臺北高等行政法院判決

110年度訴字第699號
111年6月9日辯論終結

原　　告　東南汽車客運股份有限公司

代　表　人　黃仕旻
被　　告　臺北市政府勞動局

代　表　人　陳信瑜
訴訟代理人　曾宛婷
　　曾麗嫻
　　郭素靜

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服臺北市政府中華民國110年4月19日府訴三字第1096086768號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

㈠原告經營公共汽車客運業，為適用勞動基準法(下稱勞基法)之行業。經被告於民國109年8月10日、8月20日及8月27日實施勞動檢查，並查得：1.原告自勞工申凱堯（下稱申君）109年7月份工資中扣除制服費新臺幣(下同）1,500元，其未全額給付勞工申君109年7月份工資，違反勞基法第22條第2項規定。2.勞工許朝睦（下稱許君）於109年7月份休息日出勤計21小時34分鐘，原告應給付許君休息日延長工時工資5,107元，惟原告短少給付休息日之延長工時工資2,081元，違反勞基法第24條第2項規定。3.許君於109年7月份平日延長工時及休息日出勤工作之延長工時計87小時50分鐘(原處分誤載為71小時50分鐘），逾法定1個月延長工作時間46小時之

上限；另勞工陳文貴於109年5月22日出勤，當日總工時計12小時26分鐘，逾法定1日正常工作時間連同延長工作時間12小時之上限，違反勞基法第32條第2項規定。4.勞工賴慶賢於109年5月27日出勤時間為7時40分至22時53分，於109年5月28日出勤時間為7時20分至22時20分，其班次間隔僅8小時27分鐘，原告於更換勞工班次時，未給予勞工至少應有連續11小時之休息時間，違反勞基法第34條第2項規定。5.原告於107年3月10日經勞資會議決議同意實施2週變形工時，惟原告使勞工潘滄淵於109年5月25日至6月7日之2週變形工時起訖期間，連續14日出勤，未於每7日中至少給予其1日之例假，違反勞基法第36條第2項規定。6.原告於107年3月10日經勞資會議決議同意勞工特別休假採曆年制，勞工鄭逸仁於108年6月12日到職，於108年12月11日工作年資滿半年，於108年12月12日至109年6月11日間依規定享有特別休假3日，惟原告未給予其特別休假，違反勞基法第38條第1項規定。

㈡被告乃以109年9月23日北市勞動字第1096106005號函檢送勞動檢查結果通知書予原告，並請其陳述意見，惟未獲原告回應。被告審認原告係甲類事業單位，5年內第3次違反勞基法第22條第2項（前2次裁處分別為106年4月12日、108年10月17日裁處書），第3次違反第24條第2項（前2次裁處分別為108年6月27日、109年1月8日裁處書），第2次違反第32條第2項（第1次為109年1月8日裁處書），第2次違反第36條第2項（第1次為107年5月29日裁處書）及第1次違反第34條第2項、第38條第1項規定，乃依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項、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13、18、30、36、40、43及第5點等規定，以109年10月15日北市勞動字第10960675801號裁處書（下稱原處分），各處原告30萬元、30萬元、10萬元、10萬元、2萬元及2萬元罰鍰，合計84萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原告不服原處分關於違反勞基法第22條第2項、第3

2條第2項及第38條第1項規定之部分，提起訴願，經訴願決定關於違反勞基法第38條第1項規定之部分，訴願不受理；其餘訴願駁回。原告對關於違反勞基法第22條第2項部分猶不服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張：

㈠企業經營者規定員工須著制服，係著眼於行業性質之專業性、安全性及觀瞻性考量，無損於員工個人利益，並無不當。原告依實務見解，對於員工制服之發放，原則上採免費制度，但為確保物盡其用，珍惜制服資源，避免員工於領用制服後短時間即離職，造成浪費資源，完全失去領用制服之實質意義，徒增原告龐大制服經費開支，故以原告員工制服領用表為合理之折衷約定，即服務未滿半年離職者，按領用件數負擔費用，並同意自離職當月薪資扣抵費用。而員工制服領用表業經申君於領用當時簽名同意，是此項約定符合勞基法第22條第2項但書「勞雇雙方另有約定」之規定，且申君於離職時亦表明同意此項約定。準此，申君於109年4月9日領用2件長POLO衫及2件短POLO衫、1件背心（共計1,500元）後，任職未滿半年，隨即於109年7月16日離職，原告依申君簽名同意之制服領用表之約定，於109年7月份薪資扣抵1,500元制服費，完全符合實務見解及勞基法第22條第2項但書規定。又依勞基法施行細則第7條第6款規定，勞動契約應約定勞工應負擔之膳宿費及工作用具費。原告之員工制服即為執行職務之工作用具費，原告與申君就制服領用之約定，亦符合該條之規定。員工制服領用表約定之內容既符合勞基法第22條第2項但書及其施行細則第7條第6款規定，被告以原告於申君109年7月份薪資扣抵1,500元制服費，違反勞基法第22條第2項規定，而以原處分裁罰原告罰鍰30萬元，認事用法顯有違誤，應予撤銷。

㈡退萬步言，縱本院認定原告於申君109年7月份薪資扣抵制服費1,500元，違反勞基法第22條第2項規定，然被告非但未審酌原告係經申君同意始自其109年7月份薪資扣抵1,500元制

服費，原告並無處罰非難之必要性，甚且加重處罰高達30萬元罰鍰，處分顯然嚴苛過當，違反行政罰法第18條第1項（起訴狀誤載為「第2項」）：「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。」規定，請求酌減至罰鍰2萬元，方為適當合理等語。

㈢並聲明：1.訴願決定及原處分關於違反勞動基準法第22條第2項部分均撤銷。2.確認原處分關於違反勞動基準法第22條第2項所為之公布原告公司名稱及負責人姓名部分違法。

三、被告則以：

㈠勞基法係國家為保障從屬於雇主，在社會經濟地位上顯較雇主弱勢，而無實質上平等地位得以進行締約磋商，以伸張其私法權益之勞工，以公權力介入私法勞動契約規制，俾落實憲法保護勞工之基本國策所制定具有基本法性質之強行規範，其所定勞動條件為最低標準，勞雇雙方約定之勞動條件低於勞基法規定之標準者，該約定無效；無效部分以勞動基準法所定之標準為準；如勞雇雙方訂定之契約，使一方當事人拋棄權利、或限制其行使權利、或其他於他方當事人有重大不利益者，按其情形顯失公平時，該部分約定無效。原告雖稱員工制服領用規定業經勞工申君於領用當時簽名同意，並於事後離職當時同意承諾在案，符合司法實務見解，並無違反勞基法第22條第2項規定云云，惟該員工制服領用表係原告單方面制定，就申君而言，無任何調整之機會與空間，自不容許原告以雇主優勢單方面排除雇主應負擔之勞務成本，而認屬於勞基法第22條第2項所稱之勞雇雙方另有約定，是原告即應貫徹工資應為全額之給付。另制服係雇主為事業經營之目的，強制勞工於提供勞務之場所或提供勞務時之必要行為，其費用應為勞務成本之一部分，不應要求勞工負擔或分擔。

㈡又原告所提之勞動契約書及員工制服領用表上已預先擬定約定條款，僅留空白處予員工簽名及填入領用項目，足徵系爭

勞動契約書及員工制服領用表之條款內容係由被告單方、預先擬定，而觀之系爭員工制服領用表約定之條款，主要係就員工POLO衫服務未滿半年離職者及外套、背心服務未滿一年離職者，是否按領用件數負擔費用並同意自離職當月薪資扣抵費用為約定，依民法第247條之1規定屬定型化契約無疑。且觀之員工制服領用表規定內容，可知原告所採取之懲戒措施，服務未滿半年離職者，POLO杉按領用件數負擔300元，服務未滿1年離職者，外套按領用件數負擔550元，背心按領用件數負擔300元，而對於服務達半年或1年以上離職者未有任何制服費用懲戒措施，益徵原告採取之懲戒措施無客觀存在之合理性，殊難想像勞工有同意該約定之真意，該約定條款應屬無效。況，就經濟弱勢立場之勞工言，此種勞基法第22條第2項但書規定之「勞雇雙方另有約定」情形，倘涉及工資扣減之同意，實質上即屬對雇主為工資債務之免除，該部分工資之債權因此消滅，使勞工賴以維持生計之工資減少，應以勞工之同意係出於自願且屬有效之約定為前提，則系爭員工制服領用表之條款內容，既屬無效，則不應屬勞基法第22條第2項但書規定之「勞雇另有約定者」，原告仍應有全額給付義務。

㈢再觀之原告駕駛員規範作業標準，規範駕駛員出車前須按規定著季節服裝、繫制式領帶、掛識別證、深色長褲、黑色皮、布鞋，嚴禁短褲或穿拖鞋等每單項申誡1次。另原告於109年8月27日接受勞動檢查時亦認申員於提供勞務時必須穿著本公司制服，並由員工自行負擔制服費用，是以，足認制服係雇主為事業經營之目的，強制勞工於提供勞務之場所或提供勞務之當時所為必要之行為，並非勞基法第22條第2項所稱之勞雇雙方另有約定，原告應貫徹工資應為全額之給付，此可參照前行政院勞工委員會89年10月16日(89)台勞資二字第0043550號函釋意旨等語，資為抗辯。

㈣並聲明：駁回原告之訴。

四、本院之判斷：

㈠按勞基法第1條規定：「（第1項）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準，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。（第2項）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2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……第22條至第25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。」

㈡次按一裁罰基準第3點規定：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下： ㈠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）。 ㈡乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」第4點項次13規定：「違規事件：工資未全額直接給付勞工者。法條依據（勞基法）：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2分之1。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：1.甲類：⑴第1次：2萬元至20萬元。⑵第2次：10萬元至40萬元。⑶第3次：30萬元至60萬元。⑷第4次：60萬元至80萬元。⑸第5次以上：80萬元至100萬元。……。」

㈢經查，原告經營公共汽車客運業，為適用勞基法之行業。經

被告於109年8月10日、8月20日及8月27日實施勞動檢查，查得：1.依被告109年8月27日訪談原告主任蘇東城略以：「（問：請問貴事業單位於『本次抽查員工』薪資單內『其他加項」、『其他減項』、『制服費』金額為何？）……『制服費』為本公司要求『本次抽查員工』於提供勞務時必須穿著之服裝，並由本公司負擔制服費用。」「（問：請問『本次抽查勞工」申凱堯109年7月份薪資扣款『制服費』金額為何？）本公司要求『本次抽查員工』申凱堯於提供勞務時必須穿著本公司制服，並由員工申凱堯自行負擔制服費用1,500元，本公司自員工申凱堯109年7月份薪資內扣減員工申凱堯109年4月之制服費1,500元。」等語（原處分卷第114、118-119頁），有該日勞動檢查會談紀錄影本附卷足稽。2.又依原告所提出之勞工申君109年7月份薪資單，該薪資單於「其它減項」欄，明白記載扣除2,417元，其中包含4月份制服費1,500元、保險費800元及人事保保費117元(原處分卷第186頁)。足證原告確實有自申君109年7月份之工資中扣除制服費用1,500元，而未將工資全額直接給付勞工申君之事實，且原告對此事實亦不爭執，則原告違反勞基法第22條第2項規定之事實，洵堪認定。被告審認原告係甲類事業單位，5年內第3次違反勞基法第22條第2項，依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及裁罰基準第4點項次13規定，以原處分處原告罰鍰30萬元，並公布原告名稱及負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，於法核無違誤。

㈣原告雖稱其與申君間有簽訂系爭員工制服領用表（本院卷第81頁），該員工制服領用表業經申君於領用當時簽名同意，此項約定符合勞基法第22條第2項但書「勞雇雙方另有約定」之規定，且申君於離職時亦表明同意此項約定。而申君於109年4月9日領用2件長POLO衫及2件短POLO衫、1件背心（共計1,500元）後，任職未滿半年，隨即於109年7月16日離職，原告依系爭員工制服領用表之約定，於109年7月份薪資扣抵1,500元制服費，完全符合實務見解及勞基法第22條第2項

但書規定云云。惟查：

1.按勞基法第22條第2項明定工資應全額直接給付勞工，所謂「全額」，乃指不能予以折扣給付；蓋工資係勞工提供勞務之對價，亦為其維持經濟生活最重要之憑藉，故為保障勞工生活，勞基法第22條第2項乃明定工資應全額、直接並定期給付勞工。至於同條項但書規定：「但法令另有規定或勞資雙方另有約定者，不在此限。」所謂法令另有規定，如勞保保費、健保保費、職工福利金、所得稅預扣及法院之強制執行；所謂另有約定，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，自非雇主單方面所能認定，應循司法途徑解決，不得逕自扣發工資，否則即難謂為勞基法第22條第2項所欲規範之意旨。因此，勞基法第22條第2項規定勞工之工資應全額直接給付，係屬法令強制規定，若有違反，即應受罰。

2.次按「依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。二、加重他方當事人之責任者。三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益者。」民法第247條之1定有明文。是倘若雇主有濫用其優勢之地位，單方擬定不利於勞工之定型化契約條款，勞工為取得工作機會，迫於無奈僅能接受，則顯係片面加重勞工責任之契約條款，依民法第247條之1規定，該約定無效，亦即，上開「勞雇雙方另有約定」並不成立，雇主自不能執該約定主張免除其全額直接給付工資之義務。查本件原告據以主張之系爭員工制服領用表固約定：「……POLO衫……自發放日起，服務未滿半年離職者，按領用件數負擔費用並同意自離職當月薪資扣抵費用，單價如上示……。外套、背心各一件……自發放日起，服務未滿一年離職者，按領用件數負擔費用並同意自離職當月薪資

扣抵費用……。」並經申君於109年4月10日被僱用之前1日即109年4月9日簽名其上（本院卷第81頁），然該員工制服領用表係原告單方面所制定，為一定型化契約，原告透過此定型化契約將公司經營所必須之制服費用勞務成本轉嫁於勞工，一方面免除預定契約條款之原告責任，另方面即加重契約他方當事人即勞工之責任，勞工申君如欲求職，本無置喙餘地，亦即對勞工申君而言，其無任何修改或調整契約內容之機會與空間，足徵契約雙方當事人實係立於顯失公平之地位，自不容許以此契約訂定方式，認為屬勞基法第22條第2項但書所稱之「勞雇雙方另有約定」。既然系爭員工制服領用表關於勞工於半年或一年離職應負擔制服費之約定，非屬勞基法第22條第2項但書所稱之「勞雇雙方另有約定」，為一無效約定，則原告自應貫徹工資應為全額之給付。原告不得以其與勞工申君間之無效約定，執為免責依據。至原告雖主張勞工申君有同意負擔制服費用云云，然其主張顯然係植基於因定型化契約而為無效約定之基礎上，自不容許以勞工申君同意作為權利之讓步或拋棄。原告主張，無足採取。

3.又按改制前之勞工委員會89年10月16日（89）台勞資二字第0043550號函釋：「制服係雇主為事業經營之目的，強制勞工於提供勞務之場所或提供勞務之當時所為必要之行為，其或為工作安全之目的，或為勞動紀律之需要，其費用應為勞務成本或職工福利之一部分，要求勞工負擔或分擔成本，顯不妥當。」該函文乃主管機關勞動部就主管法規所為之闡釋，並不違反立法意旨，本院當得援用。穿著制服既為勞工於提供勞務之場所或提供勞務之當時所為必要之行為，則強制勞工穿著制服，其費用應為勞務成本或職工福利之一部分。查原告之駕駛員規範作業標準第1點明文規定：「按規定著季節服裝、繫制式領帶、掛識別證、深色長褲、黑色皮、布鞋，嚴禁短褲或穿拖鞋等每單項申誡1次。」（本院卷第227頁），而原告於109年8月27日接受勞

動檢查時亦明白陳稱勞工申君於提供勞務時必須穿著原告公司制服，足證勞工申君提供勞務時必須穿著制服，依前揭勞委會函釋，制服費用應為勞務成本或職工福利之一部分，原告要求勞工申君負擔或分擔制服費用成本，顯不妥當。

㈤原告雖又主張，被告未審酌原告違反勞基法第22條第2項規定之事實情節輕微，逕依裁罰基準第4點項次13規定，裁處罰鍰30萬元，違反比例原則云云。惟按被告基於主管機關地位所訂定之裁罰基準，為建立執法之公平性，減少爭議及提升行政效率與公信力，對於違反勞基法事件，斟酌違規事件之種類、違規次數等不同情節所訂定行使裁量權之裁罰標準，並未牴觸勞基法或行政罰法第18條第1項之規定，亦未逾越法律授權裁量之目的及範圍，被告自得援為行使裁量權依法裁罰之依據。查原告前因違反勞基法第22條第2項規定，經被告以前2次裁處分別為106年4月12日、108年10月17日裁處書裁處在案，則被告審酌原告本次係第3次違反勞基法第22條第2項規定，其行為影響勞工權益甚鉅，且不思改善一再違法同一規定，爰依行政罰法第18條第1項、勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及裁罰基準第4點項次13規定，從重處原告罰鍰30萬元，並公布原告名稱及負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，係被告本於職權，於法定罰鍰範圍內所為之裁處，於法有據，並無裁量怠惰、裁量逾越或裁量濫用之違法情事，亦無違反比例原則之情事。

五、綜上所述，原告主張各節，均無可採，本件被告所為原處分關於違反勞動基準法第22條第2項部分，並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合。原告仍執前詞，訴請判決如聲明，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，認與本判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　21　　日

臺北高等行政法院第五庭

審判長法　官　蘇嫊娟

法　官　陳雪玉

法　官　魏式瑜

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所　需　要　件
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
㈡非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。

	4.上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合㈠、㈡之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　21　　日

書記官　林俞文