

訴 願 人 ○○○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 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 114 年 1 月 13 日北市勞動字第 11361173151 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 90 日內另為處分。

事 實

訴願人經營電腦程式設計業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）113 年 11 月 6 日實施勞動檢查，發現訴願人所聘全時勞工○○○（下稱○君）於 105 年 10 月 24 日到職，113 年 9 月份約定工資為新臺幣（下同）9 萬 1,399 元（基本薪資 88,399+ 伙食津貼 3,000），訴願人應於約定發薪日（即 113 年 10 月 5 日）給付○君全額工資，惟訴願人以○君涉及刑事背信、詐欺等罪為由，自 113 年 9 月 9 日起逕予停職處分，僅給付○君 113 年 9 月 1 日至 113 年 9 月 9 日工資 2 萬 7,420 元（ $91,399 \div 30 \times 9 = 27,420$ ），有短發○君 113 年 9 月份工資 6 萬 3,979 元（ $91,399 - 27,420 = 63,979$ ）之情形，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。原處分機關乃以 113 年 12 月 9 日北市勞動字第 1136122079 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知訴願人陳述意見，經訴願人以 113 年 12 月 18 日書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定事證明確，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定，以 114 年 1 月 13 日北市勞動字第 11361173151 號裁處書（下稱原處分）處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 114 年 1 月 15 日送達，訴願人不服，於 114 年 2 月 12 日向本府提起訴願，114 年 2 月 18 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 2 條第 3 款規定：「本法用詞定義如下：……三、工資：指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 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 70 條規定：「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：一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。二、工資之標準、計算方法及發放日期。三、延長工作時間。四、津貼及獎金。五、應遵守之紀律。六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。八、災害傷病補償及撫卹。九、福利措施。十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。十二、其他。」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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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）85 年 4 月 13 日台勞動三字第 108464 號函釋（下稱 85 年 4 月 13 日函釋）：「一 勞動基準法第七十條規定，雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質訂立工作規則，報請主管機關核備後，並公開揭示之。故事業單位之工作規則如合上開法定程序及要件，自發生該法工作規則之效力，反之則否。……」

86 年 8 月 2 日台勞動一字第 031794 號函釋（下稱 86 年 8 月 2 日函釋）：「一 查工作規則依勞動基準法第七十條規定應報請主管機關核備，其未報請主管機關核備之工作規則自不發生該法所定工作規則之效力。……」

103 年 2 月 11 日勞動一字第 1030130220 號函釋（下稱 103 年 2 月 11 日函釋）：「……二、為使勞雇雙方清楚彼此權利義務，勞動基準法爰規定雇主應訂立工作規則，就該法所定勞動條件及重要事項予以具體明確規範。然工作規則係雇主單方訂定，對於勞工勞動條件權益影響甚鉅，考量勞雇雙方地位不對等，勞工多居於被動與弱勢地位，為保障勞工權益，依該法所定之工作規則，仍須由各地方主管機關衡平審酌內容核備後，由雇主公開揭示之。本會 85 年 4 月 13 日（85）台勞動 3 字第 108464 號與 86 年 8 月 2 日（86）台勞動 1 字第 031794 號函釋，係基於該法保護勞工，避免雇主恣意行為之意旨，釋明未報請主管機關核備者，不生該法所定工作規則之效力，雇主不得援稱違反工作規則情節重大以為終止勞動契約之依據。三、至未符法定要件與程序之『工作規則

』是否具私法契約效力，應視其內容是否違反法令之強制禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約之約定而定。」

勞動部 104 年 11 月 11 日勞動條 2 字第 1040027481 號書函釋（下稱 104 年 11 月 11 日書函釋）：「……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；如勞雇雙方對於約定之內容仍有爭執，雇主不得逕自扣發工資……。」

臺北市政府 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公告『工會法等 15 項中央法規』所定臺北市政府（以下簡稱本府）有關裁處權限事項，自中華民國 113 年 1 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 15 項中央法規』所定本府有關裁處權限事項委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附件：工會法等 15 項中央法規裁處權限委任勞動局辦理事項表（節錄）

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

二、本件訴願理由略以：訴願人係依據 113 年 5 月 30 日發布之員工手冊對○君停職處分；雇主若未將工作規則報請核備或公開揭示，乃違反勞動基準法第 81 條應受裁罰之問題，並非該工作規則全然不生效力，前開工作規則雖未及時報請原處分機關核備，但不因此當然無效，應視其內容是否違反法令之強制或禁止規定而定其效力。○君與廠商共謀取財、偽造文書，訴願人本可依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定逕予終止契約關係，訴願人改採較輕之停職處分，已屬維護○君權益，並非故意或過失未給付薪資；請撤銷原處分。

三、查訴願人有事實欄所述未全額給付○君 113 年 9 月份工資之事實，有原處分機關 113 年 11 月 6 日訪談訴願人委任之公司人事○○○所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、勞動檢查結果通知書、訴願人 113 年 9 月員工薪資冊等影本附卷可稽。

四、惟查本件原處分機關係以訴願人 113 年 5 月 30 日修正發布之員工手冊即工作規則關於增訂停職及停職期間停發工資之內容，未報經主管機關核備，且依 113 年 10 月 11 日勞資爭議調解紀錄影本所示，停發工資一事未經○君同意，審認該部分工作規則不發生勞動基準法所定效力，而無勞動基準法第 22 條第 2 項但書「另有約定」情形，是本件訴願人自 113 年 9 月 9 日起停發○君停

職期間工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項工資應全額給付規定，而予裁處。惟本件雇主單方對勞工揭示修正之未報經主管機關核定之工作規則內容，是否非屬勞動基準法第 22 條第 2 項「另有約定」情形？抑或尚須就該工作規則是否發生「私法契約效力」予以認定？而於該工作規則已生私法契約效力時，是否即屬前揭勞動基準法但書之「另有約定」情形？尚有未明。又原處分機關就工作規則之「私法契約效力」是否具認定權限？原處分機關於 114 年 5 月 5 日於本府訴願審議委員會進行陳述意見時，另主張本件工作規則內容違反勞動基準法第 22 條第 2 項本文規定，係違反強制禁止規定而無效，且該工作規則依民法第 247 條之 1 規定亦屬無效，是否有據？前揭疑義，涉及勞動基準法第 22 條第 2 項、第 70 條、勞動部 104 年 11 月 11 日書函釋、前勞委會 85 年 4 月 13 日、86 年 8 月 2 日及 103 年 2 月 11 日函釋等之解釋與適用，影響原處分合法性之認定，應由原處分機關就上開疑義一併函請中央主管機關釋示釐清後憑辦。

五、綜上論結，本件訴願為有理由，依訴願法第 81 條，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員	連	堂	凱
委員	張	慕	貞
委員	陳	愛	娥
委員	邱	駿	彥
委員	李	瑞	敏
委員	王	士	帆
委員	陳	衍	任
委員	周	宇	修
委員	陳	佩	慶
委員	邱	子	庭

中 華 民 國 114 年 5 月 14 日

本案依分層負責規定授權人員決行