行政機關，並無專業不足
22 之疑慮，僅因管轄地域配置不同之原因，而欠缺管轄權，基
23 於行政經濟之考量，在「有管轄權之機關如就該事件仍應為
24 相同之處分時」之條件下，就該處分賦與合法性，人民不得
25 以違反土地管轄規定為由訴請撤銷。又裁量處分之作成，須
26 由行政機關依違章行為之個案情形，審酌各種影響因素，在
27 法律授權範圍內之法律效果，自行決定是否使之發生，或選
28 擇其一而為之，而不同之行政機關不可能有相同之裁量權行
29 使方法，足認行政程序法第115條規定所指「有管轄權之機
30 關如就該事件仍應為相同之處分」，核與裁量處分之性質不
31 相容。故關於裁量處分，應無上開條文之適用。經查，本件

被告所為原處分，違反行政罰法第29條第1項土地管轄之規定，並非違反專屬管轄之規定，非屬依行政程序法第111條第6款規定而無效之事由，應可認定。又勞基法第79條第1項第1款之法律效果，為「處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰」，至於勞動部本於職權訂定之違反勞基法裁處罰鍰共通性原則，其內容僅規範各裁量因素及其參考標準，就違反勞基法第30條第6項之違章情形，並無固定裁罰金額之指示，可知被告依上開規定對原告裁處罰鍰，核屬裁量處分，而非屬羈束處分。又原告之違章行為，並無裁量權收縮至零之例外情形，倘由有管轄權之新北市政府自為裁處，仍需就個案情節行使裁量權，其裁量權行使結果非必然與原處分為相同之處分，不符合行政程序法第115條規定「無須撤銷」之情形，核無該條文適用之餘地。從而，被告所為原處分之罰鍰部分，核有欠缺管轄權之違法，應予撤銷。訴願決定就此部分未予糾正，亦有違誤，應併予撤銷。

(四)本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述的必要，一併說明。

六、結論：

(一)原處分及訴願決定違法。原告訴請撤銷，為有理由，應予准許。

(二)本件第一審裁判費為2,000元，應由被告負擔，爰確定第一審訴訟費用額如主文第2項所示。

中 華 民 國 109 年 3 月 10 日
行政訴訟庭 法 官 朱中和

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院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或依訴訟資料可認為原判決有違背法令的具體事實），其未載明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（上訴狀及上訴理由書均須按他造人數附繕本，如未按期補提上訴

理由書，則逕予駁回上訴），並應繳納上訴裁判費新臺幣3,000元。

中 華 民 國 109 年 3 月 11 日
書記官 周麗珍

附表：

證據編號	證據名稱或內容	所附卷宗	頁碼
甲證1	臺南市政府108年1月29日府勞檢字第1080091051號裁處書	本院卷	第19至21頁
甲證2	勞動部108年6月14日勞動法訴字第1080006514號訴願決定書	本院卷	第23至29頁
乙證1	勞動部108年6月14日勞動法訴字第1080006514號訴願決定書	本院卷	第53至65頁
乙證2	臺南市政府108年1月29日府勞檢字第1080091051號裁處書	本院卷	第67至69頁
乙證3	原告108年1月9日陳述意見書	本院卷	第71至72頁
乙證4	臺南市政府107年12月21日府勞檢字第1071421713號陳述意見通知書	本院卷	第73至74頁
乙證5	臺南市政府107年12月13日實施勞動條件檢查之談話紀錄	本院卷	第75至76頁
	勞工林俊隆業務每日拜訪明細表	本院卷	第77至81頁

(續上頁)

107年10月份台南區工資清冊	本院卷	第85頁
勞工林俊隆107 年10月份薪資單 及彰化銀行107 年11月19日交易 明細（林俊隆107 年10月份薪資 ）	本院卷	第87、89 頁