臺北高等行政法院判決

107年度訴字第1445號

）FKT64W1Z1X5L0;@108年5月15日辯

原　　告	肯微科技股份有限公司	
代　表　人	梁見達（董事長）	
訴訟代理人	吳承祐	律師
	李怡萱	律師
被　　告	新北市政府	
代　表　人	侯友宜（市長）	
訴訟代理人	蕭慧敏	
	劉德均	

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國107年8月10日勞動法訴字第1070006451號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

訴願決定及原處分均撤銷。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

被告之代表人於訴訟進行中由朱立倫變更為侯友宜，茲由新任代表人具狀向本院聲明承受訴訟（本院卷第75、76頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：

緣原告係從事電腦及事務性機器設備批發業，經被告所屬勞動檢查處於民國106年12月29日派員實施勞動條件檢查，認原告未成立職工福利委員會，卻逕自勞工張哲豪、朱玲寬及廖怡鈴等人106年10月、11月薪資中，每月扣除福利金新臺

幣（下同）225元、190元、180元，致未全額給付渠等工資，違反勞動基準法第22條第2項規定，爰依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，以107年2月2日新北府勞檢字第1073552942號勞動基準法罰鍰裁處書（下稱原處分），科處原告罰鍰2萬元，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服，提起訴願仍遭駁回，遂向臺灣新北地方法院提起行政訴訟，經該地院於107年10月8日以107年度簡字第110號裁定移送本院審理。

三、本件原告主張：

（一）提撥職工福利金為企業組織之法定義務，不因未依法成立職工福利委員會，企業組織即得免除提撥義務，故原告自所僱勞工薪資中扣除福利金費用，係為保障勞工權益並遵守原告身為雇主之法定義務，於法有據：依職工福利金條例第1條第1項、第2條第1項及第11條規定，凡符合第1條所列舉之企業組織，依法均有提撥一定比例之職工福利金之義務。此不僅於企業組織成立且正常運作中有此義務，於企業創立時，即須依同法第2條第1項第1款規定，就其資本總額提撥百分之1至百分之5作為職工福利金；於受破產宣告時，尚未依法提撥之職工福利金，依職工福利金條例施行細則第8條仍須儘先補足，由此等規定，更足徵企業本即有提撥職工福利金之義務。雖職工福利金條例施行細則第2條規定：「工廠礦場或其他企業組織提撥之職工福利金，應於提撥後立即移送職工福利委員會保管。」核此規定，僅著眼於提撥福利金如何保管之問題，並非謂尚未成立職工福利委員會，企業組織即無提撥職工福利金之義務，此觀前揭職工福利金條例第2條第1項第1款及施行細則第2條規定，即可明瞭。自保障勞工權益之角度，更

應為此種解釋，足見縱未設立職工福利委員會，雇主仍有提撥職工福利金之義務，且該義務不因勞工不願扣繳而免除。又從職工福利金條例及施行細則規定可知，係先有職工福利金之提撥，始有職工福利委員會之成立，而職工福利委員會之設置係為保管動用職工福利金。而原告職工人數於被告受檢時達170人，即為適用職工福利金條例第1條之其他企業組織，依法即應提撥職工福利金，並得依同條例第2條第1項第3款自員工每月薪資內扣0.5%作為職工福利金。原告於合作金庫銀行開立一專門帳戶，負責保管每月自所雇勞工薪資中所提撥之福利金，每月亦有製作福利金之收支明細，且實際發放予員工之福利金，已遠超過原告每月自勞工薪資中所提撥之福利金，足證原告所提撥之福利金，均係確實全數運用在辦理職工福利事業。

（二）原告與所僱勞工於面試、到職日當天或新進人員教育訓練時，均已詳細告知員工福利金提撥之相關規定，故原告與所僱勞工間實已就福利金部分另有約定，符合勞動基準法第22條但書規定。而原告所僱勞工張哲豪於103年6月3日到職、朱玲寬於106年7月13日到職及廖怡鈴於104年9月1日到職，上開勞工自受僱日起或每月領取工資時，均已知悉原告會自每月薪資扣取百分之0.5作為福利金，然渠等迄今均未向原告表達任何異議或再商議，故原告與所僱勞工間確實已就勞工工資中扣取一定金額作為福利金一事達成約定，原告員工張哲豪及廖怡鈴於本院之證詞亦可佐證等語。並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

四、被告則以：

依職工福利金條例第1條第1項、第2條第1項之規定，職工福利金之提撥係法令課予雇主之法定義務，是雇主如為職工福

利金條例第1條第1項所稱之企業組織，即應依同法第2條第1項第1款、第2款及第4款規定，由雇主提撥福利金辦理職工福利事業；本件原告雖未依法設立職工福利委員會，惟仍應本於上開規定之限度內提撥福利金辦理職工福利事業，並將福利金移送職工福利金委員會保管，此亦屬法令課予原告之義務，自毋須徵得勞工同意。然非謂原告毋須徵得勞工同意，即可逕自勞工工資中扣取福利金。從原告提供之勞工名冊及10月、11月工資清冊顯示，原告僱用勞工人數達159人（已扣除離職及育嬰留職停薪），應依法申請設立職工福利委員會。然依106年12月29日之勞動檢查紀錄，及原告資深專員徐明煜之陳述，可知原告內部雖有成立職工福利委員會，但並未向主管機關申請登記成立。是以，原告未依法成立職工福利委員會，卻逕自員工工資中扣款作為福利金，違法事實洵堪認定。再者，依原告提供薪資福利資料，僅能顯示原告於新進人員教育訓練時有單方告知員工代扣取福利金情事，尚難認原告已經員工同意自工資中扣款作為福利金。又原告雖於受檢後有提具員工個人聲明書，惟稽其內容，僅概括聲明原告無「未全額給付工資」情事，非屬個別勞工同意原告得自渠等每月工資中扣款作為福利金之具體事證，亦難認原告已符合勞動基準法第22條第2項但書規定所稱法令另有規定或勞雇雙方另有約定之條件等語，資為抗辯。並聲明：駁回原告之訴。

五、本件如事實概要欄所載之事實，有被告所屬勞動檢查處106年12月29日勞動檢查紀錄（見原處分卷第99、100頁）、員工出勤紀錄（見同上卷第111至126頁）、員工106年10月、11月份工資明細表（見同上卷第127、128頁）、原處分（見同上卷第63至65頁）、訴願決定書（見同上卷第3至6頁）、

員工個人聲明書（見本院卷第43至45頁）影本附卷可稽，洵堪認定。是本件爭點在於：被告以原告未成立職工福利委員會，卻逕自勞工張哲豪、朱玲寬及廖怡鈴等人106年10月至11月薪資中，每月扣除福利金致未全額給付渠等工資，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款及第80條之1第1項，以原處分裁處原告罰鍰2萬元，並公布其名稱及負責人姓名，是否合法有據？

六、本院之判斷：

（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、……」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，並限期令其改善；……。」可知勞動基準法之制定，旨在保障勞動條件之最低標準，是勞雇雙方均有遵守該法之義務。而工資係勞工因工作而獲得之報酬，亦為勞工維持經濟生活之主要憑藉，故為保障勞工生活，勞動基準法第22條第2項明定，工資應全額直接給付勞工，除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外，雇主不得以任何理由扣發工資。

（二）次按職工福利金之緣由在於早期勞工工資微薄、生活艱難，政府於32年間頒布職工福利金條例，規定公、私營工廠

、礦場或其他企業組織提撥職工福利金，以提供勞工食衣住行育樂等方面福利；時至今日，職工福利金多元化運用，有助於提升企業員工福利。該條例第1條規定：「（第1項）凡公營、私營之工廠、礦場或其他企業組織，均應提撥職工福利金，辦理職工福利事業。（第2項）前項規定所稱其他企業組織之範圍，由主管官署衡酌企業之種類及規模另定之。」第2條第1項規定：「工廠礦場及其他企業組織提撥職工福利金，依左列之規定：一、創立時就其資本總額提撥百分之1至百分之5。二、每月營業收入總額內提撥百分之0.05至百分之0.15。三、每月於每個職員工人薪津內各扣百分之0.5。四、下腳變價時提撥百分之20至40。」第5條第1項規定：「職工福利金之保管動用，應由依法組織之工會及各工廠、礦場或其他企業組織共同設置職工福利委員會負責辦理；其組織規程由勞動部訂定之。」又依行政院勞工委員會（現改制為勞動部）92年3月24日勞福1字第0920016167號令（下稱勞委會92年3月24日令）：「其他企業組織之範圍，為平時僱用職工在50人以上之金融機構、公司、行號、農、漁、牧場等。」

（三）復按職工福利金條例施行細則第2條規定：「工廠礦場或其他企業組織提撥之職工福利金，應於提撥後立即移送職工福利委員會保管。」核此規定，著眼於提撥福利金如何保管之問題，並非謂尚未成立職工福利委員會，企業組織即無提撥職工福利金之義務，此觀前揭職工福利金條例第2條第1項第1款及施行細則第2條規定，即可明瞭，自保障勞工權益之角度，更應為此種解釋（最高行政法院78年度判字第1896號裁判、最高法院92年台上字第1779號民事判決意旨參照）。另依職工福利金條例第5條規定訂定之職

工福利委員會組織準則第15條規定：「職工福利委員會設立職工福利社前，應檢附相關資料向當地主管機關申請登記，並受其監督。」經查，被告於106年12月間實施勞動檢查時，原告僱用勞工人數達159人（已扣除離職及育嬰留職停薪），此有原告提供之勞工名冊及10月、11月工資清冊附卷可稽（見原處分卷第107至128頁）。依前述勞委會92年3月24日令規定，原告應申請設立職工福利委員會，然其設立後並未向主管機關申請登記成立，亦經原告資深專員徐明煜陳述明確（見原處分卷第99、100頁之被告106年12月29日勞動檢查紀錄），且為兩造所不爭執，是以原告於內部雖成立職工福利委員會，然尚未向主管機關申請登記，依前開規定及說明，原告仍有提撥職工福利金之義務，核先敘明。

（四）本件被告以原告從事電腦及事務性機器設備批發等業務，為適用勞動基準法之行業；經被告所屬勞動檢查處於106年12月29日派員實施勞動條件檢查，認原告未成立職工福利委員會，逕自勞工張哲豪、朱玲寬及廖怡鈴等人106年10月、11月薪資中，每月扣除福利金225元、190元、180元，致未全額給付渠等工資，違反勞動基準法第22條第2項工資應全額直接給付勞工之規定。惟查，原告成立職工福利委員會，雖尚未向主管機關申請登記，然其員工人數於被告受檢時達170人，為職工福利金條例第1條所規定之其他企業組織，依法即有提撥職工福利金之義務，是不論原告有無取得勞工之同意，原告依職工福利金條例第2條第1項第3款規定，自員工每月薪資中提撥0.5%作為職工福利金，於法有據，自無違法扣發工資之情事。況且，行政機關處罰行為人，負有舉證責任，倘被告認原告未得員工同

意扣除職工福利金，即違反勞動基準法前揭規定，仍應就「未得員工同意」乙情負舉證之責。然被告實施勞動檢查時未詢問張哲豪、朱玲寬及廖怡鈴等員工，以證明原告未得勞工同意即無故扣發薪資，僅以原告提供之文件（員工聲明書、員工教育訓練資料等件）未能證明已得員工同意，逕認原告違法扣發薪資云云，自屬速斷，容有未洽。而證人廖怡鈴、張哲豪於本院審理時均到庭結證稱：應徵工作時清楚其薪資內容，同意公司就其薪資扣百分之0.5作為職工福利金，對其沒有意見等語（見本院卷第139至149頁之準備程序筆錄），足徵原告上開扣款亦得其員工廖怡鈴、張哲豪等人同意（另員工朱玲寬已離職，兩造當事人未能提供其年籍資料供本院調查），被告此部分主張，亦難憑採。

七、綜上所述，被告以原處分裁處原告2萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名，尚有違誤，訴願決定予以維持，亦有未合。原告訴請撤銷訴願決定及原處分，為有理由，應予准許。

八、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法經本院斟酌後，核與判決不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

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

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　29　　日

臺北高等行政法院第四庭

審判長法　官　林　玫　君

法　官　梁　哲　瑋

法　官　侯　志　融

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　　108　　年　　5　　月　　29　　日

書記官　徐　偉　倫