

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

送達代收人：○○○

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 111 年 10 月 11 日北市勞動字第 11161080631 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營人身保險業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）111 年 5 月 20 日、5 月 27 日、9 月 26 日實施勞動檢查，發現訴願人之業務員若要升任主管（含區主任、課長、經理），需簽署同意訴願人所訂○○業務主管申覆留任辦法（下稱申覆留任辦法），該辦法係指業務單位主管轄下業務員因業績未達最低考核標準，經主管申覆留任通過後，未來連續 3 個月內該被留任業務員若產生補基本工資，則各級主管須共同負擔補基本工資之部分金額（即各級主管共同負擔補基本工資之金額：被留任業務員補基本工資金額 $\times$ 各級主管合計負擔比例）。勞工○○○（下稱○君）為○○課長，於 90 年 8 月 2 日簽署同意書，同意按一定比例負擔業務員留任期間之基本工資差額，由薪資扣除。另查得○君 110 年 11 月薪津為特支費新臺幣（下同）6 萬 4,596 元、其他所得（列薪汽油補助費）1,270 元、其他所得（調任補助）1 萬 5,898 元，訴願人應給付○君工資 8 萬 1,764 元（64,596+1,270+15,898=81,764），惟訴願人以○君轄下業務員○○○（下稱○君）110 年 11 月業績未達標為由，依申覆留任辦法，為使○君薪資可達基本工資須補 4,715 元，各級主管合計負擔比例 65%，○君係課長階級負擔比例 30%，○君需負擔金額為 919 元【 $(4,715 \times 65\%) \times 30\% = 919$ 】，訴願人逕自○君月薪之「薪津扣款」項下扣除 919 元，並無○君同意當月扣款之相關書面資料，且查○君 109 年 10 月及 11 月薪資明細亦有相同情形。訴願人有工資未全額給付之情事，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

二、原處分機關乃以 111 年 8 月 12 日北市勞動字第 1116084742 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人以 111 年 8 月 25 日書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違規事證明確，且為甲類事業單位，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，乃依同法第 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 3 點及第 4 點項次 13 等規定，以 111 年 10 月 11 日北市勞動字第 11161080631 號裁處書（下稱原處分），處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 111 年 10 月 13 日送達，訴願人不服，於 111 年 11 月 10 日向本府提起訴願，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：在中央為勞動部；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 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……第二十二條至第二十五條……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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

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 8 千萬元以上之公司。3. 僱用人數達 100 人以上之事業單位（含分支機構）。（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）事件統一裁罰基準如下表：（節錄）

項次	13
違規事件	工資未全額直接給付勞工者。
法條依據（勞基法）	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 2 分之 1。 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。
---------------	---

臺北市府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告……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、本件訴願理由略以：申覆留任辦法及同意書為訴願人與○君就工資給付之特別約定，且○君與所屬業務單位其他主管確有依申覆留任辦法申覆留任轄下業務員，復同意為業務員留任期間之基本工資差額按比例負擔。訴願人經○君同意且實際扣款後，○君本可隨時查詢薪資明細，卻完全未就扣薪項目、金額提出任何反對意思表示，足證○君對本件薪資扣款事由、金額及責任歸屬等相關事項，應已明確且無爭議，本件屬勞動基準法第 22 條第 2 項但書所示勞雇雙方就工資給付另有約定之情形。原處分未參酌上情及申覆留任辦法、同意書內容，遽認訴願人未全額給付○君工資而違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，認事用法違誤，請撤銷原處分。

三、查訴願人有如事實欄所述違規事項，有原處分機關 111 年 5 月 27 日及 9 月 26 日勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、○君 90 年 8 月 2 日簽署之同意書、109 年 10 月、11 月及 110 年 11 月薪資明細等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張申覆留任辦法及同意書為訴願人與○君就工資給付之特別約定，○君對薪資扣款事由、金額及責任歸屬等相關事項，未提出任何反對意思表示，應已明確且無爭議，本件屬勞動基準法第 22 條第 2 項但書所示勞雇雙方就工資給付另有約定之情形云云。查本件：

- (一) 按除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外，工資應全額直接給付勞工；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；為勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項所明定。
- (二) 查本件依原處分機關 111 年 5 月 27 日、9 月 26 日訪談訴願人之受託人 ○○○ (下稱○君) 所製作之會談紀錄分別略以：「……問：○員於 202111 明細表中『薪津扣款』 919 元、202011 明細表中『薪津扣款』 2,758 元及 202010 明細表中『薪津扣款』 2,608 元之名義為何？答：本公司業務員若要升任主管 (區主任、課長、經理)，則需簽訂『○○業務主管申覆留任辦法』……每位主管須負責管理轄下業務員之業績，若業務員當月業績未達標，則需由各主管分層負擔一定比例 (區主任負擔 40%、課長 30%、經理 30%)，區主任轄管 5~10 位業務員、課長轄管 5~6 區、經理轄管 2~3 課，以使該轄下業務員之薪資達基本工資水平。……問：○員於 202111 明細表中『薪津扣款』 919 元之名義及計算式？答：○員轄下業務員 ○○○ 於 202111 因業績未達標……照申覆留任辦法，各級主管需合計負擔比例 65% (公司負擔 35%)，○員之課長階級需負擔比例 30%，為讓 ○○○ 達基本工資水平，需補薪 4,715 元，故 ○員當月負擔比例 $4,715 \times 65\% \times 30\% = 919$ 元。當月特支費共計 64,596 元 (其中管理津貼 16,800+組織津貼 9,000+新人培育津貼 13,846+業績津貼 24,950) ……。」「……問：○員於 109 年 10 月『薪津扣款 2,608 元』、11 月『薪津扣款 2,758 元』及 110 年 11 月『薪津扣款 919 元』，自何項薪資項目扣除？答：於薪資總額 (特支費 + 其他所得) 中扣除，並未特定歸屬扣除特定項目。……問：主管填寫申覆時是否可得知扣款金額與扣款月份？答：……主管於系統中點選申覆留任時，無法得知後續實際扣款金額，也非每位留任負擔金額的主管都必須至系統點選申覆，僅需其中 1 位代表點選申覆即可……若旗下業務於觀察期未達成目標，主管可於薪資扣款後確認扣款明細 (申覆誰，扣款多少)。……註……『……無法得知後續實際扣款金額……』補述如下：雖無法得知，但 ○員可自行試算，因扣款公式皆已告知，○員可自行計算之後扣款多少……。」均經 ○君 簽名確認在案。
- (三) 按工資為勞動者給付勞務之對價，為其賴以維持生活所必需，雇主

本不得恣意扣發工資。依上開○君所述，○君職位為○○課長，依申覆留任辦法規定，其業務單位主管若欲留任其單位內業績未達考核標準而應調降職級之業務員，須向訴願人提出申覆，○君等主管於訴願人電腦系統中點選申覆留任時，尚無法得知實際扣款金額，若未來連續 3 個月留任期內該被留任業務員未達成目標而產生補基本工資之情況，前揭扣款事由及金額於薪資發放時列於員工薪資明細，即○君僅可於薪資扣款後始能確認扣款明細（扣款原因、申覆留任業務員姓名、扣款金額等）。○君之工資項目包括特支費（含管理津貼、組織津貼、新人培育津貼、業績津貼）、列薪汽油補助費及調任補助，○君 110 年 11 月之薪津（特支費）6 萬 4,596 元、其他所得（列薪汽油補助費）1,270 元、其他所得（調任補助）15,898 元，訴願人自承因○君轄下業務員○君 110 年 11 月業績未達考核標準，依申覆留任辦法，為使○君薪資可達基本工資，該單位主管須補薪資 4,715 元，各級主管需合計負擔比例 65%，○君為課長職級負擔比例為 30%，故○君需負擔金額為 919 元【 $(4,715 \times 65\%) \times 30\% = 919$ 】。訴願人逕自○君 110 年 11 月工資中扣款 919 元，惟並無○君同意當月扣款之相關書面資料。經查○君 110 年 11 月薪資明細所示該扣款列為「薪津扣款 919 元」，即係自薪津（特支費）項目中扣除，○君於申覆留任轄下業務員時，尚無法確認扣款金額，直至薪資發放後始能查詢扣款明細，且查○君 109 年 10 月及 11 月薪資明細亦有相同情形。是訴願人有未全額給付○君工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。

- （四）次按勞動基準法第 22 條第 2 項規定工資應全額直接給付勞工之立法意旨，在於避免工資被任意扣減、扣押或不直接發給勞工，故規定除法令另有規定或勞資雙方另有約定外，雇主應將工資全額直接給付勞工。雇主依勞資雙方商定結果，得直接由工資中扣取一定金額，固非法所不許，惟其扣款項目、事由及金額及責任歸屬等相關事項，均須明確而無爭議，否則難謂與勞動基準法第 22 條第 2 項揭櫫之工資全額給付原則無違。因勞工相較於雇主多屬經濟地位之弱者，常屈從雇主要求簽署空白授權同意書予雇主，為防免雇主藉故恣意剋扣應付勞工之工資，若當時尚未發生任何具體事故，亦無必須取償或代付之確定金額，雇主於實際事故發生時，自不得未再獲勞工確認同意扣款，即徒憑該空白授權同意書，逕依單方意思扣取應

付勞方之工資，方與勞動基準法第 22 條第 2 項但書規定意旨相符。本件依訴願人提出之同意書所載：「……茲轄下業務員雖已達公司終止雇用標準，惟希公司給予留任機會，本人同意按公司所訂業務主管申覆留任成本負擔相關規範（如附件）之比例，由薪資扣除。上揭規範之比例調整時亦同……。」○君簽署日期為 90 年 8 月 2 日，於上開扣款情事發生前，訴願人於○君等主管提出申覆留任應予扣款分擔業務員基本工資時，並未先行通知○君確認該扣款事由及扣款金額，訴願人亦未提出○君同意訴願人得自工資扣款之事證，不得憑○君事先所出具之空白授權扣款同意書，即逕行自 110 年 11 月○君工資扣款。是訴願人認定○君 110 年 11 月有應扣款事由發生及決定扣款金額後，未獲○君同意，即逕行自當月○君工資扣款，已違反勞動基準法第 22 條第 2 項之規定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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	連	堂	凱
委員	張	慕	貞
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
委員	邱	駿	彥
委員	郭	介	恒
委員	李	建	良

中華民國 112 年 2 月 8 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）

