

臺北市政府 105.06.15. 府訴三字第 10509087700 號訴願決定書

訴 願 人 ○○○即○○館

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 105 年 3 月 10 日北市勞動字第 10533249600 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營其他未分類娛樂及休閒服務業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）104 年 12 月 30 日及 105 年 1 月 19 日派員實施勞動檢查，發現：（一）訴願人未經勞工

同意，逕自所僱勞工○○○（下稱○君）104 年 5 月薪資中扣除值班時短少金額新臺幣（下同）190 元，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定；（二）○君 104 年 5 月份延長工作時間共計 44 小

時，訴願人應給付延長工時工資 6,945 元，惟僅給付 1,179 元，尚不足 5,766 元，違反勞動基準法第 24 條規定；原處分機關乃以 105 年 1 月 26 日北市勞動檢字第 10439653101 號函檢附勞動

檢查結果通知書予訴願人，請即日改善，及如有異議，應於 10 日內提出書面並敘明理由。嗣經訴願人於 105 年 3 月 4 日提出陳述意見書，原處分機關仍審認訴願人違規屬實，爰依勞動基準法第 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

準第 3 點規定，以 105 年 3 月 10 日北市勞動字第 10533249600 號裁處書，各處訴願人 2 萬元罰鍰

，合計處 4 萬元罰鍰，並公布訴願人姓名。該裁處書於 105 年 3 月 14 日送達，訴願人不服，於 1

05 年 3 月 30 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、本件訴願書之原行政處分機關載為「臺北市政府勞動局」，又行政處分書發文日期及文號載以「105 年 3 月 10 日北市勞動字第 0533249600 號」，揆其真意，應係對原處分機關

10
5 年 3 月 10 日北市勞動字第 10533249600 號裁處書不服，合先敘明。

二、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 2 條第 3 款規定：「本法用辭定義如左：……三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」第 3 條第 3 項前段規定：「本法適用於一切勞雇關係。」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 24 條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上……。」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。」

勞動基準法施行細則第 10 條第 2 款規定：「本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。……二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。」行為時第 20 條之 1 規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間，係指每日工作時間超過八小時或每二週工作總時數超過八十四小時之部分……。」

內政部 75 年 9 月 2 日 (75) 台內勞字第 432567 號函釋：「勞工於工作中故意或過失損壞

產

品或其他物品，其觸犯刑章部分，雇主可訴請司法機關辦理；關於民事賠償部分可由雇主與勞工協商決定賠償金額及清償方式，如未能達成協議，其賠償非雇主單方面所能認定者，應循司法途徑解決，不得逕自扣發工資……。」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) 台勞動一字第 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。」

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。」

86年6月24日(86)台勞動二字第025402號函釋：「事業單位發給勞工之久任獎金，若非一次發給而係雇主按月發給並構成勞工工作報酬之一部分者，依勞動基準法第二條第三款規定，應屬工資，於計算平均工資時應列入計算。」

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：「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：(節錄)」

項次	違規事件	法條依據(勞動基準法)	法定罰鍰額度(新臺幣：元)或其他處罰	統一裁罰基準(新臺幣：元)
10	工資未全額直接給付勞工者。	第22條第2項、第79條第1項第1款及第80條之1第1項。	處2萬元以上30萬元以下罰鍰。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。經限期改善；屆期未改善者，應按次處罰。	違反者，除依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：
13	延長勞工工作時間，雇主未依法給付其延長工作時間之工資者。	第24條、第79條第1項第1款及第3項。	善者，應按次處罰。	1. 第1次：2萬元至15萬元。 2. 第2次：5萬元至20萬元。 3. 第3次：10萬元至30萬元。 4. 第4次：15萬元至30萬元。 5. 第5次以上：30萬元。

.....。」

臺北市政府 104年10月22日府勞秘字第1043740301號公告：「主旨：公告『工會法等

項法規』所定本府主管業務部分權限，自中華民國104年11月25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	法規名稱	委任事項
16	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

三、本件訴願理由略謂：

- (一) ○君到職日即同意並簽署文件，在職期間個人行為造成損害，於該月薪資中扣除，非未經同意之扣薪。
- (二) 訴願人發給○君已領走 6 萬 1,893 元，且於法院提存所尚有 104 年 8 月份（按：應為 7 月份）○君之薪資 5,781 元，遠超過原處分機關核算之基本薪資含加班費 4 萬 9,098 元，故未違反勞動基準法第 24 條規定。
- (三) ○君在值班櫃檯時短收 190 元，為個人疏忽而造成，依僱傭條例由薪資中扣除，實屬合法。因訴願人與勞方到職時即另有約定，勞方同意於薪資中直接支付個人所造成之公司損失。
- (四) ○君到職時簽下到職切結書，若正常上班半年其每月所領薪資含基本薪資及久任津貼獎金，惟若未滿半年應退回所領久任津貼獎金並賠償違約金。請撤銷原處分。

四、原處分機關實施勞動檢查發現訴願人 104 年 5 月份有工資未全額直接給付及未依規定給付延長工時工資等情，有原處分機關 104 年 12 月 30 日勞動條件檢查會談紀錄、104 年 12 月 30

日及 105 年 1 月 19 日訪談訴願人之談話紀錄、勞動檢查結果通知書、勞動檢查組辦理申訴案檢查結果一覽表及○君 104 年 5 月薪資表、5 月至 7 月之工資清冊、攷勤卡、在職期間薪

資計算方式等影本附卷可稽。是原處分機關予以處分，自屬有據。

五、至訴願人主張○君個人行為造成損害，非未經勞工同意扣薪及○君到職時簽下到職切結書，上班若未滿半年應退回所領久任津貼獎金並賠償違約金云云。按工資應全額直接給付勞工，及延長勞工工作時間在 2 小時以內者，其延長工作時間之工資應按平日每小時工資額加給三分之一以上，為勞動基準法第 22 條第 2 項及第 24 條規定所明定，如有違反，應依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項等規定處罰之。又查勞動基準法

第 22 條第 2 項但書規定，所謂勞雇雙方另有約定者，限於勞雇雙方均無爭議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言，如勞雇雙方對於約定之內容仍有爭執，自非雇主單方

面所能認定，即應循司法途徑解決，不得逕自扣發工資，否則即難謂未違反勞動基準法第 22 條第 2 項所欲規範之意旨，有最高行政法院 98 年 12 月 17 日 98 年度判字第 1495 號判決

意旨可資參照。是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。本件原處分機關於 104 年 12 月 30 日及 105 年 1 月 19 日

訪談訴願人之談話紀錄影本分別載以：「.....問：請問員工○○○.....約定工資為多少？.....答：.....20100 元.....該名員工 7/10 以後曠職。問：請問 7 月份薪水是否給付於○○○？答：因有提起民事訴訟，有提存書，薪資 5781 元.....直到法院判決結果出來，決定是否給付.....。問：請問加班費如何計算？答：工作滿 8 小時後開始計算加班費， $20100/250$ （約定工時） ≈ 80.4 $80.4 \times 1.34 = 107.7$ $107.7 \times 2 = 215.4$ 。問：請問是否有從工資中扣除勞工違反工作契約之事項？答：有，包含於公司用餐的費用及執（值）班櫃台時金額短少部份（分），於薪水發放金額，再請員工給付。有員工同意簽名.....。」「.....問：請問貴公司所提供之工資清冊中競賽獎金部份（分）與陳情人所提供之薪資條有出入，原因為何？答：因競賽獎金會因個人表現有所異動，本公司提供之工資清冊，競賽獎金部份（分）是由實存現金（29601 元）+短少（1270 元）+勞保（399 元）+健保（296 元）-其他 64.32-加班費 3088.7-20100（約定底薪）=8313 元，且員工守則.....規定.....員工違反上列規定及公告超過 2 次，主管可取消該月獎金津貼做（作）為警告。到職日時，有請員工看過工作規則後簽名.....」等語，雖訴願人稱○君 104 年 5 月薪資中所扣除金額係○君值班時短少金額 190 元，縱有○君於到職簽署在職期間個人行為造成損害，於該月薪資中扣除之同意文件，惟此與勞動基準法第 22 條第 2 項及上開內政部 75 年 9 月 2 日（75）台內勞字第 432567 號、前勞委會 82 年

1 月 5

日（82）台勞動一字第 50325 號、82 年 11 月 16 日（82）台勞動二字第 62018 號等函釋意

旨

有違，則訴願人已違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，難謂訴願人已與○君達成勞動基準法第 22 條第 2 項但書之特別約定，而得逕於薪資中扣除值班短少之金額，即自難以其與○君簽署之同意文件而邀免責。次按勞動基準法第 2 條第 3 款規定工資為勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；又揆諸勞動基準法施行細則第 10 條第 2 款規定及前勞委會 86 年 6 月 24 日（86）台勞動二字第 025402 號函釋意旨，則本件訴願

人

發給○君 104 年 5 月份之獎金、津貼等應屬工作之報酬即工資範疇。又○君 104 年 5 月延長

工時於前 2 個小時部分共計 44 小時，訴願人應給付○君加班費應為 6,945 元（底薪 20,100

+獎金 8,313）/240 小時×（4/3×44 小時），惟查訴願人未將○君之獎金（8,313 元）等納入平日每小時工資額計算，而僅以底薪計算延長工時工資 1,179 元（20,100/250 小時×44 小時÷3）而為給付，則其未依規定給付延長工時工資，已違反勞動基準法第 24 條規定，亦難以○君已領走工作期間之金額遠超過原處分機關所核算之金額等為由而不依規定給付延長工時工資。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，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 4 萬元罰鍰，並公布訴願人姓名，並無不合，原處分應予維持。

六、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（公出）
委員 張 慕 貞（代理）
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 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 傅 玲 靜
委員 吳 秦 雯

中華民國 105 年 6 月 15 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）