

最 高 行 政 法 院 裁 定

108年度裁字第1263號

上 訴 人 岩 漿 股 份 有 限 公 司

代 表 人 賴 嘉 玲

訴 訟 代 理 人 邱 俐 馨 律 師

被 上 訴 人 新 竹 縣 政 府

代 表 人 楊 文 科

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國108年4月25日臺北高等行政法院107年度訴字第1627號判決，提起上訴，本院裁定如下：

主 文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、按對於高等行政法院判決之上訴，非以其違背法令為理由，不得為之，行政訴訟法第242條定有明文。依同法第243條第1項規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；而判決有同條第2項所列各款情形之一者，為當然違背法令。是當事人對於高等行政法院判決上訴，如依行政訴訟法第243條第1項規定，以高等行政法院判決有不適用法規或適用不當為理由時，其上訴狀或理由書應有具體之指摘，並揭示該法規之條項或其內容；若係成文法以外之法則，應揭示該法則之旨趣；倘為司法院大法官解釋，則應揭示該解釋內容。如以行政訴訟法第243條第2項所列各款情形為理由時，其上訴狀或理由書，應揭示合於該條項各款之事實。上訴狀或理由書如未依此項方法表明，或其所表明者與上開法條規定不合時，即難認為已對高等行政法院判決之違背法令有具體之指摘，其上訴自難認為合法。

二、緣上訴人從事餐館業，為適用勞動基準法之行業。被上訴人所屬勞工處於民國107年3月30日對上訴人實施勞動檢查，發現上訴人所僱勞工○○○於106年12月份薪資遭扣除制服費用新臺幣（下同）440元，有工資未全額給付勞工之情事，

違反勞動基準法第22條第2項規定。案經被上訴人審查屬實，依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，以107年6月7日府勞資字第1070006703號（下稱原處分）違反勞動基準法罰鍰案件處分書，處上訴人罰鍰2萬元，並公布上訴人名稱及負責人姓名。上訴人不服，提起訴願，經決定駁回，提起行政訴訟，並聲明：訴願決定及原處分均撤銷，亦遭臺北高等行政法院（下稱原審）駁回，遂提起本件上訴。

三、上訴人上訴意旨略謂：按制服屬工作用具，上訴人依勞動基準法施行細則第7條第6款規定於上訴人與○○○所簽訂之不定期勞動契約（新進員工一時薪制）（下稱系爭勞動契約）就有關制服費用為約定者，係依法令為之，迺原判決竟認系爭勞動契約為定型化契約，制服費由○姓勞工負擔為無效之約定，顯有違背法令。且系爭勞動契約除未有民法第247條之1列舉4款顯失公平情形外，亦無契約無效之情形，○姓勞工如違反約定而願負擔制服費用，並同意上訴人自應發給工資中扣抵者，乃受契約約束之結果。而行政院勞工委員會（現改制為勞動部）89年10月16日（89）臺勞資2字第0043550號函（下稱勞委會89年10月16日函釋）僅認為要求勞工負擔或分擔制服成本，係「顯不妥當」，屬規勸或指導性質，並未否定雇主與勞工約定由勞工負擔制服成本之效力，原判決竟認制服費用不應由勞工負擔，亦應有不適用法規或適用法規不當之違背法令。且制服費用負擔既涉及勞資雙方間之權利義務，自應以法律規範之，勞委會89年10月16日函釋自屬逾越勞動基準法所為之規定，並違反法律保留原則，與法有悖，原審執意援引違法函釋而為判決，原判決顯有不適用法規或適用不當之違背法令。況勞動基準法對於勞工應受領之工資並未規定不得抵銷，而同法第22條第2項所謂法令另有規定者，得排除工資應全額給付勞工之規定，則上訴人依民法第334條及第335條規定向○姓勞工為自應發給工資中抵銷其應負擔制服成本之意思表示，亦合於同法第22條第2項但書所稱法令另有規定者，足證上訴人並未違反勞動基準法第

22條第2項規定。再者，被上訴人對於上訴人已於系爭勞動契約中與○姓勞工約定，其未繼續工作滿6個月而終止契約，應負擔制服成本；上訴人得自發給之各項報酬中扣抵；上訴人所屬店長於○姓勞工離職時逐一與其在離職申請表確認其同意自各項報酬中扣減制服費用，而○姓勞工亦親自簽署；○姓勞工申請勞資爭議調解標的範圍不包括自其工資中扣減制服費用等有利上訴人之情形，未盡一律注意義務，甚至於被上訴人派員勞動檢查時，同樣對上訴人有利之情形，未盡一律注意義務，被上訴人亦未能確實證明上訴人違法事實之存在，僅憑片面臆測，則被上訴人對上訴人處以罰鍰並公布上訴人名稱及負責人姓名，均屬違法，原處分自應撤銷等語。

四、惟查原判決已論明：上訴人主張系爭勞動契約第37條約定「勞工每次受領甲方發給之制服後，繼續工作未滿6個月而有終止契約情形者（不論其原因為何），其應負擔制服成本，上訴人並得自發給之各項報酬中扣抵之。」但這是定型化契約，就勞工而言，無任何調整契約內容之機會與空間，自不容許以這樣的契約訂定方式，認為屬於勞動基準法第22條第2項所稱之勞雇雙方另有約定。既然系爭勞動契約關於應負擔制服成本之事由，並非勞動基準法第22條第2項所稱之勞雇雙方另有約定，則上訴人應貫徹工資應為全額之給付。是上訴人無由主張系爭勞動契約第37條之約定，當然亦無由主張系爭勞動契約第10條所稱「違約自負制服或教育訓練費用」為約定之事由，上訴人自不得於勞工○○○106年12月份薪資中扣除制服費。至上訴人另主張○○○離職時在離職申請表，確認其同意自各項報酬中扣減制服費用、扣減制服費用之爭議，勞工未納入申請勞資爭議調解之範圍，顯然對扣減制服費用無爭議云云。然上訴人如此之主張，顯然基於一個因定型化契約而無效之約定為基礎，自不容許以勞工○○○不知情下的同意，作為權利之讓步或拋棄，其所稱當無足採。又勞委會89年10月16日函釋係主管機關就主管法規所為

之闡釋，並不違反立法意旨，原審當得援用，穿著制服既為勞工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，本案情節是處於勞資雙方無約定之情形下，該制服費用不應由勞工負擔。另上訴人稱依民法第334條及第335條規定為抵銷該制服成本之意思表示，亦合於勞動基準法第22條但書所稱之法令另有規定云云，惟上揭民法之規定，係處理抵銷，然本件上訴人尚有未清償之薪資債務，而勞工並無需負擔制服費用，何來抵銷之說，上訴人所稱，亦無足參等語，即已詳述其得心證之理由。觀諸前開上訴意旨無非重述其在原審主張之歧異見解，對原審評價證據、認定事實之職權行使，指摘為不當，並就原判決已論斷者，泛言其理由違法，核與所謂原判決違背法令之情形顯不相當，均難認對原判決之如何違背法令已有具體之指摘。依首開規定及說明，應認其上訴為不合法。

五、據上論結，本件上訴為不合法。依行政訴訟法第249條第1項前段、第104條、民事訴訟法第95條、第78條，裁定如主文。

中華民國 108 年 9 月 19 日

最高行政法院第四庭

審判長法官 鄭 小 康

法官 劉 介 中

法官 林 文 舟

法官 帥 嘉 寶

法官 沈 應 南

以上正本證明與原本無異

中華民國 108 年 9 月 19 日

書記官 楊 子 鋒