臺灣新北地方法院行政訴訟判決

108年度簡字第53號
108年7月18日辯論終結

原　　告　中興大業巴士股份有限公司
代　表　人　呂奇龍
訴訟代理人　朱麗真律師
被　　告　新北市政府
代　表　人　侯友宜（市長）
訴訟代理人　李秀茜
　　鄭茜芸

上列當事人間因勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國108年2月26日勞動法訴字第0000000000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。

事實及理由

壹、程序事項：

本件因屬原告不服被告所裁處罰鍰新臺幣（下同）10萬元部分而涉訟，是其罰鍰數額在40萬元以下，則依行政訴訟法第229條第2項第2款之規定，應適用簡易訴訟程序。

貳、實體方面：

一、事實概要：

緣原告係從事客運業，為適用勞動基準法之行業。經被告所屬勞動檢查處於民國（下同）107年5月17日實施勞動條件檢查，發現原告以勞工黃獻能（下簡稱黃君）肇事致乘客摔傷（減發安全服務獎金）、未做一級保養（懲罰減發）及過站未停（懲罰減發）為由，自黃君107年4月份工資中分別減發5,000元、1,800元及3,000元（合計減發9,800元），致工資未全額給付黃君，違反勞動基準法第22條第2項（本文）規定。案經被告審查屬實，以107年8月8日新北府勞檢字第0000000000號勞動基準法罰鍰裁處書（下稱原處分

），依同法第79條第1 項第1 款及第80條之1 第1 項等規定，並考量原告僱用勞工人數達300 餘人，經審酌行政罰法第18條第1 項及新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準附表第13項規定後，處原告罰鍰10萬元，並公布名稱及負責人姓名。原告不服，提起訴願遭決定駁回，遂向本院提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

（一）主張要旨：

1、查原告所未給付者為獎金，並非工資；退一步言，縱原告未給付者為工資，然依勞雇雙方約定，雇主本得直接扣減，原告並未違法，原處分及訴願決定顯有違誤。

2、勞動基準法第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」，本件勞雇雙方確實另有約定，則依前開法條但書規定，即得排除本文規定，分述如下：

⑴本件勞工黃君於107 年3 月17日有未落實一級保養，於107 年4 月3 日經原告因此減發獎金1,800 元（複查表及人事獎懲令）。另黃君又於107 年3 月19日過站不停（一年內）首次，於107 年4 月11日經原告因此減發獎金3,000 元（複查表及人事獎懲令）。嗣黃君又於107 年4 月6 日因開關車門不當致乘客跌倒受傷，減發安獎5,000 元（複查表），原告於107 年4 月份因此獎懲減發4,800 元（1,800 元+3,000元），減發安獎5,000 元，此有黃君於107 年3 、4 月份薪資單可資佐證。

⑵黃君於證三、四複查表上表示：「當時可能未注意，下次會改進」、「我當時未注意有乘客要搭車，下次會注意」等語，且細繹黃君於107 年4 月6 日之行車記錄光碟，鏡頭3 於14：07：40－14：08：30間顯示：黃君駕車到站開車門，有1 女性乘客（按此為投訴人）上車，另有1 女性乘客下車，突然車門關上，投訴人跌倒，黃君又打開車門，黃君對下車乘客說因為你們沒按下車鈴很危險，對投訴

人則不斷說不好意思、不好意思等語，顯見黃君開關車門不當致乘客跌倒受傷無疑。黃君於證五複查表表示「車門關到一半，忽然有兩名女子，未按車鈴，忽然往車外衝，把上車婦人撞倒」云云，此與客觀證據之行車紀錄光碟內容不符，顯屬不實。

⑶由前開證三至證五複查表顯示，原告均業已告知黃君違規情況，並讓黃君陳述意見在案，黃君對107年3月17日及19日之違規情節並不爭執，縱對107年4月6日事發經過有所爭執，然行車紀錄光碟業已紀錄清楚，實不容黃君飾詞狡賴，此觀刑事傳票載明黃君因本件事故遭提起業務過失傷害之告訴（刑事傳票）可見一般，據悉黃君拒不到庭，遭通緝在案。

⑷黃君於新進時，即業已知悉原告之薪資結構及工作規則等事項（課程表，黃君簽名於上），並曾聲明對於公司訂定之「行車人員安全服務指標獎懲實施要點」各區分項目，已確實閱讀並了解其中各項規定且具領本要點手冊（聲明書），顯見勞雇雙方確實另有約定，則原告依前開「行車人員安全服務指標獎懲實施要點」及事故處理辦法為減發獎金1,800元、3,000元以及減發安獎5,000元（獎懲實施要點及事故處理辦法節本），並未違反勞動基準法第22條第2項（工資應全額直接給付勞工）之規定，蓋因勞雇雙方確實另有約定，黃君均明確知悉在案。

⑸訴願決定書以互核黃君對於肇事致乘客摔傷之事實經過及責任，於訴願人單號00000000000複查表中與受傷乘客說明不一致，是依據勞委會82年11月16日函之釋示，勞工對於是否違約仍有爭議，訴願人不得自107年4月份工資中，減發安全服務獎金5,000元云云；恐係因未審酌證七光碟所顯示之影像所致，況且據證十一獎懲實施要點及事故處理辦法所示，黃君不論違規程度造成損失金額多寡，均減發安全服務獎金5,000元，黃君不可能諉為不知，本件自無前開勞委會函釋之適用。

3、綜上所述，原處分機關據此處以罰鍰10萬元，並經訴願決定維持，均有欠缺周延之違誤。

（二）聲明：訴願決定及原處分關於「罰鍰10萬元」部分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

（一）答辯要旨：

1、按勞動基準法第2 條第3 款規定：「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」基此，所謂「工資」，係指勞工因工作獲得之經常性給與；一般而言，須具備以下兩要件：1.勞務對價性：即給與是否構成勞務的對價。2.經常性給與：未必與時間上之經常性有關，係指制度上之經常性，如根據事業單位之制度（如勞動契約、工作規則、團體協約或企業內習慣），雇主有向勞工給付的義務時，即屬經常性給與。該給付之支付對勞資雙方而言，具有一定之可預見性；對勞工而言，與其他勞務對價之給與無明顯差別。且勞基法第22條第2 項所謂「全額」，乃指不能予以折扣給付；蓋工資係勞工因工作而獲得之報酬，亦為其維持經濟生活最重要之憑藉，故為保障勞工生活，勞基法乃明定工資應全額、直接並定期給付勞工。至於同條項但書所謂法令另有規定，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，不得逕自扣發薪資或逕為抵銷而不全額給付工資，否則勞工如動輒須就雇主積欠之工資循民事訴訟程序要求給付，勢將嚴重影響勞工生活，此顯與勞基法之立法目的有違（臺北高等行政法院99年簡字第637 號行政判決意旨參照）。故雇主依勞資雙方商定結果，得直接由勞工工資中扣取一定金額，固非法所不

許，惟其事由、金額及責任歸屬等相關事項，均須明確而無爭議，如勞工仍有爭執，即非雇主單方面所能認定，應請求當地主管機關協調處理或另循司法途徑解決，不得逕自勞工工資中扣取。

2、依原告於受檢時所陳稱：「（問：貴單位的工資制度為何？）答：…安服獎金：即安全服務獎金，依駕駛員當月營收績效8%計給，內含安全獎金5,000元，當月有兼責或全責肇事者減發。獎懲減發：為駕駛員超速、過站不停或未做一級保養等減發項目。減發安獎：從安服獎金內減發的金額。」、「（問：請問貴單位勞工黃獻能的薪資計算方式為何？）答：…4月有一筆獎懲減發（未做一級保養及過站不停），一筆減發安獎（肇事，使乘客摔傷等）扣項，惟未經勞工確認金額後同意減發。」等語，此有檢查紀錄在卷可稽，亦經原告簽認內容無誤。可知安服獎金具備制度經常性，並為勞工事先可得預見，亦為勞工提供勞務之對價，自為工資之一部，又查原告所提供黃君4月薪資明細表所載，原告確實逕自以「獎懲減發」、「減發安獎」名目分別自黃君薪資中扣發4,800元（即未做一級保養扣發1,800元及過站不停扣發3,000元之總合）及5,000元（即認定肇事使乘客摔傷）等情，原告違規事實洵堪認定，本府依法裁處並無不妥。另依原告所提供安全服務獎金核算標準，若勞工違反行車人員各相關規定要點、工作規則及主管機關等各項規定，依規「減發」安全服務獎金，且安全服務獎金內含安全獎金5,000元，當月有兼責或全責肇事者「減發」，顯見勞工發生原告所訂行車人員安全服務指標獎懲實施要點之情形，依前開安全服務獎金核算標準，係自勞工之安全服務獎金項目減發獎金金額（即以「安服獎金」作為加項，再以未達給付條件而扣除），而非先自安全服務獎金減發金額後，又以「獎懲減發」、「減發安獎」名目作為扣項扣減薪資。

3、另查，原告針對黃君未做一級保養、過站未停（獎懲減發

）及肇事致乘客摔傷（減發安獎）等情，固有實施書面懲戒，針對懲戒扣薪額度亦訂有相關內部規範，並對黃君透過教育訓練使其知悉，惟黃君對於未做一級保養、過站未停及肇事致乘客摔傷（減發安獎）等情是否同意原告進一步依其所訂懲戒扣薪標準扣薪，並未見原告提出事證以實其說（併參照原告4月6日中興乘客反映/稽查資料複查表所載：「當事人陳述或申覆：我在新店大坪林，有載到一婦人，單獨一人，上了公車之後，車門關到一半，忽然有兩名女子，未按下車鈴，忽然往車外衝，把上車婦人撞倒，我見情況混亂，就到後方也就是後門處理，兩名女子自知闖禍不敢離開現場，我問婦人，身體有沒有怎樣，她說沒事。等車開到新莊中原路，婦人要下車才說，她受傷要賠償金錢，可是又找不到傷口，我說無憑無據很難拿到錢，她說我車子已經開走，可是又停下來載她，才害她受傷！語無倫次，我說你有公司電話，有問題再聯絡，因為現場你說沒事，兇手走了才說有事，我無能為力。」及原告與黃君4月27日勞資爭議調解紀錄所載：「勞方主張：資方有公告勞方於3月17、19日有違規事項，於薪資扣獎金1,800元及3,000元，但資方未提出具體證據，證明勞方確實有違規，故請資方提出勞方違規證明…但經勞方反應提出具體證明，站長未提供，再向公司反應，未獲得具體回應。」等語，亦足見黃君針對是否達到扣薪條件及是否同意扣薪等情，均有爭執），原告自不得以黃君未做一級保養、過站未停及肇事使乘客摔傷為由，片面逕自其4月份工資中扣發4,800元及5,000元，且原告既未以安服獎金名義給付安全獎金5,000元，更另以「減發安獎」為由扣發黃君5,000元，明顯有溢扣工資情事，所述實難執為免責之論據。

4、綜上所述，本件原告違法事實至為明顯，原告所訴無理由。

（二）聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

原告對所僱勞工黃君是否有原處分所指「『未全額』給付『工資』」之違法事實？有無勞動基準法第22條第2項但書之適用？

五、本院的判斷：

（一）前提事實：

爭訟概要欄所載之事實，除原告否認所為違反勞動基準法第22條第2項本文之規定外，其餘事實業據二造所不爭執，且有公司及分公司基本資料查詢〈明細〉影本1紙、勞工名冊影本1紙、黃君薪資明細表影本1紙、薪資媒體報表影本1紙、中興乘客反應/稽查資料複查表影本3紙、中興大業巴士股份有限公司令影本1紙2紙、薪資明細通知單影本1紙（見本院卷第33頁、第135頁、第145頁、第153頁、第169頁至第177頁、第181頁）足資佐證，是除原告否認部分外，其餘事實自堪認定。

（二）原告對所僱勞工黃君有原處分所指「『未全額』給付『工資』」之違法事實，其並無勞動基準法第22條第2項但書之適用：

1、應適用之法令：

⑴勞動基準法：

A.第2條第3款：

本法用詞，定義如下：三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。

B.第22條：

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。

C.第79條第1項第1款：

有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反第二十一條第一項、第二十二

條至第二十五條、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項或第五十九條規定。

⑵勞動基準法施行細則第10條：

本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。

⑶行政罰法第7 條：

違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關或其他組織違反行政法上義務者，其代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，推定為該等組織之故意、過失。

⑷新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（屬行政程序法第159 條所規定為協助屬官行使裁量權而訂頒之裁量基準〈行政規則〉）第2 點第1 項：

本府處理違反勞基法事件統一裁罰基準依附表之規定。

⑸新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準附表第13項：

裁罰依據：第79條第1 項第1 款及第80條之1 第1 項。罰則規定：依違規次數處2 萬元以上100 萬元以下罰鍰，且公布事業單位或事業主名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，按次處罰。法條依據：第22條第2 項

。違規事項：工資未全額直接給付勞工，且無第22條第2項但書情形。裁罰基準：違規次數：1 次、僱用勞工人數101 人以上、10萬。備註：違規事業單位為上市或上櫃公司，按裁罰基準所規定之裁罰金額加重處罰百分之二十，最高以100 萬元為限。

2、原告給付予所僱勞工（駕駛員）之「安全服務獎金」，其金額係「營收績效之8%」，而其核算標準為「1.營收績效為0 時不發本項獎金。2.若違反行車人員各相關規定要點、工作規則及主管機關等各項規定，依規定減發安全服務獎金。3.內含安全獎金5,000 元，當月有兼責或全責肇事者減發之。4.安全服務獎金拆分項兩小項『安全服務金』【原安全服務獎金（單班、雙班取滿8 小時）】及『加勤安全服務獎金』【原安全服務獎金（單班、雙班逾8 小時】」，此有原告所提出之「薪資核算標準」影本1 份（見本院卷第125 頁、第127 頁）附卷足佐；復依原告之「行車人員安全服務指標獎懲實施要點」節錄影本1 份（見本院卷第191 頁、第193 頁、第195 頁）所示，則原告所僱駕駛員若有「一級保養未實施」、「過（到）站不停」之情事而予以減發獎金，其所憑依據均係此「行車人員安全服務指標獎懲實施要點」，足見原告以黃君肇事致乘客摔傷（減發安全服務獎金）、未做一級保養（懲罰減發）及過站未停（懲罰減發）為由，自黃君107 年4 月份工資中分別減發5,000 元、1,800 元及3,000 元（合計減發9,800 元），均係自原應發予黃君之「安全服務獎金」項目下予以減發，洵無疑義；又依前揭勞動基準法第2 條第3 款就工資之定義所示，足知勞動基準法所指之「工資」，乃具下列要件：①由雇主給付勞工。②勞工因工作所獲得之對價。③須為經常性之給與。而判斷是否為工資，不應以其給付名稱如何為基準（參照最高行政法院93年度判字第923 號判決意旨），是該「安全服務獎金」既係依黃君提供勞務（駕駛車輛載客）之營收績效而按8%之金額給付，

則當屬黃君於原告指揮監督下一定時間提供勞務所獲得之對價，顯非原告一時恩惠性、勉勵性之額外給付，且亦非屬勞動基準法施行細則第10條所列者，故縱然在金額上並非每月一致，但因已成為固定常態工作中可取得之給與，制度上亦同時符合經常性，非偶爾為之，自應屬勞動基準法所指之「工資」無訛，故原告係自原告之「工資」中減發前開金額，自堪認定。

3、「工資」為勞工及其家屬維持生活最主要之憑依，如勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單方面所能認定而有爭議時，雇主得請求當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，但不得逕自扣發工資，否則即與勞動基準法第22條第2 項規定有違；另參照改制前行政院勞工委員會82年11月16日台（82）勞動二字第00000 號函：「……查勞動基準法第22條第2 項規定『工資應全額直接給付勞工』，如勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單方面所能認定而有爭議時，得請求當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，但不得逕自扣發工資。」，是勞動基準法第22條第2 項但書所指「勞雇雙方另有約定」，即應依上開意旨而為解釋。查黃君就被告指其於107 年3 月17日、107 年3 月19日有違規事項而分別扣獎金1,800 元、3,000 元一事，於107 年4 月17日即申請勞資爭議調解，並於107 年4 月27日辦理之新北市政府勞資爭議調解會議中主張原告所屬站長雖有告知違規事項，但經其反應需提出具體證明未果，此有新北市政府勞資爭議調解紀錄影本1 份〈見本院卷第155 頁〉（至於依黃君於前揭中興乘客反應/ 稽查資料複查表之「陳述或申覆」內容以觀，就107 年3 月17日部分固載稱：「我當時可能未注意，下次會改進」，然該表所載之反應內容係關於乘客上、下車未完成即起駛及急煞車，核與「獎懲」欄所示「一級保養未落實」無涉；另就107 年3 月19日

部分固載稱：「我當時未注意有乘客要搭車，下次會注意」，但「單位意見」欄係載稱：「口頭再教育，不可過站不停，公司會調監視器，如屬實，會依規定嚴懲」，則顯然原告陳述時，並未提供監視器予黃君確認，則於具體情況未明之下，自難認黃君已承認有此違反工作規則之情事，並進而同意減發工資）。另黃君否認原告指其於107 年4 月6 日未注意乘客上車是否站穩即起駛而造成乘客受傷一事，而陳稱係因其他乘客未按下車鈴往外衝而撞倒乘客，此亦有中興乘客反應/ 稽查資料複查表影本1 紙（見本院卷第96頁）附卷可稽，是亦難認黃君已承認有此違反工作規則之情事，並進而同意減發工資，此並不因事後由車上監視器錄影畫面而可知黃君確有未待乘客上車站穩即關門致乘客倒地（見本院第254 頁之勘驗結果）而可異其認定；再者，原告所屬人事課股長王○娟於新北市政府勞動檢查處勞動檢查時亦陳稱該等減發扣項未經黃君確認金額後同意減發（見本院卷第123 頁）。從而，於原告與黃君就是否有違反工作規則一事仍有爭議，而尚未經當地主管機關協調處理或循司法途徑解決前，原告自不得單方面認定而自黃君之「工資」中予以減發，是原告雖指該等減發工資符合勞動基準法第22條第2 項但書之規定，洵無足採。

4、況且，前開減發之金額既係來自原應發予黃君之「安全服務獎金」項下，而因黃君當月之「安全服務獎金」僅有2,558 元（安服獎金1,705 元+〈加勤〉安服獎金853 元=2,558元），故在該項下能減發之金額至多僅2,558 元；惟原告竟減發黃君「安全服務獎金」項下之款項達9,800 元，就逾此部分而言，顯亦構成「未全額給付工資」之違法事實。

（三）本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，一併說明。

六、結論：

原處分認事用法，均無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　30　　日

行政訴訟庭　法　官　陳鴻清

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（原判決所違背之法令及其具體內容或依訴訟資料可認為原判決有違背法令的具體事實），其未載明上訴理由者，應於提出上訴後 20 日內向本院補提理由書（上訴狀及上訴理由書均須按他造人數附繕本，如未按期補提上訴理由書，則逕予駁回上訴），並應繳納上訴裁判費新臺幣3,000 元。

書記官　彭姿靜

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　30　　日