

訴 願 人 ○○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 8 月 12 日北市勞動字第 10538492300 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營非酒精性飲料店業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）105 年 4 月 1 日派員實施勞動檢查，發現訴願人與勞工約定工資於次月 10 日以轉帳方式發給，離職人員則於次月 15 日以領取現金方式給付，惟需離職員工親自簽署同意自薪資中扣除訓練費用同意書始得領取薪資，並查認訴願人所屬勞工○○○（下稱○君）105 年薪資清冊中，○君於 2 月 26 日離職，訴願人應給付 2 月份工資為新臺幣（下同）1 萬

7,9

38 元（20,008 元/29×26），惟其片面以公司內部規範從○君薪資中扣除訓練費用 9,000 元（500 元×18 天）及遲到忘打卡扣 200 元（100 元×2 次），而未全額直接給付○君 2

月份

工資，審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，乃以 105 年 5 月 10 日北市勞動檢字

第 10530409601 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人依限改善，及如有異議，應於 10 日內提出書面並敘明理由。

二、嗣訴願人於 105 年 6 月 21 日向原處分機關提出陳述意見書後，原處分機關就本件有關教育訓練費自勞工工資中抵充之情事是否有違反勞動基準法規定之相關適法性疑義，以 105 年 6 月 30 日北市勞動字第 10530515300 號函請勞動部函釋，經勞動部以 105 年 7 月 18 日勞動

條 2 字第 1050131582 號函釋略以：「……說明：……二、查勞工教育實施辦法第 14 條第 1 項規定，事業單位從業勞工之教育經費，由事業單位負擔。而有關工作、勞工教育訓練及勞資權利義務等事項，係屬勞動契約之內涵，由勞資雙方協商議定之。惟在職訓練如係雇主要求，而非員工自由選擇，則係屬雇主為事業經營之目的，或為工作需求之目的，其費用應為勞務成本之一部分，雇主要求勞工未轉為正式人員進職時負擔訓練

費用，顯不妥當。三、次查勞動基準法第 22 條第 2 項規定，工資應全額直接給付勞工。又工資為勞動者給付勞務之對價，且為其賴以維持生活所必需，勞工如已提供勞務，雇主即應依法給付工資，尚不得恣為扣發工資……。」訴願人復於 105 年 8 月 8 日陳述意見，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等規定，以 105 年 8 月 12 日

北

市勞動字第 10538492300 號裁處書，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 105 年 8 月 16 日送達，訴願人不服，於 105 年 8 月 29 日向本府提起訴願

，9

月 19 日補正訴願程式，9 月 26 日及 11 月 22 日補充訴願理由，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、第 5 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。……五、事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。」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。」行政罰法第 8 條規定：「不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。」第 18 條第 1 項規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」勞工教育實施辦法第 14 條第 1 項規定：「勞工教育經費之來源如下：一、事業單位從業勞工之教育經費，由事業單位負擔。……。」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：（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	第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。	
基準法）		
法定罰鍰額度（	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	
新臺幣：元）或	名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次	
其他處罰	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	
（新臺幣：元）	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 萬元至 15 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、本件訴願及補充理由略以：

（一）原處分機關裁處僅以「工資應全額給付」認定訴願人違反規定，卻對「勞雇雙方另有

約定者，不在此限」之全文後段內容略而不提，條文引用顯失公允。

- (二) 原處分機關認為由資深員工帶領新人，○君支付訓練費 9,000 元顯不妥當，認為不得以此扣發勞工薪資。然而，該筆款項，是○君領取全額薪資後另付指導人○○○（下稱○君），與訴願人無關；本意是要學員認真學習而導師盡責指導。
- (三) 105 年 3 月 23 日原處分機關人員○○○（下稱○君）著便服未配戴識別證，態度顛預，說要勞動檢查，3 月 30 日○君命訴願人公司送交文件，卻說資料不符，嚴厲斥責並限期補件，4 月 11 日補件時，○君主管及同仁等 3 人遭○君大聲斥責，5 月 2 日為勞動節

補

假，○君卻執意訴願人公司人員當天報到製作筆錄，已顯不適任該職務。

- (四) ○君支付訴願人資深員工○君 9,000 元，此為○君與○君間債權債務關係，訴願人確實支付全額費用予○君，○君願支付○君費用，無非係儘快取得○君之專業技能，且費用由○君直接支付○君，非由訴願人交由○君，何以有訴願人扣薪之處？請撤銷原處分。
- (五) 原處分機關訴願答辯僅主觀臆測○君實領為 8,115 元，核與行政程序法第 36 條規定對當事人有利及不利事項一律注意意旨不符，未盡調查證據之能事；勞工為求儘快適應工作，向資深員工自主學習而自行給付之對價，而與由事業單位倡導終身學習之勞工教育尚屬有間，本件係勞資雙方合意約定員工自主學習其自行給付金額之方式，但原處分機關訴願答辯卻未能具體說明訴願人抵觸勞動基準法第 22 條第 2 項之規定及理由。
- (六) 退萬步言，本案訴願人縱有違法，是否因不知法規而誤觸法網，如有過失，按其情節，得否減輕或免除其處罰，有無行政罰法第 8 條及第 18 條規定之適用，未見原處分機關詳予論究。

三、原處分機關實施勞動檢查查認訴願人有工資未全額直接給付勞工情事，有訴願人 105 年 2 月份員工薪資清冊、105 年 3 月 14 日○君請款單、原處分機關 105 年 4 月 1 日勞動條件檢查

會談紀錄、勞動檢查結果通知書、105 年 5 月 2 日談話紀錄、勞動檢查組辦理申訴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、至訴願人主張原處分機關對勞雇雙方另有約定者略而不提，條文引用顯失公允，及○君領取全額薪資後另付給指導人，與其無關；又勞工向資深員工自主學習而自行給付之對價，而與由事業單位倡導終身學習之勞工教育尚屬有間，本件係勞資雙方合意約定員工自主學習其自行給付金額之方式，如何抵觸勞動基準法第 22 條第 2 項規定云云。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；又但書所謂勞雇雙方另有約定者，係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。本件據原處分機關 105 年 4 月 1 日勞動條件檢查會談紀錄影本載以：「.....二、請問公司員工訓練的內容為何？答：視員工狀況給予員工訓練，由主管負責，約需 1~2 週即可完成，再邊學習邊跑.....三、請問貴公司的教育訓練費扣薪方式為何？答：若該新進員工當月沒業績即由其當月工作天數按每日\$500 來扣薪.....六、請問林加逢.....2 月被扣薪的原因為何？答：因為.....業績未達到目標。七、請問扣薪是否有經員工同意？答：有.....。」及 105 年 5 月 2 日詢問訴願人之總經理○○○之談話紀錄影本載以：「.....問：請問您針對○○○其於 3 月 15 日至貴公司領取薪水時，發放方式如何？答：我們是照貴局前一位先生教的方法請○○○簽了單據後即付他薪水.....是直接給他 \$17115（17938-200-359-264=17115），然後他再付訓練費\$9,000 元給我們。問：請問上次檢查時.....的書面資料是妳們先預扣了\$9000 才把其他的薪水給他，為何前後兩次的說法不一樣！答：不是這樣的，公司的作法一直是把錢全部給員工，員工再把他要付的訓練費給我們。.....」復據訴願人 105 年 2 月份員工薪資清冊影本載以：「.....業務○○○ 到職日：105.1.27 離職日：105.2.26.....未打卡：2 次*100=200.....代扣費用（欄）遲到+忘打卡 200.....訓練費 9,000.....實發金額（欄）8,115.....」復依勞工教育實施辦法第 14 條第 1 項明定，事業單位從業勞工之教育經費，由事業單位負擔，並有勞動部 105 年 7 月 18 日勞動條 2 字第 1050131582 號函釋在案。查卷附「○○○

辦法」規定載以：「..... 4) 新進人員未轉為正式人員前即離職者，薪資計算須按日抵扣訓練費用\$500，凡獲晉升為正式人員者，訓練費用由公司全數吸收.....。」本件訴願人縱片面以其業務人員管理辦法規範新進人員如未轉為正式人員時，由薪資按日抵扣 500 元訓練費用，並經勞工簽名同意遵守，惟此約定違背法令並牴觸勞動基準法第 22 條第 2 項之強制規定，故訴願人仍應將工資全額給付勞工。然訴願人自○君 105 年 2 月份工資扣除訓練費及遲到忘打卡金額，而未全額直接給付勞工，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，自應受罰，尚不因○君 105 年 3 月 15 日所簽立之書面同意自 105 年 2 月份薪資

扣

除訓練費用 9,000 元而免責。

五、又訴願人主張原處分機關未盡調查證據之能事，與行政程序法第 36 條規定對當事人有利及不利事項一律注意意旨不符，及其因不知法規，得否減輕或免除處罰等情。查○君領

取 105 年 2 月份薪資為 105 年 3 月 15 日，領取金額為 8,115 元，○君出具確實收到○君之教

學訓練費用之確認書上日期為「2016 年 6 月 16 日」，亦有卷附經○君簽名之訴願人請款單、訴願人 105 年 2 月份員工薪資清冊及○君簽名之 105 年 6 月 16 日確認書等影本附卷可稽

；姑不論該二者日期之差異，○君所領金額顯非應領工資金額，而係扣款後金額；本件訴願人違規情事，洵堪認定，依法即應受罰。復依行政罰法第 8 條前段規定，不得因不知法規而免除行政處罰責任；是訴願人亦難以不知法律而邀免責。又本件原處分機關業已依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 項及行政罰法第 18 條第 1 項規定，審酌訴願人係第 1 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，而處法定最低額 2 萬

元罰鍰，已屬考量相關因素後所為之判斷，自無再酌情減輕之餘地。而違規事實之認定，應以是否符合法律構成要件為斷，與稽查人員之態度無關；至執勤人員態度倘有不佳，固應改善，惟尚與本案違規事實之成立無涉。訴願人既未能提出具體可採之反證以供查核，自難遽對其為有利之認定。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，並公布訴願人名稱及負責人姓名，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 袁 秀 慧（請假）

委員 張 慕 貞（代理）

委員 柯 格 鐘

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 劉 昌 坪

中華民國 105 年 12 月 8 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧決行

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 2 48 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）