臺北市政府 114.12.15 府訴二字第 1146087105 號訴願決定書

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 8 月 28 日北市勞動字第 11460149661 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（91,399／30*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 114 年 1 月 13 日裁處書）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。訴願人不服 114 年 1 月 13 日裁處書，於 114 年 2 月 12 日第 1 次向本府提起訴願，經本府以 114 年 5 月 14 日府訴二字第 1146081035 號訴願決定（下稱 114 年 5 月 14 日訴願決定）：「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。」在案。

二、嗣原處分機關就事業單位工作規則規範勞工之停職及停發工資，但未經核備，是否具有私法效力等疑義，報請勞動部釋示，經勞動部以 114 年 8 月 12 日勞

動條 1　字第 1140148436 號函釋（下稱 114 年 8　月 12 日函釋）回復在案。原處分機關重新審查後，仍審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2　項規定，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 8　月 28 日北市勞動字第 11460149661　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 9　月 1　日送達，訴願人不服，於 114　年 9　月 26　日第 2　次向本府提起訴願，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……。」

114 年 8 月 12 日勞動條 1 字第 1140148436 號函釋：「主旨：所詢事業單位自訂之勞工停職及停發工資規定，未經工作規則核備，是否具有私法效力疑義，復請查照。說明：……二、按勞動基準法（以下稱本法）第 70 條規定略以，雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，應依其事業性質，就所定事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示。另本部改制前行政院勞工委員會（以下稱勞委會）103 年 2 月 11 日勞動 1 字第 1030130220 號函略以：『……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。』。三、次查，勞委會 79 年 12 月 4 日（79）臺勞資 2 字第 28969 號函略以：『勞工在勞動關係存續中，有不法或不當之行為發生，雇主欲暫時免除或禁止其勞務之提供時，應基於法令之規定或符合團體協約、工作規則或勞資雙方之約定，始為適當。』又本法第 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。』，所稱『勞雇雙方另有約定者』，指

勞雇雙方對工資發放方式與數額等，雙方意思表示一致。因此，雇主不得以勞工未為反對意思表示而視為勞工同意，或雙方對於約定之內容仍有爭執，即逕自扣發工資。爰雇主於勞雇雙方約定之工資給付日，如非基於法令規定或勞雇雙方另有約定者，而逕予停發工資，允認涉違反本法第 22 條第 2 項規定。四、綜上，所詢事業單位所為之停職及停發工資效力疑義，仍請依前開說明，視個案具體情形綜合判斷之。」

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：訴願人本意僅是暫予○君停職，並無故意或過失違反勞動基準法第 22 條第 2 項之可非難性及可歸責性，依行政罰法第 7 條規定，應不予處罰；請撤銷原處分。

三、查本件前經本府 114 年 5 月 14 日訴願決定：「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。」其撤銷理由略以：「……四、……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。……」

四、嗣原處分機關就事業單位自訂工作規則規範勞工停職及停發工資，惟未經核備，是否具有私法效力等疑義，報請勞動部釋示，經勞動部以 114 年 8 月 12 日函釋回復略以，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。」所稱「勞雇雙方另有約定者」，指勞雇雙方對工資發放方式與數額等，雙方意思表示一致。因此，雇主不得以勞工未為反對意思表示而視為勞工同意，或雙方對於約定之內容仍有爭執，即逕自扣發工資。爰雇主於勞雇雙方約定之工資給付日，如非基於法令規定或勞雇雙方另有約定者，而逕予停發工資，允認涉違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。原處分機關依上開函釋意旨，審認訴願人有事實欄所述之違規事項，並有原處分機關 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，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張其本意僅是暫予○君停職，並無故意或過失違反勞動基準法第 22 條第 2 項之可非難性及可歸責性，依行政罰法第 7 條規定，應不予處罰云云：

（一）按除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外，工資應全額直接給付勞工；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且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；為勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 之 1 第 1 項所明定。次按為使勞雇雙方清楚彼此權利義務，勞動基準法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，然考量勞雇雙方地位不對等，為保障勞工權益，依勞動基準法所定之工作規則，仍須由地方主管機關衡平審酌內容核備後，由雇主公開揭示之，未報請核備者，不生勞動基準法所定工作規則之效力；勞動基準法第 22 條第 2 項所稱「勞雇雙方另有約定者」，指勞雇雙方對工資發放方式與數額等，雙方意思表示一致，雇主不得以勞工未為反對意思表示而視為勞工同意，或雙方對於約定之內容仍有爭執，即逕自扣發工資；復有前勞委會 85 年 4 月 13 日、86 年 8 月 2 日、103 年 2 月 11 日及勞動部 104 年 11 月 11 日、114 年 8 月 12 日函釋、書函釋意旨可參。

（二）依卷附原處分機關 113 年 11 月 6 日會談紀錄影本記載略以，○君於 105 年 10 月 24 日到職，約定工資項目為本薪 8 萬 8,399 元及伙食津貼 3,000 元，計薪週期為每月 1 日至末日，次月 5 日發薪，以銀行轉帳發放；嗣訴願人主張○君有偽造文書及詐欺行為，於 113 年 9 月向○君提出刑事告訴，並於 113 年 9 月 9 日依工作規則予○君停職處分，○君 113 年 9 月 10 日起之薪資因停職處分並未發放，惟訴願人修正有關停職等獎懲相關規定之新版工作規則未經原處分機關備查等情；該會談紀錄經訴願人委任之○○○簽名確認在案。是訴願人與○君約定月薪資 9 萬 1,399 元（基本薪資 88,399+ 伙食津貼 3,000），又○君 113 年 9 月在職，依上開訴願人薪資制度，應全額給付○君 113 年 9 月份工資，惟依卷附訴願人員工薪資冊影本所示，訴願人當月僅給付○君 2 萬 7,420 元，有短發○君 6 萬 3,979 元（91,399-27,420=63,979）工資之情形。依勞動部 114 年 8 月 12 日函釋意旨，勞動基準法第 22 條第 2 項所稱「勞雇雙方另有約定者」，指勞雇雙方對工資發放方式與數額等，雙方意思表示一致，本件訴願人既未舉證其與○君就其自訂之 113 年 5 月 30 日工作規則對○君停職及停發停職期間工資等意思表示一致，自難據之而對其為有利之認定；訴願人仍應依勞動基準法第 22 條第 2 項規定，將 113 年 9 月之工資全額直接給付○君；且訴願人既為雇主，就上開勞動基準法工資應全額給付之規定自有知悉及遵循之義務，本件其自 113 年 9 月 9 日起逕自扣發○君工資，縱非故意，亦難謂無過失，尚難以其無違反勞動基準法第 22 條第 2 項之可非難性及可歸責性等為由而冀邀免責。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依勞動部 114 年 8 月 12 日函釋意旨，審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項規定，處訴願人法定最低額 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，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　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　陳　衍　任

委員 周 宇 修

委員 陳 佩 慶

委員 邱 子 庭

中 華 民 國 114 年 12 月 15 日

本案依分層負責規定授權人員決行

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）