

臺北市政府 109.01.14. 府訴一字第 1096100071 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 108 年 10 月 4 日北市勞動字第 10860316071 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營管理顧問業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）108 年 7 月 31 日實施勞動檢查，查得訴願人於勞工有上下班忘記打卡之情形時，每次逕自當月工資中扣發新臺幣（下同）100 元。以勞工○○○（下稱○君）為例，訴願人於 108 年 5 月自○君之工資中扣發 100 元為出勤忘打卡之扣款。原處分機關以訴願人涉未全額直接給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定等情事，以 108 年 8 月 23 日北市勞動字第 1086084562 號函檢附勞

動檢查結果通知書予訴願人，命其即日改善及陳述意見。嗣訴願人於 108 年 9 月 6 日以書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人未全額直接給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，且為乙類事業單位，爰依同法第 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、第 4 點項次 10 等規定，以 108 年 10 月 4 日北市勞動字第 10860316071 號裁處書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。該裁處書於 108 年 10 月 5 日送達，訴願人不服，於 108 年 10 月 30 日向勞

動部提起訴願，經該部移由本府處理，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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」
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。」

勞動部 104 年 11 月 11 日勞動條 2 字第 1040027481 號書函釋：「……說明……二、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。爰勞動基準法第 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……。三、前開規定所稱『另有約定』，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……。」

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	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、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二分之一。 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： …… 2. 乙類： (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

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、本件訴願理由略以：員工薪資表之其他扣款乃是誤植，請員工說明後即已退還；訴願人已依原處分機關規定，經勞資會議修改訴願人之管理規章。請撤銷原處分。
- 三、查原處分機關審認訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 108 年 7 月 31 日訪談訴願人之受任人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄及○君 108 年 5 月員工薪資單等影本附卷可稽，原處分自屬有據。
- 四、至訴願人主張員工薪資表之其他扣款為誤植，且已修改管理規章云云。按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；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；揆諸勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。又工資為勞動者

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，勞動基準法第 22 條第 2 項規定所稱「另有約定」，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；又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；有前勞委會 82 年 1 月 5 日（82）台勞動一字第 50325 號函釋、勞動部 104 年 11 月 11 日勞動條 2 字第 1040027

481 號書函釋意旨可資參照。本件查：

- （一）依原處分機關 108 年 7 月 31 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問 如勞工每月有忘打卡扣款如何記載？ 答 勞工當月如有忘打卡，依公司規定扣款情形，則會記載於勞工當月工資清冊『其他扣款』項目。……問 請問○○○108 年 5 月份有『其他扣款』100 元，原因為何？ 答 ○○○因 108 年 5 月 10 日下班忘打卡一次，依公司規定，忘打卡一次扣款 100 元……」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。
- （二）次依卷附訴願人員工管理規章載明「……第七條 出勤記錄……忘記打卡-上班扣 100 元/次，下班扣 100 元/次。……」，復稽之卷附○君 108 年 5 月員工薪資單影本所
- 示「……其他扣款 100.……」是訴願人以○君忘記打卡為由予以扣發工資之事實

，洵堪認定。訴願人所稱薪資表之其他扣款為誤植，洵不足採。次查，勞工出勤縱有忘記打卡情事，僅屬作業疏失而得以其他方式補正，即使造成雇主行政作業不便，亦尚未造成雇主何種損害，而須負損害賠償責任。退萬步言之，勞工縱須負損害賠償責任，賠償之方式，亦應由勞資雙方協商決定，不得由雇主片面逕行扣發工資。前開規章僅能證明訴願人已訂有忘記打卡之扣發工資規範，惟訴願人並未提供○君同意自工資中扣款之資料供核。是訴願人以○君未打卡為由扣發工資，其有未全額直接給付工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之違規事實，洵堪認定。縱訴願人所稱已修改管理規章，亦不影響本件違規事實之判斷。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關審酌訴願人前開違規情節，且為乙類事業單位，依前揭規定、裁罰基準及書函釋意旨，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。

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 袁 秀 慧（公出）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 1 月 14 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）