

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○律師

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反勞動基準法事件，不服原處分機關民國 107 年 6 月 20 日北市勞動字第 10760024231 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營紙製造業，為適用勞動基準法之行業，於本市雇用勞工提供勞務。經原處分機關於民國（下同）107 年 3 月 30 日及 4 月 16 日實施勞動檢查發現，訴願人所僱之勞工皆為全時正

職人員，採月薪制，每月 8 日以銀行轉帳方式發放上個月工資，其中含加班費等加減項。薪資結構包括職位給、生活給、節能獎金，皆為工資之一部份，其中生活給即為伙食費新臺幣（下同）1,800 元，每個月固定給予，若有事假、病假則當日伙食費 60 元扣除；節能獎金係當月勞工工作表現發給。另扣項部分包括懲戒扣薪及其他應扣等項，其他應扣為員工購買工作用品如安全鞋或識別證遺失補發；懲戒扣薪係員工工作表現不佳遭記申誡以上或人例懲戒等紀錄扣薪。查得訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）107 年 1 月薪資清冊遭懲戒扣薪 435 元，訴願人亦自承○君係財務人員，107 年 1 月份須向外繳交申報財務副總參加協會之年會而未申報繳交，遭訴願人記人例懲戒 1 次，扣薪 435 元，致工資未全額給付勞工，其他勞工亦有相同情形，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。原處分機關乃以 107 年 4 月 25 日北市勞動檢字第 1

0732949601 號函檢附勞動檢查結果通知書通知訴願人，命其即日改善。嗣原處分機關復以 107 年 5 月 22 日北市勞動字第 1076025100 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人以 107 年 6 月 4 日書

面陳述意見。原處分機關審認訴願人違規事實明確，且為甲類事業單位，乃以 107 年 6 月 20 日北市勞動字第 10760024231 號裁處書，就訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之行為，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基

準（下稱裁罰基準）第 4 點項次 10 等規定，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人

姓名。該裁處書於 107 年 6 月 22 日送達，訴願人不服，於 107 年 7 月 19 日向本府提起訴願，9 月 3

日補充訴願理由，10 月 15 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按勞動基準法第 4 條規定：「本法所稱主管機關：.....在直轄市為直轄市政府.....」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。」第 26 條規定：「雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。」第 70 條規定：「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：.....二、工資之標準、計算方法及發放日期.....四、津貼及獎金。五、應遵守之紀律。六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。.....」第 79 條第 1 項第 1 款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反.....第二十二條.....規定。」第 80 條之 1 第 1 項規定：「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。」

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 11 月 16 日（

82

）台 82 勞動二字第 62018 號函釋：「.....查勞動基準法第 22 條第 2 項規定『工資應全

額

直接給付勞工』，如勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單方面所能認定而有爭議時，得請求當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，但不得逕自扣發工資。」

87 年 1 月 15 日（86）台勞資二字第 055525 號函釋：「.....二、.....有關工作規則部分，按工資為勞工及其家屬所賴以維持生活者，雇主應按時及全額給付，並不得預扣作為違約金或賠償費用，為勞動基準法第 22 條、第 23 條及第 26 條所明訂，故勞工如有違規情事，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.....。」

88 年 9 月 2 日（88）台勞資二字第 0034926 號函釋：「一、查工資乃勞工提供勞務所得之對價報酬，應全額直接給付勞工，此與違約金或因契約所生之損害賠償之債權，性質不同，不得逕行扣抵.....二、另基於工資係勞工賴以維生之主要收入，本於勞務無法儲存之特性，如經雙方約定，而勞工涉有違約時，雇主宜循民事訴訟求償.....。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 3 點規定：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：（一）甲類，有下列情形之一者屬之：1. 股票上市公司或上

櫃公司。2. 資本額達新臺幣 1 千萬元以上之公司。（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」第 4 點規定：「臺北市政府處理違反勞動基準法（以下簡稱勞基法）事件統一裁罰基準（節錄）

項次	10
違規事件	工資未全額直接給付勞工者。
法條依據（勞動基準法）	第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	1. 處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 2. 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。
統一裁罰基準（新臺幣：元）	違反者，除依雇主或事業單位規模、性質及違規次數處罰如下外，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： 1. 甲類： （1）第 1 次：2 萬元至 20 萬元。

」

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告『工會法等

20

項法規』所定本府主管業務部分權限，自中華民國 104 年 11 月 15 日起委任本府勞動局辦理。.....公告事項：一、公告將『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。」

附表（節錄）

項次	16
----	----

法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願及補充理由略以：訴願人為維持經營秩序，制定相關懲處制度如○○工作規則（下稱工作規則），明訂懲戒在該規則第 72 條：「…… 懲戒分下列各種：（1）警告：以書面為之警誡。（2）記過：分記過或記大過。（3）降職：降敘職務或職階……」並經彰化縣政府核備通過，就該懲戒所生結果，並公告予訴願人公司同仁周知。故該懲戒相關內部規定，屬於勞動基準法第 70 條第 6 款、第 7 款規定；且訴願人員工未依規定執行職務時，由員工自行提交改善人例，經訴願人審議後之懲處種類進行，員工本人同意後，於人例報告親自簽名確認，故訴願人懲處內容均係勞雇雙方確認同意後，始為節能獎金之調節，非訴願人單方面認定執行。本件應符合勞動基準法第 22 條第 2 項但書規定，請撤銷原處分。

三、原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人未全額給付○君等人 107 年 1 月應給付之工資，有原處分機關 107 年 4 月 16 日勞動檢查談話紀錄、勞動檢查結果通知書、○君 107 年 1 月之薪資請領清冊等影本附卷可稽，是原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其為維持經營秩序，制定相關懲處制度如工作規則，明訂懲戒在該規則第 72 條，故該懲戒相關內部規定，屬於勞動基準法第 70 條第 6 款、第 7 款規定；且相關懲處

係經勞雇雙方同意後，始為獎金之調整，並非訴願人單方認定執行。本件應符合勞動基準法第 22 條第 2 項但書規定云云。經查：

- （一）按工資應全額直接給付勞工，勞動基準法第 22 條第 2 項定有明文，其立法理由揭示「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。」蓋因工資係勞工提供勞務之對價，亦為其維持經濟生活最重要之憑藉，故為保障勞工生活，勞動基準法第 22 條第 2 項始明定，除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外，僱主應全額、直接給付工資予勞工。次按工資乃勞工提供勞務所得之對價報酬，僱主應按時全額直接給付勞工，此與違約金或因契約所生之損害賠償之債權，性質不同，不得逕行扣抵；另基於工資係勞工賴以維生之主要收入，本於勞務無法儲存之特性，僱主不得預扣作為違約金或賠償費用，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僱主單方面所訂之工作規則中；如經雙方於個別勞動契約中約定，而勞

工涉有違約時，雇主宜循民事訴訟求償；有前勞委會 87 年 1 月 15 日（86）台勞資二字第 055525 號及 88 年 9 月 2 日（88）台勞資二字第 0034926 號函釋意旨可資參照。

- （二）依卷附原處分機關 107 年 4 月 16 日訪談訴願人之人資經理○○○（下稱○君）並作成之談話紀錄影本載以：「……問：請問貴公司薪資制度為何？薪資結構為何？答：全公司勞工皆為全時正職人員，皆採月薪制，每月 8 日以銀行轉帳方式發放上個月全部工資（含加班費等加減項），薪資結構為職位給+生活給+節能獎金，其中生活給即是伙食費 1,800 元，每月固定給予，若有請事假、病假則當日伙食費 60 元扣除。節能獎金係當月勞工工作表現發給，以上三項細目皆為工資之一部分。本公司員工薪資請領清冊中尚有懲戒扣薪及其他應扣等減項，其他應扣為員工購買工作用品如安全鞋或識別證遺失補發，懲戒扣薪依員工工作表現不佳遭記申誡以上或人例（比申誡更輕微）懲戒等紀錄扣薪。問：請問貴公司所僱勞工○○○107 年 1 月薪資請領清冊中懲戒扣薪 435 元情形為何？答：○員係財務人員，107 年 1 月份須向外繳交申報財務副總參加協會之年費而未申報繳交，遭公司記人例 1 次扣薪 435 元。問：請問貴公司上述懲戒扣薪制度是否經工會或勞資會議決議通過，並載明於工作規則中報當地主管機關核備？答：本公司獎懲規定經本公司臺北辦公室總服務處主管副總經理核准後公告全公司勞工一體適用。……」等語，並經○君簽名在案。查本件訴願人既與其員工約定當月工資於次月 8 日以銀行轉帳方式給予，雖訴願人稱○君係財務人員，107 年 1 月未對外繳交該公司財務副總之協會年費，遭公司扣薪 435 元，惟此與勞動基準法第 22 條第 2 項及上開前勞委會 82 年 11 月 16 日（82）台勞動二字第 62018 號函釋意旨有違，則訴願人

違

反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。

- （三）至訴願人訴稱其相關懲處係經勞雇雙方同意後，始為獎金之調整，並非訴願人單方認定執行，本件應符合勞動基準法第 22 條第 2 項但書規定云云；按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；雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，勞動基準法第 22 條第 2 項、第 26 條分別定有明文，工資扣減之特約係對工資全額給付原則之排除與限制，事涉勞工生存基礎，關係甚大，故除法令另有規定外，工資扣減之特約應屬契約保留事項，不得以集體勞動條件之工作規則予以規範。經核，訴願人於訴願書提出之「改善人例表」，僅係○君承認其於任職期間，未於限定繳款期限內，對外繳交申報其財務副總參加協會之年費，並承諾將每年定期完成年費匯款作業，自難遽以認定訴願人之懲處內容係經勞雇雙方同意，難謂○君已同意該筆扣款；況觀諸訴願人公告之「○○106 年 11 月 1 日人員獎懲修正公告」，乃訴願人片面所制頒之工作規則，雖訴願人以之作為本件扣減○君工資之依據，然僅以集體勞動條件之工作規則而非勞動契約本身，作為行使金錢性質之懲戒措施，乃有違

工資扣減之特約應屬契約保留事項之意旨，影響原告之生存基礎甚鉅，揆諸前旨，尚非法之所許。依此，訴願人扣減○君上開工資 435 元，乃違反工資全額給付原則，且亦與上開前勞委會 88 年 9 月 2 日（88）台勞資二字第 0034926 號函釋意旨有違；訴願

主

張，不足採據。

（四）另訴願人主張該公司懲戒制度制定於工作規則，故懲處屬合於法令等語；按勞動基準法第 70 條第 2 款、第 4 款、第 5 款及第 6 款規定：「雇主僱用勞工人數在三十人以上者

,

應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：..二、工資之標準、計算方法及發放日期.....四、津貼及獎金。五、應遵守之紀律。六、考勤、請假、獎懲及升遷。」是雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，雇主基於公司治理之必要，固得依其事業性質，於工作規則中就員工考勤、請假等事項訂定應共同遵守之規範，並進而訂有獎懲、調動、升遷等懲罰或獎勵之手段，甚至連結其工資之標準、計算方法等，以節省人事成本，並提高人事行政管理之效率，俾其有效從事市場競爭。惟上開工作規則均應報請主管機關核備後公開揭示之，其目的即在於勞工相對於其雇主，經濟地位顯居弱勢，為避免雇主訂定或修改不當之工作規則，損及勞工權益，即便係由勞雇雙方所合意訂定之工作規則，仍應報請主管機關核備，主管機關基於保障勞工權益之立場，應對其內容加以審核，如有違反法律強制規定或團體協商條件而損及勞工權益，自不應核准其報備；惟查，訴願人提出之工作規則第 72 點固有規定懲戒，然並無扣薪之方式；又「○○106 年 11 月 1 日人員獎懲修正公告」，該公告中有關獎懲之扣薪，未有經主管機關核備同意之紀錄；是訴願人上揭人員獎懲修正公告未符合勞動基準法第 70 條之法定程序及要件，尚難認該公告已生工作規則之效力，自不得據以為獎懲扣薪。另訴願人復稱其並非減扣員工薪水，而是減扣「節能獎金」等語；惟據訴願人 107 年 1 月之員工薪資請領清冊所示，其「懲戒扣薪」與「節能獎金」分屬不同項目；另訴願人上揭人員獎懲修正公告，其中「二、修正後獎懲項目金額對照表」記載，人例懲月薪 1%、警告懲月薪 5%、小過懲月薪 10%、大過懲月薪 20%*2 等，均係依月薪為扣減；是本件訴願人預扣勞工○君 107 年 1 月薪資 435 元作為懲戒，不僅非訴願人所稱減扣節能獎金之發放，且違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定、函釋及裁罰基準，處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

五、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第 79 條第 1 項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧

委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 107 年 12 月 27 日

如只對本決定罰鍰部分不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺灣臺北地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟。（臺灣臺北地方法院行政訴訟庭地址：新北市新店區中興路 1 段 248 號）如對本決定不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺北高等行政法院提起行政訴訟。（臺北高等行政法院地址：臺北市士林區福國路 101 號）