

臺中高等行政法院判決

) FKT64W1Z1X5L0;@110年度訴字第

) FKT64W1Z1X5L0;@110年8月19日辯

原告 遠晟公寓大廈管理維護有限公司

代表人 游民陽

被告 臺中市政府

代表人 盧秀燕

訴訟代理人 巫豐哲

劉玟毓

上列當事人因勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國110年5月13日勞動法訴二字第1090025949號訴願決定，提起行政訴訟。

本院判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

理 由

一、事實概要：原告經營公寓大廈管理服務業，為適用勞動基準法之行業。經被告所屬機關勞工局於民國（下同）109年7月28日派員實施勞動檢查，發現原告應給付勞工吳少帥109年6月8日至30日工資新臺幣（下同）2萬1,467元，依法扣除勞保費405元、健保費338元及經勞工同意自工資扣除之制服費600元、借支5,000元後，原告僅給付1萬4,557元，不足567元，另團保及誠實險各100元未經勞工吳少帥同意逕自工資扣除，違反勞動基準法第22條第2項規定。案經被告審查屬實，依勞動基準法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，以109年11月10日府授勞動字第1090271580號行政裁處書（下稱原處分），處原告罰鍰2萬元整，並公布原告名稱、

負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原告不服，向勞動部提起訴願，經駁回訴願，遂提起本件行政訴訟。

二、本件原告主張：

(一)被告勞工局係於109年7月28日辦理勞動檢查，旋即於109年11月10日作成原處分，被告於作成原處分前未以書面通知原告勞動檢查結果，亦未給予原告對於勞動檢查結果通知書異議之機會，顯已違反勞動基準法施行細則第44條、勞動檢查法第22條第2項、第25條第1項、勞動檢查法施行細則第22條應作成勞動檢查結果通知書，以書面正式通知事業單位勞動檢查結果，亦剝奪勞動基準法施行細則第45條、勞動檢查法施行細則第21條第1項賦予原告之異議權，違反正當行政程序，應予撤銷。

(二)原處分未為適當之裁處，並公布原告姓名等資訊，對原告商譽影響甚大，有裁量怠惰之違法，亦有違比例原則：

1.被告於適用勞動基準法規定進行裁罰時，應調查原告違反行政法上義務之行為是否出於故意或過失，再審酌原告主觀及客觀上應受責難之程度，並注意使罰責相當，以符合比例原則。甚至，被告於裁罰時，尤須注意原告違反勞動基準法第79條第1項第1款情節是否屬重大抑或輕微，而酌減輕其罰，否則即有裁量怠惰之違法。經查，本件被告勞工局以原告未全額給與勞工吳少帥109年6月工資，不足567元；另由109年6月薪資扣抵團保100元及誠實險100元部分，爰依勞動基準法第79條第1項、第80條之1之規定，作成原處分，惟被告有無依勞動基準法第80條之1及行政罰法第18條之規定審酌違反行為有關之勞工人數、累計違法次數、應受責難程度或受處罰者之資力等因素，則未見說明。

01 2.次查，原告於新進員工到職時，皆會給予每位新進員工新
02 進員工須知，並在該須知說明於月薪中扣除勞健保費用、
03 制服費用、借支費用、團保費用及誠實險等事項，且月薪
04 以30日計，計薪區間為每月1日至最後1日等，故本件勞工
05 吳少帥於109年6月8日到職，且於109年6月14日有向原告
06 借款5,000元，僅係因工資計算方式不同，而短付567元薪
07 資，實屬無心之過，原告亦已於109年8月20日補發給勞工
08 吳少帥567元；況衡情而言，原告為正派經營正常之公司
09 ，豈會故意少給567元，而冒故意違反勞動基準法及自損
10 公司信譽之危險乎？是以，本件與故意違反勞動基準法第
11 22條而短付工資之情形顯然有別。被告於裁處時，並未考
12 量原告違反勞動基準法第22條之主觀歸責要件，究係出於
13 故意或過失，縱使認定原告具有「過失」，亦未明確指出
14 原告具有「抽象輕過失」、「具體輕過失」抑或「重大過
15 失」，視原告之責任輕重裁處妥適之罰鍰。被告亦未審酌
16 原告違反行為有關之勞工人數、累計違法次數、應受責難
17 程度或受處罰者之資力。凡此均彰顯被告未依法為合義務
18 之裁罰，而有裁量怠惰之違法。

19 3.尤按「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇
20 雙方另有約定者，不在此限。」勞動基準法第22條第2項
21 定有明文。查原告就工資扣除團保及誠實險100元部分皆
22 係以新進員工須知，與新到職員工說明月薪中扣除勞健保
23 費用、制服費用、借支費用、團保費用及誠實險等事項；
24 並取得勞工吳少帥同意。準此，本件符合勞動基準法第22
25 條第2項但書「勞雇雙方另有約定」工資並非「全額」給
26 付之情形。然被告未審酌原告勞動基準法第22條第2項但
27 書「勞雇雙方另有約定」之事實情節，逕作成原處分，依

01 法未合，裁罰違誤。

02 4.另按「行政行為，應依下列原則為之：一、採取之方法應
03 有助於目的之達成。二、有多種同樣能達成目的之方法時
04 ，應選擇對人民權益損害最少者。三、採取之方法所造成
05 之損害不得與欲達成目的之利益顯失均衡。」行政程序法
06 第7條定有明文。查本件縱認原告計算工資少付勞工567元
07 及扣除團保及誠實險費用100元，共不到1,000元，實屬輕
08 微，依前述勞動檢查法通知原告改正或改善即可達工資全
09 額給付之目的。斯為對原告之損害最少方法。然被告捨此
10 直接裁罰，尤其公佈原告之名稱及違法情節實已造成原告
11 刻意壓榨勞工，為惡劣資方之形象，致欲前往受僱之優秀
12 勞工對原告公司裹足不前，不敢應徵；市區大樓管理委員
13 會不再與原告簽訂管理維護合約，原告喪失在市場上交易
14 條件，形同間接倒閉之狀態，情何以堪？本件如有不到1,
15 000元之誤失，但被告之裁罰已讓原告蒙受巨大損害，不
16 符比例。因之，本件被告之裁罰對於原告商譽影響甚大，
17 實屬過苛之處罰，情輕而法重，已違反比例原則至明。

18 (三)綜上所述，爰聲明求為判決：1.訴願決定及原處分均撤銷。
19 2.訴訟費用由被告負擔。

20 三、被告答辯則以：

21 (一)原告對被告實施勞動檢查時發現未給付所僱勞工吳少帥工資
22 567元之事實未加以爭執，主張屬無心之過，於109年8月20
23 日補發勞工吳少帥，惟原告係適用勞動基準法之行業，自應
24 注意遵守勞動基準法規定，且無不能注意情事，竟疏未注意
25 遵守，自應負過失之責，就本件薪資給付爭議，勞工吳少帥
26 曾向被告所屬機關勞工局申請勞資爭議調解，該調解會於10
27 9年7月24日召開（於實施勞動檢查及原處分作成前），勞資

雙方均有出席；原告亦得於召開調解會時，將薪資給付予勞工，完成給付工資之義務，惟原告仍拒不給付，致違反勞動基準法之規定，顯難認其無故意或過失。

(二)原告雖主張工資扣除團保費用及誠實險係取得勞工吳少帥同意屬勞動基準法第22條第2項但書謂之另有約定，惟「同意」之意思表示包含明示及默示，又從保護勞工權益之立場觀之，應斟酌雙方締約磋商地位之不平等，採取嚴格之審查標準；倘未經勞工明示同意，或有確切證據足可推知其有同意之意思外，尚難因勞工知悉後未立即反對而即遽認其有同意之意思，原告僅依「新進員工須知」與新到職員工說明，從每月工資中扣除團保費及誠實險即認其有同意之意思，應不生法律效果。復依109年7月28日勞工局勞動條件檢查談話紀錄記載略以：「（問：請問貴單位與勞工約定工資金額為何？）答：勞工吳少帥約定工資為月薪28,000元，……團保100元及誠實險100元在新進員工須知有說明，但未同意自工資中扣除……。」等語，以上內容皆經原告經理黃靖鈞詳閱無誤後，始蓋章並簽名在案，足見原告於受檢當時確知其未經勞工吳少帥同意逕自從工資中扣除團保費及誠實險之費用，違法事實可堪認定。

(三)查原告違反勞動基準法第22條第2項規定，係經勞工局於109年7月28日實施勞動檢查，發現原告確有前開違法情形，業以109年8月19日中市勞動字第1090042512號函通知原告檢查結果，並依行政程序法第102條及勞動基準法施行細則第45條規定，給予10日之陳述意見機會，檢查結果通知書業於109年8月20日合法送達，原告以109年8月20日未具文號書函陳述意見，被告勞工局以109年8月27日中市勞動字第1090043897號函知原告已收悉陳述意見書，爰原告主張被告未給予對

於勞動檢查結果有異議之機會，旋即作出處分，顯不可採。
(四) 基此，行政機關為行使法定裁量權，應遵循法律授權目的及範圍，實踐具體個案正義，方符合法律適用一致性及實質平等原則。故法律既明定罰鍰額度，授權行政機關依違規之事實情節為專業上判斷，此乃法律授權主管機關行使裁量權時，得視個案違規情節之異同，分別為適切裁罰。再者，被告就具體個案行使裁量權，對於雇主違反勞動基準法規定之義務予以處罰，旨在保障弱勢勞工，貫徹社會公平正義原則，營造符合人性尊嚴之國家整體工作環境，甚具維護公共利益目的，被告以原告違反行為時勞動基準法第22條第2項之規定，並依行為時勞動基準法第79條第1項第1款、第80條之1之規定裁處最低度罰鍰2萬元，並公布原告名稱、負責人姓名，於法自無不合。爰聲明求為判決駁回原告之訴。

四、本件爭議關鍵即為：原告自工資中扣發團保及誠實險費用有無經勞工同意？被告認定原告未全額給付勞工工資，違反勞動基準法第22條第2項之規定，以原處分裁罰，是否適法？
經查：

(一) 按勞動基準法第1條規定：「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，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。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

01 、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，
02 應按次處罰。主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之
03 勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重
04 之標準。」。

05 (二)關於原告自工資中扣發勞工吳少帥團保及誠實險費用部分，
06 原告主張有於新進員工須知，與新到職員工說明月薪中扣除
07 勞健保費用、制服費用、借支費用、團保費用及誠實險等事
08 項，已取得勞工吳少帥同意等語。惟查：

09 1.按工資係勞工提供勞務之對價，亦為其維持經濟生活最重
10 要之憑藉，故為保障勞工生活，勞動基準法第22條第2項
11 明定，除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外，雇主應全
12 額、直接給付工資予勞工，不能予以折扣給付。所謂法令
13 另有規定者，如勞保費、健保費、職工福利金、所得稅預
14 扣及法院之強制執行；而所謂另有約定，限於勞雇雙方均
15 無爭議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言，如勞
16 雇雙方對於約定之內容仍有爭執，自非雇主單方面所能認
17 定，即應循司法途徑解決，不得逕自扣發工資，否則即難
18 謂未違反勞動基準法第22條第2項所欲規範之意旨。又倘
19 若雇主有濫用其優勢之地位，單方擬定不利於勞工之定型
20 化契約條款，勞工為取得工作機會，迫於無奈僅能接受，
21 則顯係片面加重勞工責任之契約條款，則上開「勞雇雙方
22 另有約定」並不成立，雇主自不能執該約定主張免除其全
23 額直接給付工資之義務（臺北高等行政法院108年度訴字
24 第1423號判決意旨參照）。

25 2.查本件原告據以主張之新進員工須知，係原告單方面所制
26 定，勞工如欲求職，本無置喙餘地，故不能單純以勞工知
27 悉後未立即反對而繼續工作，即遽認勞工有默示同意之意

01 思，且原告亦未提出其他具體事證，證明此項扣發經勞工
02 同意，係屬勞動基準法第22條第2項但書「勞雇雙方另有
03 約定」之例外情形。是依前開勞動基準法之立法意旨，自
04 不容雇主濫用其經濟優勢地位，僅憑原告單方擬訂之新進
05 員工須知，即遽認原告所僱勞工有同意扣發工資之意思。
06 此外，依卷附被告勞工局109年7月28日勞動條件檢查談話
07 記錄記載，原告公司經理黃靖鈞表示：「勞工吳少帥約定
08 工資為月薪28,000元，團保100元及誠實險100元在新進員
09 工須知有說明，但未同意自工資扣除……」等語（本院卷
10 第57頁），益證原告扣發此部分工資並未取得勞工同意。
11 故原告主張扣發團保及誠實險費用部分，已取得勞工同意
12 ，而屬勞雇雙方另有約定之情形等語，並無可採。原告逕
13 自扣發工資，確有未足額給付工資之違法。

14 (三)次查，本件原告未全額給付勞工吳少帥109年6月工資，不足
15 567元部分之事實，有臺中市政府勞工局勞動檢查結果通知
16 書、109年7月28日勞動條件檢查談話記錄、會談紀錄、勞工
17 簽到表、薪資明細等資料在卷可稽（訴願卷第27頁至第32頁
18 、第35頁至第36頁），是此部分事實，勘以認定。

19 (四)至原告雖主張被告未考量原告主觀歸責要件，亦未依勞動基
20 準法第80條之1及行政罰法第18條之規定審酌違反行為有關
21 之勞工人數、累計違法次數、應受責難程度或受處罰者之資
22 力等因素，有裁量怠惰，且本件通知原告改正或改善即可達
23 到工資全額給付之目的，本件裁罰與比例原則不符等節。然
24 查，行政罰法第7條第1項規定：「違反行政法上義務之行為
25 非出於故意或過失者，不予處罰。」本件原告並未全額給付
26 工資已如前述，無論短付工資係屬「故意」或者「過失，依
27 法均應裁罰。從而原告主張由於計算方式不同、被告疏未加

01 強法令宣導，係屬無心之過等語，仍難免除原告身為雇主應
02 注意、能注意而未注意之「過失」違法責任。尤其被告已依
03 勞動基準法第79條第1項第1款所定之「最低」罰鍰額度，裁
04 處原告2萬元罰鍰，足認被告於裁罰時，業已審酌本件短付
05 金額、主觀意圖等具體情節，自難指為有何不符比例原則之
06 違法。此外，勞動基準法前揭規定，並無須由行政主管機關
07 先命雇主改善，嗣後始得裁罰之規定，自難據此認為被告涉
08 有裁量怠惰之違法。

09 (五)原告另稱被告作成原處分前，未以書面通知原告勞動檢查結
10 果，亦未給予原告異議之機會，違反正當行政程序，應予撤
11 銷等語。然查，本件被告在作成原處分前已依行政程序法第
12 102條及勞動基準法施行細則第45條規定，通知原告檢查結
13 果，並給予10日之陳述意見機會，此有被告勞工局109年8月
14 19日中市勞動字第1090042512號函及送達證書附卷可稽（本
15 院卷第61頁至第65頁），原告復於109年8月20日具狀陳述意
16 見（本院卷第67頁），顯見原告上開主張，核與事實不符，
17 自非可採。

18 五、綜上所述，本件原告確有未足額給付工資之違法，核屬違反
19 勞動基準法第22條第2項「工資應全額直接給付勞工」之規
20 定。被告依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，
21 斟酌具體情節作成「最低額度罰鍰」之原處分，自屬於法有
22 據。

23 六、結論：原處分並無違誤，訴願決定予以維持，核無不合。原
24 告訴請撤銷為無理由，應予駁回。

25 中 華 民 國 110 年 9 月 1 日

26 臺中高等行政法院第三庭

27 審判長法官 陳 文 燦

法官 楊 嶠 琇

法官 張 升 星

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）；如於本判決宣示或公告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（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所 需 要 件
(一) 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。
(二) 非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者	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。

，亦得為上訴
審訴訟代理人

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（一）、（二）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（二）所
示關係之釋明文書影本及委任書。

中 華 民 國 110 年 9 月 1 日

書記官 凌雲霄