

臺北高等行政法院判決

107年度訴字第1627號

) FKT64W1Z1X5L0;@108年4月11日辯論

原告 岩漿股份有限公司

代表人 賴嘉玲（董事長）

被告 新竹縣政府

代表人 楊文科（縣長）

訴訟代理人 陳蓮秋

吳淑雲

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10月8日勞動法訴字第1070014986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、程序事項：

1.被告代表人變更，新任代表人依法聲明承受訴訟，應予准許。

2.「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。」「有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。」行政訴訟法第111條第1項、第3項第2款分別定有明文。

3.本件原告起訴時，原聲明：「(1)訴願決定及原處分均撤銷。(2)確認被告公布原告名稱之處分為違法。」嗣原告於訴訟中，變更訴之聲明為：「訴願決定及原處分均撤銷。」（參本

院卷p117)經核原告上開訴之變更，與原訴請求之基礎事實相同，揆諸前揭規定，應予准許。

二、事實概要：

原告從事餐館業，為適用勞動基準法之行業。被告所屬勞工處於107年3月30日對原告實施勞動檢查，發現原告所僱勞工梁○○於106年12月份薪資遭扣除制服費用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。案經被告審查屬實，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。經勞動部107年9月28日勞動法訴字第1070014986號決定訴願駁回，原告不服，遂提起行政訴訟。

三、本件原告主張：

- 1.參台灣桃園地方法院96年度勞簡上字第7號判決、臺灣高等法院高雄分院90年度勞上字第9號判決、台北地方法院台北簡易庭94年度北勞小字第80號判決、勞基法施行細則第7條第6款規定，勞動契約中得就「勞工應負擔之膳宿費、工作用具費有關事項」約定之，而制服費用亦屬「工作用具費有關事項」之一，則約定之制服費用如具合理性者，勞資雙方自得本於前揭勞基法施行細則第7條第6款規定於契約中約定於一定條件下由勞工負擔制服成本。
- 2.參最高行政法院106年度判字第93號判決、勞基法第22條第2項規定，原告與所屬勞工梁○○簽屬之不定期勞動契約書第10條及第37條已約定梁姓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，原告並得自發給之各項報酬中扣抵

之，而梁○○於106年8月25日到職，離職日為107年1月1日，未繼續工作滿6個月，自應依約定負擔制服成本，而梁○○於辦理離職程序時，經店長江正宇親自與其於「離職申請表」逐欄逐項一一確認後，梁○○亦親自簽署，其中「違約金或扣款」欄位載明有「制服扣款新台幣440元，本人同意自各項報酬中扣減」，文字淺顯易懂，顯見該梁○○同意原告自應發給之工資中扣抵440元，原告未違反同法第22條第2項規定至明。訴願決定書認定顯與事實不符。梁○○於離職後向被告申請勞資爭議調解，該新竹縣勞資爭議調解紀錄載明其申請調解標的範圍為請求原告開具非自願離職證明書，以協助其申請失業給付，亦未就原告自其工資中扣抵440元有所爭執，亦足佐證梁○○確實同意原告自其工資中扣抵應負擔制服費成本440元。

3.參勞動基準法第56條第1項、58條第2至4項、第61條第2項、勞工退休金條例第29條、勞工保險條例第29條第1項等規定，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項規定「法令另有規定者」，得排除工資應全額給付勞工之規定，則原告依民法第334條及第335條規定向梁○○為自應發給工資中抵銷其應負擔制服成本之意思表示者，亦合於同法第22條但書所稱「法令另有規定」，而足證原告未違反同法第22條第2項規定。

4.被告對於(1)原告已於勞動契約中與梁○○約定，梁○○未繼續工作滿6個月而終止契約，應負擔制服成本；(2)原告得自發給之各項報酬中扣抵；(3)原告所屬店長於梁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440元，而梁姓勞工亦親自簽署；(4)梁○○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440元等有利

原告之情形，未盡一律注意義務，甚至於被告勞工處派員勞動檢查時，於「新竹縣政府勞工處：一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表」顯示該檢查員亦僅要求原告說明勞工梁○○扣除制服費440元，於何月薪資扣款，未調查原告是否有與梁○○就制服成本負擔有所約定，亦未調查原告自應發給梁姓勞工工資中扣抵制服成本是否取得其同意，同樣對原告有利之情形，未盡一律注意義務，被告亦未能確實證明原告違法事實之存在，僅憑片面之臆測，則被告對原告處以罰鍰並公布原告姓名，均屬違法，原處分自應撤銷。

5.並聲明：將原訴願決定書及原處分均撤銷，訴訟費用由被告負擔。

四、被告則以：

1.按勞動基準法第22條第2項：「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。」其立法目的即在於為避免工資被任意扣減、扣押或不直接發給勞工，規定工資應全額直接給付。再依89年10月16日台勞資二字第0043550號函釋規定「…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…要求勞工負擔或分擔成本，顯不妥當。」故原告當不得以定型化離職單片面規定制服費用於工資中扣除，其不符勞動基準法規定，至為明顯。

2.勞委會函之意旨，員工制服應是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，其費用應為勞務本或職工福利之一部分，因此，如要求勞工負擔或分擔成本以減輕自己之經營成本，顯不妥當，原告與勞工梁○○所訂勞動契約第10條，僅在規範受僱人（勞工

梁○○)如有違反僱傭契約或因執行職務而不法侵害他人權利時，對於僱用人或受害人應負債務不履行或侵權行為損害賠償責任之民事法律規定，況受僱人(勞工梁○○)經被告107年3月30日勞動檢查發現，受僱人(勞工梁○○)乃於107年1月1日自請離職，無違反雙方勞動契約之情形，自非屬勞動契約第10條所稱『違約自負制服或教育訓練費用』之情形，原告逕由勞工梁○○106年12月份薪資中扣除制服費，自與勞動基準法第22條第2項規定不符。

3.原告據以扣發勞工梁○○制服費之依據，為離職申請表及雙方訂立勞動契約，而該「勞動契約」係原告與受僱人(勞工梁○○)在從屬關係提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，亦非原告與所屬員工勞雇雙方之「另有約定」，足見原告所訂定「勞動契約第10條」之規定，無勞動基準法第22條第2條但書之適用至明。又依離職申請書所載，有關制服扣款之部分，顯是由原告所填載，尚難認定原告與勞工梁○○已就「制服扣款」之收取方式及金額已另有同意之約定。

4.並聲明：原告之訴駁回，訴訟費用由原告負擔。

五、兩造不爭之事實及兩造爭點：

1.如事實欄所述之事實，業據提出原處分(參原處分卷p29-31)、訴願決定(參訴願卷p1-5)、不定期勞動契約(參本院卷p19-35)、離職申請表(參本院卷p37)、新竹縣勞資爭議調解紀錄(參本院卷p39-41)、新竹縣政府勞工處一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表(參本院卷p45-53)等為證，其形式真正為兩造所不爭執，堪信為真。

2.兩造爭點為：原告扣除制服費用440元，是否構成「有工資未全額給付勞工」之情事，而違反勞動基準法第22條第2項

01 規定？

02 六、本院判斷：

03 1.本件應適用之法條與法理：

04 ①勞動基準法第1條：「（第1項）為規定勞動條件最低標準
05 保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，
06 特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。（第
07 2項）雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最
08 低標準。」

09 第22條：「（第1項）工資之給付，應以法定通用貨幣為
10 之。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以
11 實物給付之。工資之一部以實物給付時，其實物之作價應
12 公平合理，並適合勞工及其家屬之需要。（第2項）工資
13 應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約
14 定者，不在此限。」

15 第56條：「（第1項）雇主應依勞工每月薪資總額百分之
16 二至百分之十五範圍內，按月提撥勞工退休準備金，專戶
17 存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提
18 撥之比率、程序及管理等事項之辦法，由中央主管機關擬
19 訂，報請行政院核定之。…」

20 第58條：「（第1項）勞工請領退休金之權利，自退休之
21 次月起，因五年間不行使而消滅。（第2項）勞工請領退
22 休金之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。（第3項
23 ）勞工依本法規定請領勞工退休金者，得檢具證明文件，
24 於金融機構開立專戶，專供存入勞工退休金之用。（第4
25 項）前項專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或
26 強制執行之標的。」

27 第61條：「（第1項）第59條之受領補償權，自得受領之

日起，因二年間不行使而消滅。（第2項）受領補償之權利，不因勞工之離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。（第3項）勞工或其遺屬依本法規定受領職業災害補償金者，得檢具證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入職業災害補償金之用。…」

第79條：「（第1項）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21條第1項、第22條至第25條、第30條第1項至第3項、第6項、第7項、第32條、第34條至第41條、第49條第1項或第59條規定。…」

② 勞動基準法施行細則第7條【舊】：「勞動契約應依本法有關規定約定左列事項：…六、勞工應負擔之膳宿費、工作用具費有關事項。…」第7條【106年6月16日修正】：「勞動契約應依本法有關規定約定下列事項：…六、勞工應負擔之膳宿費及工作用具費。…」

勞工退休金條例第29條：「（第1項）勞工之退休金及請領勞工退休金之權利，不得讓與、扣押、抵銷或供擔保。（第2項）勞工依本條例規定請領月退休金者，得檢具勞保局出具之證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入月退休金之用。（第3項）前項專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。」

勞工保險條例第29條：「（第1項）被保險人、受益人或支出殯葬費之人領取各種保險給付之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。（第2項）被保險人或受益人依本條例規定請領年金給付者，得檢具保險人出具之證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入年金給付之用。（第3項）前項專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強

01 制執行之標的。…」

02 ③勞委會89年10月16日（89）臺勞資2字第0043550號函：「
03 …雇主為事業經營之目的，強制勞工於提供勞務之場所或
04 提供勞務之當時所為必要之行為，其或為工作安全之目的
05 ，或為勞動紀律之需要，其費用應為勞務成本或職工福利
06 之一部分，要求勞工負擔或分擔成本，顯不妥當。」

07 2.按勞動基準法第22條第2項「工資應全額直接給付勞工。但
08 法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限」，換言之
09 ，工資應全額給付為原則，除非「法令另有規定」或「勞雇
10 雙方另有約定」，本案爭議在於原告主張：(1)已於勞動契約
11 中與梁○○約定，梁○○未繼續工作滿6個月而終止契約，
12 應負擔制服成本；(2)得自發給之各項報酬中扣抵；(3)梁○○
13 離職時，其在離職申請表確認其同意自各項報酬中扣減制服
14 費用440元；(4)梁○○申請勞資爭議調解標的範圍不包括自
15 其工資中扣減制服費用440元等情形，屬於勞雇雙方另有約
16 定之範疇，足見原處分有所違誤。

17 3.經查，雖原告所主張之勞動契約第37條約定「勞工每次受領
18 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
19 者（不論其原因為何），其應負擔制服成本，原告並得自發
20 給之各項報酬中扣抵之」，但這是定型化契約（參見本院卷
21 p19-35），其中僅有勞工之簽名及第2條關於「受僱起始日
22 」、「試用期間」之記載（空格填入式），其餘均未為任何
23 變更，就勞工而言，無任何調整契約內容之機會與空間，自
24 不容以這樣的契約訂定方式，認為屬於「勞動基準法第22條
25 第2項」所稱之「勞雇雙方另有約定」。既然原告所主張之
26 勞動契約關於「應負擔制服成本」之事由，並非勞動基準法
27 第22條第2項所稱之勞雇雙方另有約定，則應貫徹的是工資

應為全額之給付。而被告於107年3月30日勞動檢查發現，勞工梁○○於107年1月1日自請離職，承上說明，原告無由主張勞動契約第37條之約定，當然也就無由主張勞動契約第10條所稱「違約自負制服或教育訓練費用」為約定之事由，原告自不得於勞工梁○○106年12月份薪資中扣除制服費（440元）。

4.至於，原告另主張「梁○○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440元」、「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。就勞工而言，因為有勞動契約第37條（有關扣減制服費用）約定，及第10條（有關扣減制服費用，得由各項報酬中扣抵）之約定，與資方洽商時當然無由拒絕「在離職申請表，同意自報酬中扣減制服費用」而簽名。然若，離職勞工梁○○得以知悉勞動契約第37條（關於扣減制服費用）之約定是無效的，當然不會於離職時在離職申請表，確認其同意自報酬中扣減制服費用。原告如此之主張，顯然基於一個因定型化契約而無效之約定為基礎，自不容以勞工梁○○不知情下的同意，作為權利之讓步或拋棄，原告所稱當無足採。而關於梁○○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乙事，這也是源於梁○○不知悉也未能理解：勞動契約第37條（關於扣減制服費用）之約定是無效的。同樣的，也不容以勞工梁○○不知情下，而未能將之納入申請勞資爭議調解標的範圍，而認為勞工梁○○認同有關扣減制服費用之事宜；原告所稱，亦無足採。

5.勞委會89年10月16日（89）臺勞資2字第0043550號函：「...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

01 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
02 　，要求勞工負擔或分擔成本，顯不妥當。」這是主管機關基
03 於其職權，就主管法規所為之闡釋，並不違反立法意旨，也
04 與一般法律解釋學的方法相當，本院當得援用，穿著制服既
05 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，
06 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
07 部分，本案情節是處於勞資雙方無約定之情形下，該制服費
08 用不應由勞工負擔。另原告又稱「依民法第334條及第335條
09 規定為抵銷該制服成本」之意思表示，亦合於勞動基準法第
10 22條但書所稱之「法令另有規定」，按上揭民法之規定，是
11 處理抵銷的狀態，而抵銷的前提是雙方各擁有債權並各負有
12 債務，然本案是原告尚有未清償之薪資債務（勞工擁有債權
13 ），而勞工並無需負擔制服費用（資方未擁有債權）何來抵
14 銷之說，原告所稱，亦無足參。

15 6.綜上所述，原告上開所訴各節，均非可採，原處分並無違誤
16 　，訴願決定遞予維持，亦無不合，原告徒執前詞，訴請判決
17 如其聲明所示，為無理由，應予駁回。本件判決基礎已臻明
18 確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核
19 與判決不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

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

22 中 華 民 國 108 年 4 月 25 日

23 臺北高等行政法院第六庭

24 審判長法 官 陳金園

25 法 官 畢乃俊

26 法 官 陳心弘

27 一、上為正本係照原本作成。

01 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
 02 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判
 03 決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。
 04 三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴
 05 訟法第241條之1第1項前段）
 06 四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同
 07 條第1項但書、第2項）

08 09 得不委任律師為訴訟 10 代理人之情形	11 12 所 需 要 件
13 14 (一)符合右列情形之一 15 者，得不委任律師 16 為訴訟代理人	17 18 1.上訴人或其法定代理人具備律師資 19 格或為教育部審定合格之大學或獨 20 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。
21 22 (二)非律師具有右列情 23 形之一，經最高行 24 政法院認為適當者 25 ，亦得為上訴審訴 26 訟代理人	27 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

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10

	、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 108 年 4 月 25 日
書記官 林淑盈