

高雄高等行政法院判決

108年度訴字第41號

) FKT64W1Z1X5L0;@民國108年6月6日辯論

原告 楊婉玲即心心康復之家

訴訟代理人 蔣為志 律師

複代理人 余景登 律師

被告 高雄市政府勞工局

代表人 王秋冬

訴訟代理人 辛維庭

游雅雯

林俊男

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服高雄市政府中華民國107年10月26日高市府法訴字第10730808300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

壹、程序方面

被告代表人原為陳石圍，於訴訟繫屬中變更為王秋冬，業據被告以新任代表人向本院具狀聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、爭訟概要：

緣被告於民國107年5月1日對原告實施勞動檢查，發現勞工洪玉芬107年1月6日遲到7分鐘，工資遭扣款新臺幣（下同）120元，被告核認原告扣薪高於勞工缺勤可扣減之比例，有

工資未全額給付之情事，乃於107年6月15日依法舉發，並給予原告陳述意見之機會，原告雖於同年6月26日提出書面意見，惟經被告審酌調查事證後，仍認原告違反勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項規定之事實明確，爰依同法第79條第1項第1款及第80條之1等規定，以107年7月5日高市勞條字第10735038500號裁處書（下稱原處分）裁罰原告2萬元罰鍰，並公布名稱。原告不服，提起訴願，遭決定駁回，遂向臺灣橋頭地方法院（下稱橋頭地院）提起本件行政訴訟。經橋頭地院以無管轄權為由，以108年度簡字第1號裁定移送本院審理。

二、原告起訴主張及聲明：

（一）主張要旨：

1. 原告對勞工扣款，並非單一原因，實際上是由二個部分組成：

（1）因遲到而依比例扣除之薪資19元：針對勞工因遲到而未提供服務，雇主得依比例扣除應給付之工資；就此部分，原告與被告均認為得合法扣除，雙方並無紛歧。

（2）懲罰金101元：扣款超出上述因遲到而扣除之工資的部分，此係依原告所訂「員工勤惰管理辦法」（下稱管理辦法）之懲戒規定，由雇主就員工之勤惰管理所為的懲罰金，並依民法第334條抵銷。

2. 本件訴訟之爭議即在於雇主能否合法對員工有懲戒權，可對之施以懲罰金，及相關懲戒權是否符合明文化原則、明確性原則、比例原則及程序保障等規定：

（1）雇主對勞工有合法懲戒權，並可依規定訂定相關懲戒辦法，對違規勞工要求懲罰金：

A. 先位主張：懲罰金為勞雇關係中，雇主為維持其經營

管理，對所屬勞工於違反工作規定時，所作的懲戒處分。

(A)在公法領域，由公務員懲戒法第9條第1項第7款、第17條等規定可知，雇主對員工施以懲戒，並處以懲罰金，並非法律所全面禁止。在私法領域，勞基法第70條第6款規定亦肯認雇主對員工具有懲戒之權。在司法實務見解，如：臺灣高等法院106年度勞上易字第17號民事判決、臺灣臺中地方法院102年度勞訴字第108號民事判決、78年2月25日司法院第14期司法業務研究會期司法院第1廳研究意見等，皆肯認雇主懲戒權之實施，且因此而為之扣薪，係屬有效，只要雇主在不違反法令強行規定下，自得制訂工作規則，對其員工施以獎懲事項（勞基法第71條參照）。

(B)則本件原告為管理員工勤惰所訂定之管理辦法，除了公告周知外，並於管理單位備查，員工若有疑義，可自行查閱或詢問所屬主管。且員工簽約時，均予以告知應遵守相關管理規，且本件受罰之勞工亦作證指出，她們知道遲到會被罰款。則依上述之懲戒權基礎（直接適用勞基法第70條第6款，或類推適用公務員懲戒法第9條及第17條規定），原告就違規遲到之員工依規定施以適當之懲罰金，並無違反法律禁止之處。

B.備位主張：懲罰金為雇主對違反工作規定之勞工，因其違反契約義務，所應給付之違約金（民法第250條）。

(A)勞動契約雖有其特殊性而適用勞基法，惟在不抵觸

勞基法下，仍可適用一般民法的規定。是依民法相關判決意旨可知，違約金可分懲罰性違約金及損害賠償額預定性違約金二種；而違約金之支付，債權人無需舉證其所受之實際損害，債務人亦不得反證債權人未受有損害或實際損害不及違約金數額，而請求減免違約金。縱依民法第252條規定「約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額。」倘若債務人未主張違約金額過高時，法院並不能主動介入酌減。且，縱令約定之違約金過高，若出於債務人之自由意思，已任意給付，可認為債務人自願依約履行，不容其請求返還；甚者，法院在行使違約金之酌減權時，亦不得任意為之，此有最高法院71年度台上字第1352號、103年度台上字第194號、74年度台上字第137號、103年度台上字第2194號、81年度台上字第2484號、臺灣高等法院臺南分院102年度上字第119號、臺灣高等法院100年度上字第160號等民事裁判意旨可稽。

(B)則依上所述，本件在私法自治原則下，法院實無主動介入酌減罰款（違約金）之理。更何況，本件之所以會進入行政訴訟程序，主要原因在於被告認為原告對所屬勞工所為之罰金過高，應予酌減。然而，被告並非勞動契約之當事人，在當事人之間無爭議下，如何以第三人之地位，來介入勞雇間之勞動契約，並主張罰金過高應予酌減？其法令依據為何？質言之，倘若勞雇雙方，對於遲到罰款之金額高低，仍有爭議，經由勞工向被告申訴，請求勞檢單位介入協調，則被告本其勞工主管機關之權責，進

01 行勞雇雙方之協商，尚稱合理，惟本件事實並非如
02 此。則被告將「工資保護原則」無限上綱，任意介
03 入私人間本無爭執之勞動契約，在法理上，如何與
04 「私法自治原則」取得適當的平衡？被告從來沒有
05 任何之法理論述。

06 (2) 又被告依勞動部 86 年 8 月 2 日 (86) 台勞動一字第 031794 號
07 函釋（下稱勞動部 86 年 8 月 2 日函釋）意旨，認為原告所
08 訂之管理辦法無效，核屬無據。惟勞動部 86 年 8 月 2 日函
09 釋與本件有下列之不同處：

10 A. 原告為公司治理而制定之管理辦法，屬於工作規則之
11 一，但因原告所僱用之勞工人數，不足 30 人，則依勞
12 基法第 70 條規定，自不須報請主管機關核備。況且，
13 勞基法第 70 條所稱「報請主管機關核備」，僅係公法
14 上之行政管制措施，雇主違反該報備義務時，僅得由
15 主管機關依同法第 79 條第 3 項規定對雇主處以罰鍰而
16 已，並非直接認定該工作規則無效。亦即，工作規則
17 是否有效成立，需依同法第 71 條規定來加以認定。則
18 原告所訂之管理辦法，均已公告揭示，並為員工所周
19 知，自屬有效。

20 B. 勞動部 86 年 8 月 2 日函釋所涉及者為關係勞工權益重大
21 之「終止勞動契約」；本件僅涉及金額微小之遲到懲
22 戒金。二者輕重相差甚大，不能直接類推引用。

23 C. 勞動部 86 年 8 月 2 日函釋就資方是否得依該工作規則「
24 終止勞動契約」，勞資雙方有重大歧異；惟本件原告
25 及員工，雙方對遲到之懲戒金額，並無任何爭議，自
26 屬有效。

27 D. 此外，行政院勞工委員會 87 年 1 月 15 日 (86) 台勞資二

字第055525號函謂：「勞工如有違規情事，得於個別勞動契約中約定適當之違約金，尚不宜由資方片面將罰金訂於由雇主單方面所訂之工作規則中。」惟此函釋是否有違勞基法第70條第6款規定之立法精神，令人生疑。退萬步言之，本件勞雇雙方所訂定之勞動契約，亦將工作規則納為契約之一部分，則被告不能據此函釋，即認定原告對所屬員工所施以之懲罰金，係屬違反強制規定而無效（值得注意的是，此函釋之用語為「尚不宜」，如此是否能直接解釋為強制規定？或者只是訓示規定？均容有疑義）。

- (3) 管理辦法中有關遲到懲戒金之規定，並無懲罰過重而有違比例原則之情形：原告訂定管理辦法之目的，在於督促員工準時上班，落實企業之內部管控，以提高服務品質；而非藉由不合理的管理辦法，故意剋扣員工之薪資，謀取不正當的利益。是為達成管理上的效益，遂增加遲到懲處措施，即以管理辦法就員工每次的遲到懲戒設有最高350元之上限，並依遲到情形之輕重為數十元至350元之不同懲戒金額，實已有考慮到衡平性原則（狹義比例原則）之適用。申言之，相關懲戒是否過重，誠屬衡量問題，就行政管理目的而言，相關懲戒規定必需在心理上能達到相當的警惕作用，因此，過低之金額，並無法達到懲戒的效果。若以員工之單日薪資（以每月30日做平均值）約1千元左右以觀，遲到懲戒金額可能只有數十元，最高亦僅為350元（扣除未提供服務部分之後，金額會稍微小一點），懲戒金額並非明顯不合理（例如，每次遲到罰款4千元）。況且，在原告的行政管理制度上，針對員工遲到的問題，除了上述的懲戒金制

度外，倘若某一員工持續有遲到的情形，直屬主管或人事管理員亦會與該員工進行會談，以了解問題所在，並督促員工準時上班。亦即，遲到懲戒金僅是原告管理員工遲到的制度之一部分而已，並非全部，原告設立遲到懲戒金的目的，並不是以科處遲到員工懲戒金為獲利手段，而是以人員管理順暢，提升服務品質為主。故該管理辦法並無違反法令強制規定，或比例原則之處，自為有效成立。

(4) 再者，若將本件懲戒金之性質，定性為民法第250條之違約金時，亦無構成違約金過高須法院應予酌減之情事。詳言之：

A. 遲到所造成原告具體之財務上損失：原本當班的員工，就不能下班，遲延下班的結果，原告要支付比正常工資要高的加班費。管理人員或主管，針對遲到員工，必需花費時間，加以了解、關懷，管理人員或主管之時間成本或機會成本，及管理人員及會計人員需增加時間，處理遲到相關登錄作業及罰款之計算等，此些人員之時間成本或機會成本，皆屬原告具體利益之損失。

B. 除了具體的財務上損失外，遲到亦可能造成原告其他的困擾，如：遲到可能造成員工之間的齟齬，進而危害到企業的效率及營運；遲到亦可能降低服務品質，影響企業之形象等等。

是以，債務人違約時，對於債權人所造成的利益損害，在現實上，有時候本來就很難加以確切精算出來，因此，違約金之數額，才會被視為違約賠償總額之預定。所以，法院介入違約金之酌減，應避免過度侵害「私法自

治原則」。

3. 本件原告依管理辦法所定之獎懲規定，對遲到之員工，扣除薪資19元及懲罰金101元，並無「工資未全額給付」之情事：

(1) 勞工洪玉芬因遲到7分鐘，依管理辦法規定，應扣除之金額均已計算明確，勞僱雙方對此無任何爭執，自直接由應給付之工資中扣取該金額，依最高行政法院106年度判字第93號判決意旨，非法所不許。又勞僱雙方債權債務明確（懲戒金101元），並無爭議或其他糾葛，因而，原告於給付薪資時，直接抵銷該等懲戒金，係屬民法第334條之抵銷，與勞基法第22條第2項之工資全額給付原則，並無相違，有臺中高等行政法院97年度簡字第28號判決意旨可稽。

(2) 況原告訂定員工遲到時處以適當的懲戒金之管理辦法，與哪一條現行法令相悖？被告並未明說。被告若以勞基法第22條第2項工資全額給付原則相繩，顯然是曲解該條文且完全無視雇主懲戒權在法律及司法實務上的適法性，應不足採。

(二) 聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

(一) 答辯要旨：

1. 按勞基法第22條第2項之立法理由係為避免工資被任意扣減、扣押或不直接發給勞工，爰規定工資應全額直接給付與勞工；但書雖謂法令另有規定或勞資雙方自行商定者，得從其規定，然所謂法令另有規定者，如勞工保險費、全民健康保險費、職工福利金、所得稅預扣及法院之強制執行；而所謂另有約定，則指勞工同意雇主由其工資中扣取

01 一定金額而言，如僅為雇主依據片面擬定之員工勤惰管理
02 辦法，即非雇主單方面所能認定，應循司法途徑解決，不
03 得逕自扣發工資，否則即違反前述勞基法條文揭櫫之工資
04 全額給付原則。

05 2.另按勞動部86年8月2日函釋意旨，未報請主管機關核備之
06 工作規則，自不發生勞基法第70條所定工作規則之效力。
07 本件原告未曾將管理辦法報請主管機關核備，故該管理辦
08 法因適法性尚未經主管機關確認，而未發生原告所述勞基
09 法第70條所定工作規則之效力。又原告主張其對員工遲到
10 之懲戒係依據勞基法第70條所定之工作規則業經勞資會議
11 審議通過，惟本件事實發生時間為107年1月6日，早於上
12 開勞資會議之召開時間，且綜觀全卷未見勞資雙方對於扣
13 款情事有協商之證明，原告雖稱遲到扣薪係員工知情且同
14 意，然並未提出具體事證證明員工同意，縱或員工同意遲
15 到扣薪，基於勞雇雙方地位之差異，勞工將會迫於無奈而
16 形式上表示同意，原告以公告方式，顯有片面加重其責任
17 之約定，並非更有利於勞方，是本件難認係基於契約自由
18 原則之約定，應認牴觸勞基法之強制規定而無效。

19 3.原告所為懲罰之扣薪行為，已逾越比例原則：

20 (1)按勞動部82年6月30日（82）台勞動二字第34335號及10
21 4年11月17日勞動條3字第1040132417號書函釋之意旨，
22 勞工上班遲到之時間，因未提供勞務，雇主得就遲到時
23 間比例扣發當日工資，尚不違反勞基法之規定。另按雇
24 主為維持企業秩序之必要性，固得允許雇主依勞基法第
25 70條第6款於工作規則中訂定獎懲事項，惟懲戒權之行
26 使仍須具備實質正當性，亦即雇主仍應遵循比例原則、
27 平等原則、權力濫用禁止等原則，斟酌勞工違規行為之

輕重，妥適決定懲戒之方法，此有臺北地方法院104年度勞簡上字第24號判決可資參照。是依前揭勞動部函釋意旨，雇主得扣發之工資為未提供勞務之部分，則原告得扣減之金額應以實際未出勤時間計算之；惟原告卻一律以遲到每分鐘扣薪10元，實已超過員工每分鐘之薪資，難謂無違反上開勞動部函釋之意旨。

(2) 亦即，以勞工洪玉芬之107年1月工資3萬8,900元，換算1分鐘薪水為2.7元（小數點後2位以下四捨五入），其107年1月共遲到7分鐘，得扣減金額應為19元，然其因遲到遭扣發薪資120元，倘以採取扣薪之措施及實際未出勤之比例兩相權衡之下，洪玉芬1月「遭扣發薪資占全月薪資總額之比」為「未出勤時間占全月應出勤時間之比」約6.33倍（ $0.31 \div 0.049 \approx 6.3265$ ），原告所訂管理辦法之扣款規定，顯屬過當，而有不符比例原則之嫌。

(3) 原告固得以勞工未出勤時間之比例扣薪，然超過該部分之其他扣款因有違反比例原則之疑慮，故仍違反勞基法第22條第2項規定。準此，本件原告即使與系爭勞工另有約定遲到扣款之情事，仍應遵循勞務給付與工資應呈現比例關係之最低標準，亦即應就遲到時間按比例扣除其工資，逾越此比例之部分，依民法第71條違反強制規定既屬無效，則原告就該部分仍有依法給付之義務，惟原告卻未依法為給付，顯違反勞基法第22條第2項前段之規定，據此，足認原告係以其片面擬定之管理辦法為由，扣薪高於勞工缺勤可扣減比例，原告雖陳稱管理辦法係屬雇主懲戒權規範內之懲戒金扣款，然違反法令強制規定亦屬無效，原告認事用法，顯有違誤，而有未全

01 額給付渠等勞工工資之情事，尚難執上開事由主張免除
02 本件罰鍰處分之論據，此部分意見應無足採。

03 (二)聲明：原告之訴駁回。

04 四、爭點：

05 (一)原告得否以工作規則訂定懲戒措施？工資扣減之企業懲戒措
06 施，得否以工作規則為規範？

07 (二)原告管理辦法規定有無違反法規及一般法律原則？

08 (三)原告有無違反勞基法第22條第2項規定之故意過失？被告依
09 勞基法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，以原處分
10 裁處原告2萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名，是否適
11 法？

12 五、本院之判斷

13 (一)雇主懲戒權及金錢性質之企業懲戒措施：

14 1. 雇主懲戒權之承認：

15 按雇主為事業之管理，得在不違反法令之強制或禁止規定
16 或其他有關該事業適用之團體協約規定之範圍內，訂定工
17 作規則，此觀勞基法第71條規定即明。是勞工基於其勞動
18 契約，有服從雇主指揮監督、遵守雇主所訂工作規則之義
19 務，對於違反工作規則之勞工，雇主基於其勞動契約自得
20 依情節予以適當之懲處，惟雇主之懲處權並非漫無限制，
21 雇主對勞工所為之懲處事項仍為勞動契約中勞動條件之一
22 部分，自應受勞基法之拘束，不得低於勞基法所定勞動條
23 件之最低標準。

24 2. 工資扣減之企業懲戒措施，私法上應定性為違約金，然關
25 於數額及得否逕為抵銷，不得以工作規則規範：

26 按雇主得對違反工作規則之員工施以懲戒，常見之懲戒措
27 施有警告、申誡、小過、扣薪、調職及最嚴厲之懲戒解僱

(勞基法第70條參照)。而遲到扣薪，屬金錢性質之企業懲戒措施，私法上可歸類為我國民法第250條以下所規定之違約金，然關於賠償之計算及數額之決定，不得由雇主單方片面決定，並僅在資方之利益因勞工違反勞動契約義務之行為致生損害賠償問題時，始得允許。改制前行政院勞工委員會（103年2月17日改制為勞動部，下稱前勞委會）82年1月5日（82）臺勞動一字第50325號函釋：「……事業單位於工作規則中明定損害賠償之規定應無不可，惟賠償之計算及額度涉及其合理性與相當性，宜循司法途徑或協商處理，不得由資方片面於工作規則中規定；至於賠償之方式，亦應由勞資雙方協商決定，不得逕行扣發工資。」同此意旨。

3. 工資扣減之特約，不得違反「工資全額給付原則」：

(1) 工資扣減之特約因係對工資保護原則之排除與限制，事涉勞工生存基礎，故勞基法第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。」故雇主尚不得以勞工債務不履行或侵權行為所生之債權與工資債權逕為扣減抵銷。準此，「勞動基準法第26條所謂之『預扣』固指違約或損害未發生前，資方不得扣留勞工之工資作為日後發生不測之保障者而言，即就違約或損害已發生，亦須資方就其所得請求之金額為勞工所不爭執，始得由資方以違約或損害金額與勞工之工資主張抵銷。依此，勞工既不承認資方請求之金額，自當透過訴訟方式向勞工求償，仍不得扣留勞工之工資」（最高行政法院91年度判字第608號、98年度判字第1495號判決意旨參照）。

(2) 是以，雇主依勞資雙方商定結果，得直接由勞工工資中

扣取一定金額，固非法所不許，惟其事由、金額及責任歸屬等相關事項，均須明確而無爭議，如勞雇雙方對其中任一項仍有爭執，即非雇主單方面所能認定，應請求當地主管機關協調處理或另循司法途徑解決，不得逕自工資中扣取，否則難謂與勞基法第22條第2項揭槩之工資全額給付原則無違。

4.懲戒處分內容應受審查：

如上所述，雇主對於違反工作規則之勞工施以懲戒，惟雇主之懲戒權不得漫無限制，仍須符合懲戒處分「相當性原則」（比例原則）、「平等原則」、「誠信原則」及「權利禁止濫用原則」，且雇主於工作規則中所規範之懲戒制度亦應受司法審查。基此，勞工違紀行為如非重大，而雇主卻施以過重之懲戒處分，致有違「懲戒處分相當性原則」者，自非妥適。

(二)原告就遲到扣薪以「工作規則」規範部分之審查：

1.遲到得扣薪以工作規則為規範：

本件因被告於107年5月1日派員對原告實施勞動檢查，抽查原告所提供107年1至3月份勞工出勤紀錄及員工薪資表後發現，原告所僱勞工因遲到或未打卡而經原告扣薪，其中勞工洪玉芬1月遲到1次共7分鐘，工資遭扣款120元，有檢查結果紀錄表在卷可參（見原處分卷第49頁）。原告就被告扣款依據之調查，則提出管理辦法（見本院卷第133-137頁）並於本院審理時提出與個別員工簽訂之勞動契約書為憑（見本院卷第153頁）。

2.遲到扣薪之「計算」及「數額」亦以工作規則為規範：

經核原告管理辦法第6條規定：「除有特殊情形外，員工每日上下班應確實打卡。上班逾1分鐘打卡為遲到；工作

01 時間終了前1分鐘下班為早退，逾30分鐘打卡或下班前擅
02 自脫班者，依曠職論處。」第11條規定：「遲到早退之處
03 罰：遲到早退30分鐘內，罰金50元，同時每遲到早退1分
04 鐘罰金10元，合計每次最高350元；當月『遲到早退達10
05 分鐘以上』或『上下班未打卡』二者合併累計達3次，或
06 當月遲到早退合計達30分鐘以上者，不發給全勤獎金。」
07 核其性質即屬關於員工勤惰管理之工作規則，且此項規定
08 ，性質屬金錢性質之懲戒措施，而如上所述，雇主僅得為
09 損害賠償之規定，然原告除片面將金錢性質之懲戒措施訂
10 為規定，且就逾勞工未提供勞務所生損害賠償之違約金，
11 尤其關於損害之「計算」及「數額」之決定，併規定於工
12 作規則中，並據以執行，與本院前開說明，顯有未合。

13 3. 勞方同意遲到扣薪非地位對等下之約定：

14 按勞基法第71條規定：「工作規則，違反法令之強制或禁
15 止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。
16 」原告就其遲到扣薪之規定，員工已知情且同意一節，雖
17 提出勞工簽署之勞動契約書（見本院卷第153頁）概括引
18 用條款（勞動契約第4點簽約、離職與續約K部分規定：其
19 他未盡之事宜，悉依醫院之工作規則或其他規定為準。）
20 為據，然並未提出具體事證證明之。況本件縱認員工同意
21 遲到扣薪此一懲戒措施，基於勞雇雙方地位之差異，衡情
22 勞工將會迫於無奈而形式上表示同意，而原告僅以公告方
23 式，顯有片面加重其責任之約定，並非更有利於勞方，是
24 本件難認係基於契約自由原則之約定，應認牴觸勞基法之
25 強制規定而無效。

26 4. 遲到得逕扣薪之規定或特約違反「工資全額給付原則」：

27 查本件原告訂定管理辦法或勞動契約書，關於賠償數額之

01 計算部分，如後所述，均逾換算時薪得扣減之比例，且依
02 管理辦法，原告均得直接由勞工每月工資中扣取，非待勞
03 雇雙方協調或救濟途徑確定後方扣取，亦違反「工資全額
04 給付原則」。

05 (三)原告訂定懲戒方法違反比例原則：

06 1.應適用之法令：

07 按勞動部104年11月17日勞動條3字第1040132417號函釋：
08 「主旨：所詢勞工遲到之時段，應否納入工作時間疑義乙
09 案……說明：……二、……勞工上班遲到之時間，因未提
10 供勞務，雇主得就遲到時間比例扣發當日工資……。」係
11 勞動條件主管機關勞動部就關於勞工遲到得扣除薪資之
12 比例所為之函釋，符合上開懲戒權規範之訂定不得違反相
13 當性原則之解釋，亦即雇主懲戒權之行使，不得違反法令
14 及比例原則，自得援用。

15 2.查薪資扣減之特約，因屬對「工資全額給付原則」之排除
16 與限制，事涉勞工生存基礎，雇主不得以勞工債務不履行
17 或侵權行為所生之債權與工資債權逕為扣減抵銷，已如前
18 述，是此項措施，縱經勞雇雙方均同意採納，亦應屬最後
19 手段。而本件依原告提出之管理辦法、勞動契約書，就勞
20 工之出勤、退勤之管理，除管理辦法第7條規定：「代打
21 卡者或虛報忘打卡者，經查證屬實（按：第一次違反之法
22 律效果管理辦法似未規範），再犯則予以免職」（見本院
23 卷第135頁），另如上所述，管理辦法第11條後段規定亦
24 有：「當月『遲到早退達10分鐘以上』或『上下班未打卡
25 』二者合併累計達3次，或當月遲到早退合計達30分鐘以
26 上者，不發給全勤獎金。」（見本院卷第135頁）之獎懲
27 措施，上開規定及其他企業常採為懲罰措施之警告、記過

等，均足以達成事業經營秩序之管理目的，原告訂定之薪資扣減懲戒措施，顯非對勞工損害最少之選擇。

3. 次查，本件原告勞工洪玉芬之107年1月工資3萬8,900元，換算1分鐘薪水為2.7元（小數點後2位以下四捨五入），其107年1月共遲到7分鐘，得扣減金額應為19元【（職務薪資2萬4,200元+護理師危險加給1,000元+執照津貼4,000元+全勤獎金1,000元+夜勤津貼8,700元）/240/60*7分鐘】。且洪玉芬1月遲到共7分鐘，僅占該月出勤時間比例約0.049%（ $7 \div 14,400 \times 100 \div 0.049$ ），然其因遲到遭扣發薪資120元，占其當月分薪資總額3萬8,900元比例約0.31%（ $120 \div 38,900 \times 100 \div 0.31$ ）。倘以採取扣薪之措施及實際未出勤之比例兩相權衡之下，洪玉芬1月「遭扣發薪資占全月薪資總額之比」為「未出勤時間占全月應出勤時間之比」約6.33倍（ $0.31 \div 0.049 \div 6.3265$ ）。故原告所訂管理辦法之扣款規定，從勞工因違反勞動契約之債務不履行行為及原告可能之損害，對照其等之月薪，顯屬過當，而有不符比例原則。

（四）被告裁罰處分之審查：

1. 應適用之法令：

勞基法第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、……第22條至第25條……。 」第80條之1規定：「（第1項）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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。（第2項）主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」

2. 查本件原告以工作規則片面限制勞工全額工資之請求權，已有未合。且縱認與勞工另有約定遲到扣款之情事，亦應遵循勞務給付與工資應呈現比例關係之最低標準，亦僅能就遲到時間按比例扣除其工資，逾越此比例之部分，依民法第71條違反強制規定則屬無效，則原告就該部分仍有依法給付之義務，惟原告卻未依法為給付，顯違反勞基法第22條第2項前段之規定，且原告主觀上縱未有故意違反行政法上義務之行為，然工資扣減之特約，不得違反「工資全額給付原則」，原告為事業單位，按其情節亦無不能注意之情事，詎竟未予注意，尚難謂無過失，則依行政罰法第7條第1項規定，自應受罰。從而，原處分認原告係違反勞基法第22條第2項規定，而依同法第79條第1項第1款、第80條之1規定，被告乃於法定罰鍰範圍內，科處罰鍰2萬元，並公布事業主姓名，於法並無違誤。

(五) 綜上，原告上開所訴各節，均非可採，原處分並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合，原告徒執前詞，訴請判決如其聲明所示，為無理由，應予駁回。本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

六、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中華民國 108 年 6 月 27 日

高雄高等行政法院第三庭

審判長法官 李 協 明

法官 孫 國 禎

法官 黃 堯 讚

以上正本係照原本作成。

- 01 一、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其
02 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由
03 書（均須按他造人數附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁
04 定駁回。
- 05 二、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴
06 訟法第241條之1第1項前段）
- 07 三、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同
08 條第1項但書、第2項）

09 得不委任律師為訴訟 10 代理人之情形	所 需 要 件
11 12 13 （一）符合右列情形 14 之一者，得不 15 委任律師為訴 16 訟代理人	1.上訴人或其法定代理人具備律師資 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，上訴人或其法定代 理人具備專利師資格或依法得為專 利代理人者。
17 18 19 20 21 22 （二）非律師具有右 23 列情形之一， 24 經最高行政法 25 院認為適當者 26 ，亦得為上訴 27 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。

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11

	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。	

中 華 民 國 108 年 6 月 27 日
書記官 江 如 青