

臺北市政府 105.03.22. 府訴三字第 10509039900 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 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 104 年 12 月 7 日北市勞動字第 10436168000 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營餐館業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）104 年 9 月 8 日及 15 日派員實施勞動檢查，發現訴願人以所僱勞工案外人○○○104 年 6 月因空班時飲酒，觸犯員工規章條例，記 1 大過及處新臺幣（下同）4,500 元罰金，又連同申誡 1 支，合計懲處 5,000 元、104 年 7 月拒絕聽從主管人員合理指揮監督且態度不佳，記 1 大過及 4,500 元罰金；另以所

僱勞工案外人○○○104 年 6 月空班時飲酒，分別於 104 年 6 月及 7 月各記大過 0.5 支，7 月連同

小過 1 支，分別於 6 月及 7 月懲處 2,250 元、3,750 元。訴願人各自其當月工資中扣除上開金額

作為罰金，致工資未全額直接給付勞工，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，乃以 104 年 10 月 5 日北市勞動檢字第 10435929600 號函檢送勞動檢查結果通知書通知訴願人即日改善。訴願人以 104 年 10 月 5 日書面陳述意見，經原處分機關以 104 年 10 月 26 日北市勞動檢字第 10436206

200 號函回復在案。嗣原處分機關審認訴願人違規事實明確，乃依勞動基準法行為時第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及行為時臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第

3 點第 10 項規定，以 104 年 12 月 7 日北市勞動字第 10436168000 號裁處書，處訴願人罰鍰 2 萬元

，並公布訴願人名稱、負責人姓名。該裁處書於 104 年 12 月 9 日送達，嗣原處分機關以該裁處書事實誤繕為由，以 105 年 2 月 15 日北市勞動字第 10531802600 號函更正在案。其間，訴願人

不服，於 104 年 12 月 25 日經由原處分機關向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按勞動基準法第 1 條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」第 3 條第 3 項前段規定：「本法適用於一切勞雇關係。」行為時第 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。」行為時第 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三十萬元以下罰鍰：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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

行為時臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 3 點第 10 項規定：「本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：……。」

附表：（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……。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	1. 處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。 2. 得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。經限期改善屆期未改善者，應按次處罰。
統一裁罰基準（新臺幣：元）	第 1 次：2 萬至 16 萬元。 ……。

前行政院勞工委員會（已改制為勞動部，下稱前勞委會）82 年 1 月 5 日台勞動一字第 5032 5 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。」

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「……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：工會法等 20 項法規所定臺北市政府主管業務部分權限委任本府勞動局事項表（節錄）

項次	法規名稱	委任事項
16	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：訴願人經營餐飲服務業，員工皆為第一線接觸客戶之人員，若員工有脫序行為將造成客戶用餐體驗不佳，進而影響商譽。因此訴願人與勞工簽訂勞動契約時，已要求員工同意若有觸犯工作規則內之懲處條款應賠償違約金，並可直接從薪資中扣除，屬勞動基準法第 22 條第 2 項但書雙方另有約定之情形，故訴願人扣薪應無違法。請撤銷原處分。

三、查訴願人有事實欄所述時間工資未全額直接給付勞工之事實，有原處分機關檢查結果一覽表、104 年 9 月 8 日談話紀錄、會談紀錄；104 年 9 月 15 日勞動檢查結果通知書、談話紀

錄、會談紀錄；○○○及○○○104 年 6 月及 7 月薪資明細表等影本附卷可稽。是原處分機關予以處分，自屬有據。

四、至訴願人主張其與勞工簽訂勞動契約時，有要求員工同意若有觸犯工作規則內之懲處條款應賠償違約金，並可直接從薪資中扣除，屬勞動基準法第 22 條第 2 項但書雙方另有約定之情形，並無違法云云。按工資係勞工因工作而獲得之報酬，亦為勞工維持經濟生活之主要憑藉，故為保障勞工生活，勞動基準法第 22 條第 2 項明定，勞工之工資應全額直接給付勞工，除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外，雇主不得以任何理由扣發工資，且勞雇雙方縱有約定，該約定亦不得與法令相悖，否則亦屬無效之約定。訴願人既為適用勞動基準法之行業，自應遵守前開規定，如有違反，應依勞動基準法行為時第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項等規定處罰之。本件訴願人對其自所僱勞工○○○、

○○○

104 年 6 月、7 月份工資中以「懲處」名目扣款之事實並不爭執，此復有○○○及○○○104 年 6 月及 7 月薪資明細表影本附卷可稽。至訴願人主張其扣款屬勞動基準法第 22 條第

項但書雙方另有約定之情形云云，惟查，依前開前勞委會 82 年 1 月 5 日台勞動一字第 5032

5 號函釋意旨，事業單位得於工作規則中明定損害賠償之規定，惟賠償之計算及額度，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。是訴願人不得逕自勞工之薪資扣減作為違約罰款，則訴願人工資未全額直接給付勞工之違法事實，洵堪認定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以訴願人第 1 次違反，依前開規定及裁罰基準，處訴願人罰鍰 2 萬元，公布訴願人名稱、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 楊 芳 玲
委員 張 慕 貞
委員 劉 宗 德
委員 紀 聰 吉
委員 戴 東 麗
委員 柯 格 鐘
委員 葉 建 廷
委員 王 韻 茹
委員 傅 玲 靜
委員 吳 秦 雯

中華民國 105 年 3 月 22 日

市長 柯文哲

法務局局長 楊芳玲 決行

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：臺北市士林區文林路 725 號）