

老闆可以規定「遲到就罰錢」或「遲到強制請假」嗎？

文:林致遠（認證法律人） · 勞動·工作 · 2025-04-11

本文

一、員工沒請假也沒來上班，公司可以直接不發給工資嗎？

勞動契約的概念很單純，其實就是員工來上班「提供勞務」，雇主則「給付工資」。也因此，如果員工沒有提供勞務，雇主理論上當然可以不用發給工資，這在民法中就有規定^[1]。

（一）勞動基準法的特性：工資全額給付原則

但基於工資維持基本生活的需要，勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項^[2]規定了「工資全額給付原則」，要求雇主原則上要給付全部的工資給勞工，不可以任意剋扣。最高行政法院明確指出，依照勞基法第22條第2項規定，雇主雖然確實可以依照勞資雙方商定結果，直接由勞工工資中扣取一定金額，但事由、金額及責任歸屬等相關事項，都須明確而無爭議。如果勞雇雙方對其中任何一個事項仍有爭執，就不是由雇主單方面認定，應請求當地主管機關協調處理或另循司法途徑解決，不可以逕自工資中扣取，否則就會牴觸工資全額給付原則^[3]。

這樣的見解是讓勞資雙方能夠站在平等的關係上履行契約，除非雙方都沒有爭議，否則不能僅僅因為雇主單方認為勞工翹班、偷懶就隨意扣薪，如果有任何爭議，應該循公正司法途徑處理，在此之前，雇主還是有先全額給付工資的義務，如果有缺少任何一塊錢，都有可能因此被主管機關裁罰。

（二）當「員工未提供勞務」且「勞資雙方均明確無爭議」時，才可以不發給工資

而依照前述行政法院實務見解，員工沒請假也沒來上班時，公司只有在「員工未提供勞務」且「勞資雙方均明確無爭議」，才可以不發給工資；如果勞工有爭議，公司都務必還是要先將工資全部發給，再依法律程序救濟，如果將來經法院認定勞工確實沒提供勞務，公司才能請求勞工返還溢領的工資。

額外提醒，若勞工確實沒提供勞務，並且雙方都沒有爭執時，勞資雙方最好仍要妥適留存確認的往來紀錄，不論是電郵、簡訊、LINE訊息都可以，以免因為溝通上的誤會，或是一方嗣後反悔而另外發生爭議。

二、員工缺漏打卡，甚至屢勸不聽，公司也不能隨意扣薪

實務上，許多員工明明有來上班，但或許是因為忘記，又或是覺得打卡不重要，總是會沒有打上下班卡。所以許多公司HR的工作就是要不斷發信提醒同仁們記得補打卡或請假，但仍然會有員工全然置之不理，不補打

卡、也不補假單，經過多次提醒未果後，有些公司就會直接將該員工以「曠職」論處，並不發給工資。

這樣的處理方式，有些公司可能會認為算是仁至義盡了，畢竟確實已經給了勞工非常多補救的機會。但回到民法的概念，勞動契約的本質仍在於勞工「提供勞務」，如果勞工事實上有到班提供勞務，只是沒有打卡，雇主自然不能夠扣發工資^[4]。一旦僅僅因為勞工沒有打卡就記員工曠職，甚至扣發工資，就非常可能會被主管機關裁罰^[5]。

此外，許多公司在被勞檢時，會先以回補缺漏的工資辦理，希望可以亡羊補牢，但主管機關認為，凡雇主於勞動契約約定之日期未給付或未全額給付勞工工資，縱於事後補給，不論是否為全額或差額，均應以違反該項規定論處^[6]。所以雇主一開始就不能夠出錯，千萬不可心存僥倖心態。

三、縱使員工真的翹班，公司也未必可以直接扣薪

值得特別注意的是，依前述最高行政法院所要求雇主不給薪必須限於「員工未提供勞務」且「勞資雙方均明確無爭議」的情況下，縱使員工真的翹班而沒有提供勞務，並且員工自己也不否認未提供勞務的事實，但只要員工對於雇主扣薪一事有所爭議，仍然建議雇主不可貿然扣薪，以免為了扣幾千塊的日薪，造成另被裁罰上萬元的風險，並留有紀錄^[7]。簡單來說，只要員工對於不給薪有所爭議，雇主原則上都只能請求當地主管機關協調處理，或另循司法途徑解決。

四、公司沒有權利「強制」員工請假

我國勞動法規賦予勞工許多請假的選擇，例如勞基法第38條的特別休假^[8]，抑或是勞工請假規則的婚假^[9]，請假與否都是屬於勞工的「權利」。但查遍所有法規，其實並不會看到雇主擁有強制要求勞工請假的權利，雇主至多可以規範勞工的請假申請程序，以及勞基法第38條第2項但書的特別休假協商權^[10]。

因此，當勞工有遲到或曠工的情形，勞工固然可以自行用請假的方式來彌補處理，但這全由勞工自由決定；雇主僅可以「提醒」勞工沒有請假會構成遲到或曠工，但絕不可強制勞工必須請假。實務上有部分企業會強制規定遲到或曠工的勞工都必須請假或扣假，都將屬於違法的情形，例如雇主片面決定勞工的特別休假日，就可能被主管機關處以新臺幣2萬元以上100萬元以下的罰鍰^[11]。

五、對於遲到或總是缺漏打卡的員工，公司應該如何管理？

談到這裡，雇主難免會覺得，那經營公司也太辛苦了吧，如果勞工明明是翹班，卻還是能先領到薪水，而公司為了幾千塊的日薪，卻要另循司法途徑解決，會不會太強人所難？

其實倒也不盡然，首先，如果員工無正當理由繼續曠工3日，或一個月內曠工達6日時，公司是可以依據勞基法第12條第1項第6款^[12]合法解僱員工的。

並且，對於遲到或總是缺漏打卡的員工，雖然公司不可輕易扣薪或強制請假，但仍然可以依勞動契約或工作規則，對於不遵守公司規定、指揮監督的員工予以適當合理懲處，並納入員工的年度評核、KPI等等。更嚴重的

情形，如勞工屢勸不聽而仍未改善，在經過合法的績效改善計畫程序（即PIP， Performance Improvement Plan）後，甚至可能依勞基法第11條第5款^[13]的「對於所擔任之工作確不能勝任」予以資遣解僱^[14]。

註腳

- [1] [民法第264條](#)第1項：「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。但自己有先為給付之義務者，不在此限。」
- [2] [勞動基準法第22條](#)第2項：「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。」
- [3] [最高行政法院106年度判字第93號判決](#)：「勞動基準法第22條第2項之規定，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，否則難謂與勞動基準法第22條第2項揭橥之工資全額給付原則無違。」
- [4] [勞動部勞動條2字第1090130271號函](#)（2010/3/20）：「工資係勞工因工作而獲得之報酬，勞工上班遲到之時間，因未提供勞務，雇主得不發給工資，惟應依遲到時間比例扣發當日工資，不得溢扣。」
- [5] [勞動基準法第79條](#)第1項第1款：「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、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項或第五十九條規定。」
- [6] [勞動部勞動條2字第1110140080號函](#)（2022/3/14）：「本法第22條第2項規定所規範者，係工資應全額、直接給付，爰凡雇主於勞動契約約定之日期未給付或未全額給付勞工工資，縱於事後補給，不論是否為全額或差額，均應以違反該項規定論處。」
- [7] 裁罰紀錄將會顯示在勞動部的[違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統](#)，讓民眾可以查詢。
- [8] [勞動基準法第38條](#)。
- [9] [勞工請假規則第2條](#)：「勞工結婚者給予婚假八日，工資照給。」
- [10] [勞動基準法第38條](#)第2項：「前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。」
- [11] [勞動基準法第79條](#)第1項第1款：「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、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項或第五十九條規定。」
- [12] [勞動基準法第12條](#)第1項第6款：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：……六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。」
- [13] [勞動基準法第11條](#)第5款：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：……五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」

[14]林致遠（2024），《怎樣的勞工才算是「不能勝任工作」，雇主能因此直接資遣勞工嗎？》。

標籤

迟到，罰錢，請假，工資全額給付原則，曠職