

臺北市政府 105.08.30. 府訴三字第 10509124200 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 105 年 4 月 8 日北市勞動字第 10531505100

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營航空運輸業，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 9 日及 104 年 12 月 29 日派員實施勞動檢查，發現訴願人僅依據 104 年 9 月 22 日空服處評鑑委員

會會議紀錄決議，即於 104 年 10 月 2 日將所僱勞工○○○（下稱○君）及○○○（下稱○君）等 2 人由客艙長調動為空服員，導致飛行加給及零費計算基礎變更；並查認訴願人應給付○君、○君 104 年 10 月飛行加給各為新臺幣（下同）2 萬 8,220 元、2 萬 4,799 元，惟僅給付 2 萬 5,

853 元、2 萬 2,664 元，分別短少給付 2,367 元及 2,135 元；又訴願人於 104 年 11 月 21 日再將○君

及○君等 2 人調動為運務員之地勤人員，致薪資結構僅剩本俸、伙食津貼及運務津貼，惟訴願人均未提出○君及○君等 2 人同意降薪或經雙方協商決議等之具體事證；嗣原處分機關審認訴願人未全額直接給付工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，乃以 105 年 1 月 15 日北

市勞動檢字第 10439645901 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。嗣訴願人於 105 年 3 月 29 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 4 月 8 日北市勞動字第 105315051

00 號裁處書（裁處書誤算工資金額，業經原處分機關以 105 年 8 月 3 日北市勞動字第 105379993

00 號函更正在案），處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名。該裁處書於 105 年 4 月 12 日送達，訴願人不服，於 105 年 5 月 11 日經由原處分機關向本府提起訴願，6 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 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 10 條之 1 規定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」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 70 條第 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……四、津貼及獎金。五、應遵守之紀律。六、考勤、請假、獎懲及升遷。」第 71 條規定：「工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。」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 7 條第 1 款規定：「勞動契約應依本法有關規定約定左列事項：一、工作場所及應從事之工作有關事項。」

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：「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	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 款及第 80 條之 1 第 1 項
	。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	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；屆期未改善者，應按次處罰。
統一裁罰基準	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： 1. 第 1 次：2 萬至 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。

……。」

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	法規名稱	委任事項
16	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略謂：

- (一) ○君及○君等 2 人擔任客艙長期間因機上工作表現、職能評量及績效評估等事由，訴願人基於企業經營上必需，經空服處評鑑委員會決議，依訴願人之工作規則及聘僱契約之規定，調整職務。該 2 人有嚴重造成飛安之疑慮，倘應由勞資雙方事前商議決定已無實益。
- (二) 訴願人空服處紀律評鑑委員會根據訴願人空服處行政管理手冊第 10 章 10.4.1.1 (六) 規定製作客艙長職能評量調查問卷、日常績效評估及機上工作表現，且訴願人做過問卷後發現○君及○君等 2 人擔任客艙長卻以形同霸凌之方式對於組員，顯已不適合擔任主管職務。第 1 次調職後，○君及○君等 2 人對公司督導管理更是持續採取抵抗、不配合的態度，事經評鑑委員考量○君及○君等 2 人之舉措可能造成飛安疑慮，故將其調任地勤工作。
- (三) 本件調職行為符合調職 5 原則，訴願人未對○君及○君等 2 人之薪資作不利變更，原任空服員與調任之運務員，兩者職務俸級相同，均為 2 職等、本俸 2 萬 7,000 元，若計入伙食津貼，運務員為 2 萬 9,300 元，尚超過空服員 2 萬 8,900 元，且二者工作內容不同，
- 運務員無空勤風險性，因此未能領取飛行加給。請撤銷原處分。

三、卷查本件原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人於 104 年 10 月 2 日將○君及○君等 2 人由客艙長調動為空服員，短少給付○君及○君 104 年 10 月份工資，及於 104 年 11 月 21 日再將○君及○君等 2 人調動為地勤人員，致薪資僅剩本俸、伙食津貼及運務津貼，有訴願人 104 年 9 月 22 日及 11 月 6 日空服處評鑑委員會會議記錄、104 年 10 月 1 日 104 人報字第 179 號及 104 年 11 月 18 日 104 人報字第 205 號人事通報、○君及○君等 2 人 104 年 9 月份至 11 月份出勤紀錄、薪資明細表、原處分機關 104 年 12 月 9 日勞動條件檢查會談紀錄、訪談訴願人之談話紀錄、勞動檢查結果通知書、勞動條件檢查組辦理勞工申訴案檢查結果一覽表等影本附卷可稽。是原處分機關予以處分，自屬有據。

四、至訴願人主張○君及○君等 2 人有嚴重造成飛安之疑慮，倘應由勞資雙方事前商議決定已無實益及本件調職行為符合調職五原則，未對○君及○君等 2 人之薪資作不利變更云云。按工資應全額直接給付勞工，為勞動基準法第 22 條第 2 項所明定，但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限；如有違反即應予處罰，揆諸勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。是勞動基準法第 22 條第 2 項明定原則上工資應全

額直接給付勞工，此乃法律之強制規定；而有關勞工工資之變動或勞工因職等升降致影響工資數額時，係屬勞動契約約定事項之變更，自應由勞雇雙方事前協商決定後，始得為之；又勞雇雙方於協商同意前，雇主不得逕依工作規則或相關會議決議，即對勞工逕行職等調降及減薪。本件依卷附原處分機關 104 年 12 月 9 日會談紀錄影本載以：「.....問：請問勞工○○○、○○○調職前後職位為何？.....調職原因為何？答：○員及○員自空勤調至地勤.....調職原因 10 月 2 日由原客艙長調降為空服員（，）為針對 104 年 9 月之問卷評量及機上工作表現（詳如 104 年 9 月 22 日會議記錄及人事派令）；11 月 21

日

由空服員調為桃園地勤，因為本公司認為與○員、○員針對 10 月 2 日調降爭議無法達成共識，並覺得兩位員工喪失空服員的職責，及參考考績評比、工作表現，並考量兩位員工可能因心懷怨懟而有飛安疑慮之風險（詳如 104 年 11 月 6 日空服處評鑑委員會會議記錄及 104 人報字第 205 號人事通報）.....。」及原處分機關 104 年 12 月 9 日訪談訴願人經理

理

○○○談話紀錄影本載以：「.....答：.....薪資為次月 5 日先發放本俸及伙食津貼，次月 16 日發放飛行加級（給），差勤費及其它獎金.....國際零費（值國際線，1 小時給予 2 美金）飛加加（超過 70 小時以上之時數乘以飛加等級乘以 1.5）。.....問：請問○員、○員之調動於桃園，薪資結構有無變更？答：兩位調為地勤，因非空服員，故飛行加級（給）及相關飛行獎金即不發放，僅有本俸、伙食津貼及桃園運務津貼（即為交通津貼 1800 元）.....。」均經訴願人之經理○○○簽名在案，且有訴願人 104 年 9 月 22 日及 11 月 6 日空服處評鑑委員會會議記錄、104 年 10 月 1 日 104 人報字第 179 號及

104 年 11

月 18 日 104 人報字第 205 號人事通報等影本附卷可憑；且據原處分機關 105 年 5 月 31 日北市

勞動字第 10535193600 號函所附答辯書載以：「.....三、調查經過及答辯意旨：.....（四）.....訴願人於 2 個月期間內兩度調動勞工職務致勞工薪資結構產生具體降低之結果（空服員之鐘點費由（客艙長）317 元降為 290 元，地勤人員之薪資結構無飛行加給+飛加加項目）.....（五）.....訴願人未能提出可合法調動勞工之具體事證，僅依空評會之結論執行兩度降調勞工職務之作為，確實對○君等 2 人之薪資及其他勞動條件不利之變更.....。」本件訴願人片面調動勞工職務，其工作內容與薪資項目明顯不同，已違反雙方勞動契約，且未經雙方協議，調動即非適法，是訴願人未全額直接給付工資之違規事實，洵堪認定，依法自應受罰。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，並公布其名稱及負責人姓名，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 楊 芳 玲（請假）
委員 張 慕 貞（代理）
委員 劉 宗 德
委員 戴 東 麗
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 傅 玲 靜

中華民國 105 年 8 月 30 日

市長 柯文哲

法務局局長 楊芳玲請假

副局長 林淑華代行

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）