

臺灣臺南地方法院行政訴訟簡易判決

108年度簡字第114號

民國109年5月12日辯論終結

原告 台衛科技股份有限公司

代表人 曾啓銘

被告 臺南市政府

代表人 黃偉哲

訴訟代理人 鄭名家

訴訟代理人 吳晨暉

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服被告108年4月23日府勞檢字第1080444168號裁處書及勞動部108年11月5日勞動法訴二字第1080011225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、訴訟費用新臺幣2,000元由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：原告因勞動基準法事件，不服臺南市政府108年4月23日府勞檢字第1080444168號裁處書所為處罰鍰新臺幣20,000元之處分、勞動部108年11月5日勞動法訴二字第000000000號訴願決定，提起行政訴訟，經核屬於行政訴訟法第229條第2項第2款所定因不服行政機關所為40萬元以下罰鍰處分而涉訟之行政訴訟事件，應適用行政訴訟法第2章規定之簡易訴訟程序。

貳、實體方面：

一、爭訟概要：原告係從事成衣業，為適用勞動基準法之行業。經臺南市政府勞工局於108年3月8日實施勞動檢查，發現原告逕自扣發所僱勞工李俞萱及王珍珍108年1月份工資，致工資未全額給付，違反勞動基準法第22條第2項規定。案經被告機關臺南市政府審查屬實，乃依同法第79條第1項第1款規定，以108年4月23日府勞檢字第1080444168號裁處書，處原告罰鍰新臺幣2萬元整。原告不服被告之處分而提起訴願，經訴願受理機關即勞動部以108年11月5日勞動法

訴二字第1080011225號訴願決定駁回，原告仍未甘服，遂提起行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

(一)主張要旨：

- 1、臺灣高等法院96年度上更（一）字第14號民事判決：「所謂績效考核，係指雇主對其員工在過去某一段時間內之工作表現或完成某一任務後，所做貢獻度之檢核，並對其所具有之潛在發展能力做一評估，以瞭解其將來在執行業務之配合性、完成度及前瞻性，核屬人力資源管理體系中開發管理之一環。完善的績效考核制度，可供雇主作為獎懲、人力配置、薪資調整、教育訓練及業務改善之依據，亦可作為激勵勞工工作意願，進而提高組織士氣。員工考核既屬企業組織人事管理之範疇，雇主即具有依工作規則所定考核規定之裁量權，尚非民事法院所得介入審查。」另最高法院98年度台上字第1088號民事判決：「又工作規則中倘就勞工平日工作表現訂有考評標準，並就不符雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的者，亦訂明處理準則，且未低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準，勞資雙方自應予以尊重並遵守，始足兼顧勞工權益之保護及雇主事業之有效經營及管理。」。
- 2、本公司依工作規則第四十三條實施考核裁量，事先於107年11月內部公告說明績效裁量之獎懲內容，再於108年1月實施。本公司對內部員工進行績效評估，亦為本公司因應現實經營績效不彰而辦理之管理措施，本公司透過實際績效紀錄與分析，再據以實施獎懲並顯示於員工薪資「績效」欄內，績效佳者前兩名給予獎金以示為「獎」，績效差者最後兩名給予減薪以示為「懲」。因績效不佳而被扣減之金額，實為扣減員工之年終獎金，並無損及員工原有因工作而有之所得，有常態應領之薪資內容，且受懲員工108年1月實際所領之薪資，皆未低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準。被告機關於108年3月8日實施勞動檢查，僅以看到員工薪資表有因績效而扣減之情形，逕認定本公司違反勞基法第22條第

2 項規定，本公司不服於108 年提出訴願，勞動部於108 年11月5 日發函認定本公司除非與員工有約定，否則不能因績效扣減績效，最後裁示本公司之訴願駁回。本公司對勞動部之認定裁決表示不服，為維護本公司作為雇主依工作規則而有之管理裁量權，依法提起行政訴訟。

(二) 聲明：

1、原處分及訴願決定均撤銷。

2、訴訟費用由被告負擔。

三、被告答辯及聲明：

(一) 答辯要旨：

1、雖原告為如訴願意旨之主張，惟查勞動基準法旨在保障勞工勞動條件之最低標準，為落實此項社會政策性之立法，雇主應有遵守該法之義務。本件被告機關經查原告未有經隨機抽樣之勞工李俞萱同意逕從其108 年1 月份工資清冊中扣減「績效」2,000 元之工資扣款金額情事；另查原告未有經隨機抽樣之勞工王珍珍同意逕從其108 年1 月份工資清冊中扣減「績效」1,000 元之工資扣款金額情事。被告機關係依據108 年3 月8 日勞動檢查會談紀錄表及談話紀錄表、勞工李俞萱、王珍珍等人107 年12月至108 年2 月份出勤紀錄及工資清冊、被告機關99年12月24日工作規則核備函資料內容等資料（乙證1、2、3）。被告機關審查原告108 年5 月3 日（收文日期）訴願書（乙證5）以及108 年12月4 日及12月16日提起行政訴訟起訴狀及行政訴訟補充起訴狀之內容，係經審視上開違法情事，乃依據勞動基準法第22條第2 項：「工資應全額直接給付勞工。」之強制規定。

2、原告99年12月21日向被告機關函報之工作規則，查被告機關於99年12月24日同意核備工作規則函（乙證3）之說明三：「貴公司如另訂與本規則有關之制度、辦法或規章等，均不得違反法令之強制或禁止規定，否則無效。」此亦為勞動基準法第71條所明定：「工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。」，復

01 查被告機關同意核備之99年12月24日工作規則函中工作規則
02 (乙證3)所核備第四十三條之內容：「本公司為激勵士氣
03 ，確保工作精進，得視員工表現辦理員工獎懲及升遷。」其
04 所附內容資料(乙證3)並未顯示原告可依績效扣除工資(扣薪)
05 之原行政處分機關准允事實，即原告之108年12月16
06 日行政訴訟補充起訴狀所稱之獎懲扣薪行為係有違反法令之
07 強制或禁止規定，顯然無效，乃法令所不允許之行為，亦非
08 屬法令另有規定之情事。

09 3、勞動基準法第22條第2項規定之立法意旨係工資應全額直接
10 給付勞工，並依據最高行政法院105年裁字第932號行政裁
11 定以及臺北高等行政法院104年訴字第1029號行政判決(乙
12 證8、9)之內容顯示績效獎金有設定達成目標可領取者視
13 為工資而未經勞工同意不得濫扣，且原告於被告機關108年
14 3月8日勞動檢查勞動條件檢查會談紀錄表、談話紀錄表以
15 及原告108年5月3日(收文日期)訴願書、108年12月4
16 日及12月16日提起行政訴訟起訴狀及行政訴訟補充起訴狀之
17 內容係皆承認「績效」金額為工資項目之一，與員工是否達
18 成工作預定目標有相關而得到之工資屬性金額(乙證1、5
19)，且被告機關經審視108年3月8日勞動檢查談話紀錄表
20 以及勞工李俞萱、王珍珍等人108年1月工資清冊之「加菜
21 金」係為年終獎金之非工資金額項目，尚與「績效」工資屬
22 性金額項目有別，依據108年3月8日勞動檢查談話紀錄表
23 內容，原告受託人陳稱略以：「(問)請問原告與勞工約定
24 之工資制度為何？(答)原告所僱勞工李君之108年1月份
25 工資項目為(1)底薪2萬3,100元+(2)津貼(因執行
26 掃描而得之工資)1,000元+(3)績效(工資)扣2,000
27 元，另外非工資之項目為(1)『加菜金(年終獎金之金額
28)』及(2)『尾牙(福利金)500元』(問)工資扣項原
29 因為何？(答)原告因績效查核獎懲，是原告以107年12月
30 份及108年1月份掃描組效率報表而扣減，如：李君108年
31 1月份工資清冊中『績效』項目扣2,000元(按：107年12

01 月份原應扣款1,000元，一同併計108年1月份扣款之1,00
02 0元，共計扣2,000元）另勞工王君也於108年1月份工資
03 清冊中以『績效』項目扣減1,000元。原告皆未取得勞工李
04 君及王君口頭或書面同意上開扣減金額，也未補發扣減金額
05 給2位勞工。」等語。又原告對其以李君及王君效率不良為
06 由，於108年1月份工資，分別扣發其等2人工資2,000元
07 及1,000元【即108年1月份：李君『績效』：扣2,000元
08 ；王君『績效』：扣1,000元】之事實並不爭執，此復有原
09 告所提供之107年12月至108年1月份工資清冊、108年3
10 月8日勞動檢查紀錄及談話紀錄影本附卷可參（乙證1、2
11 ），以上談話紀錄內容等證物證實尚非原告所辯稱之可做兩
12 項加總扣除「績效」工資之理由。

13 4、被告機關99年12月24日工作規則之核備函（乙證3）雖准允
14 原告可行使考核、獎懲及升遷等管理措施，係須合乎於法定
15 之工資全額給付規定之下得以施行，亦即不能有扣除或倒扣
16 「績效」工資之低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準不
17 利勞工勞動條件之行為。故而被告機關經查原告係未有經勞
18 工李俞萱及王珍珍同意約定扣「績效」工資金額之證明文件
19 情事，也未後續補給上述兩名勞工（乙證1、2），亦即非
20 勞雇雙方另有約定之事實，亦違反最高行政法院105年裁字
21 第932號行政裁定之準則（乙證8），然原告卻行使分別扣
22 除上述兩名勞工108年1月份工資「績效」金額而有未全額
23 直接給付勞工工資之情事。上述情事事實係根據被告機關經
24 審查隨機抽查之月薪制勞工李俞萱108年1月份出勤紀錄及
25 工資清冊且經訪查原告及勞工李俞萱談話紀錄陳明內容、被
26 告機關99年12月24日工作規則核備函資料內容顯示（乙證1
27 、2、3），查原告未有經該勞工同意逕從其108年1月份
28 工資清冊中扣減「績效」2,000元之工資扣款金額情事；另
29 查隨機抽查之月薪制勞工王珍珍108年1月份出勤紀錄及工
30 資清冊顯示，查原告亦未有經該勞工同意逕從其108年1月
31 份工資清冊中扣減「績效」1,000元之工資扣款金額情事。

再依據勞動部108年11月5日勞動法訴二字第1080011225號訴願決定書（乙證7）裁定內容，略以：「雖原告於訴願書中主張因李君及王君效率不良，訴願人依所定工作規則，扣發績效獎金以為懲戒等語。惟查，然勞動基準法第22條第2項明定，工資應全額直接給付勞工，雇主不得以任何理由扣發工資，業如前述。次查，原告主張李君及王君之扣款，其係依所訂定之工作規則而為懲戒乙節，依勞動基準法第22條但書所稱「勞雇雙方另有約定」，係限於勞雇雙方個別協商後，勞工同意由其工資中扣取一定金額而言，並不包括雇主單方制定之工作規則或其他規定。」。勞動基準法第22條第2項規定之立法意旨係工資應全額直接給付勞工，並依據最高行政法院105年裁字第932號行政裁定以及臺北高等行政法院104年訴字第1029號行政判決（乙證8、9）之內容顯示績效獎金有設定達成目標可領取者視為工資而未經勞工同意不得濫扣，亦即工資應全額直接給付勞工。

5、綜上述事實顯示原告未全額直接給付工資予勞工之情事，有違勞動基準法第22條第2項之規定已臻明確。故原告既為經營適用勞動基準法行業之雇主，理應知悉並遵守該法相關規定；惟原告未依法令規定之責，仍應受罰，故原處分機關係因原告違反勞動基準法第22條第2項之規定，依勞動基準法第79條第1項第1款規定處罰鍰新臺幣2萬元整，並無裁量逾越。被告機關從而以108年4月23日府勞檢字第0000000000號裁處書（乙證4）作成行政處分，並無違誤。原告所訴非有理由，實無足採。

（二）聲明：

- 1、原告之訴駁回。
- 2、訴訟費用由原告負擔。

四、爭點：原告有無未全額直接給付工資，違反勞動基準法第22條第2項規定之行為？被告依同法第79條第1項第1款規定，裁處原告2萬元罰鍰，是否合法？

五、本院的判斷：

01 (一)前提事實：本件爭訟概要欄所載之事實，除上列爭點外，業
02 經兩造各自陳述在卷，並有附表所示的證據資料可查，洵堪
03 認定為真實。

04 (二)應適用的法令：

05 1、勞動基準法第22條第2項規定：「工資應全額直接給付勞工。
06 但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」

07 2、同法第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者
08 ，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……第
09 22條至第25條、……規定。」

10 (三)原告確有自工資總額中扣款，致未全額直接給付工資予勞工
11 李俞萱、王珍珍等二人之行為：

12 經查，原告對於公司確以李俞萱及王珍珍等效率不良為由，
13 於108年1月份工資，分別扣減其等2人工資2,000元及1,000
14 元，即108年1月份：李俞萱「績效」：扣2,000元（含107年
15 12月份1000元）；王珍珍「績效」：扣1,000元之事實，並
16 不爭執，核與勞動檢查時在場之原告公司股東即現場代理人
17 曾茂源調查訪談時之供述情節相符（見乙證1—2）。並有原
18 告所提供之107年12月至108年1月份工資清冊、108年3月8日
19 勞動檢查紀錄及談話紀錄影本附卷可資佐證（見乙證1—1、
20 1—2、2）。是以，原告既有自勞工之工資中扣款，當致減
21 少約定工資之全直接給付。

22 原告主張因績效不佳而被扣減之金額，實為扣減員工之
23 年終加菜金，並無損及員工原有因工作而有之所有常態應領
24 之薪資內容，且受懲員工108年1月實際所領之薪資，皆未低
25 於勞基法就勞動條件所規定之最低標準云云；惟依本件原告
26 所提之李俞萱與王珍珍108年1月份薪資表，均載明底薪21,0
27 00元，李俞萱津貼1,000元之下一欄即記載績效扣減2,000元
28 ，下一欄之加菜金3,500元部份全額給付並未扣減。王珍珍
29 未支給津貼，下欄即記載績效扣減1000元，下一欄之加菜金
30 3500元全額給付並未扣減。據此可知，原告並非扣減其二人
31 之加菜金。其扣減當導致未能全額給付工資至明。此部分之

主張即無可採。

原告又主張公司依工作規則第四十三條實施考核裁量，事先於107年11月內部公告說明績效裁量之獎懲內容，再於108年1月實施。本公司對內部員工進行績效評估，亦為本公司因應現實經營績效不彰而辦理之管理措施，本公司透過實際績效紀錄與分析，再據以實施獎懲並顯示於員工薪資「績效」欄內，績效佳者前兩名給予獎金以示為「獎」，績效差者最後兩名給予減薪以示為「懲」云云。惟按全額直接給付工資予勞工，乃勞動基準法之強制規定，至不得以公司實施考核裁量之懲罰或由勞工以預立同意書等方式放棄全額工資給付之權利等方式，免除雇主公法上之義務，換言之，其績效考核，固可對績優勞工給予獎金，以增加收入，資以鼓勵。對於績效未達標準之勞工，僅能不予獎金，與有得獎金之績優人員相比，其收入相形較少，即不失為懲罰；至不能以未全額給付工資之扣薪方式加重懲罰。全額給付工資乃勞基法保障勞工基本收入與生活條件之規定。則原告於扣款時未得勞工之明確同意、亦無法定之正當理由，即以評比認定勞工李俞萱等績效未達標，有工作規則，擅自扣款，未全額給付工資，即有違勞動基準法第22條第2項之強制規定。被告認定原告有未全額直接給付工資予勞工之故意違章行為，並衡酌原告之違規情節，依勞動基準法第22條第2項及第79條第1項第1款規定，裁處原告法定最低額2萬元之罰鍰，於法並無不合。

另原告於本院審理中聲請翁寶珍等三人到庭作證，以證明上揭績效考核規定，確有公告，本件勞工李俞萱等二人亦知情，同意考核等情。縱然屬實，惟如前所述，以扣薪懲罰方式考核，已違反勞動基準法之強制規定。其證述自無能對原告作有利之認定。本院即無須通知其作證。另原告所述上揭臺灣高等法院96年度上更（一）字第14號民事判決，乃在闡明公司對勞工有績效考核權，尚非謂可據績效考核權進行扣薪，與本件情形尚有不同。均併予敘明。

(四)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，無一一論述的必要，一併說明。

六、結論：

(一)原處分合法，訴願決定予以維持，亦無不合，原告訴請撤銷為無理由，應予駁回。

(二)本件第一審裁判費為2,000元，應由原告負擔，爰確定第一審訴訟費用額如主文第2項所示。

中 華 民 國 109 年 5 月 26 日
行政訴訟庭 法 官 朱中和

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。

中 華 民 國 109 年 5 月 27 日
書記官 周麗珍

附表：

證據編號	證據名稱或內容	所附卷宗	頁碼
甲證1	台衛科技股份有限公司工作規則	本院卷	第21至59頁
甲證2	台衛科技股份有限公司107年11月30日管理部公告	本院卷	第61頁
甲證3	台衛科技股份有限公司107年11月30日公告貼於佈告欄之照片	本院卷	第63頁

(續上頁)

甲證4	勞動部108 年11月5 日勞動法訴 二字第1080011225號訴願決定書	本院卷	第65至69 頁
甲證5	勞工王珍珍、李俞萱108 年1 月 份薪資表	本院卷	第71頁
甲證6	臺南市政府108 年4 月23日府勞 檢字第1080444168號裁處書	本院卷	第141 至 145頁
乙證1-1	臺南市政府108 年3 月8 日勞動 條件檢查會談紀錄表	本院卷	第171 至 172頁
乙證1-2	臺南市政府108 年3 月8 日談話 紀錄	本院卷	第173 至 175頁
乙證2	台衛科技股份有限公司107 年12 月至108 年2 月份員工薪資表 (條) 、效率報表、出勤表	本院卷	第177 至 243頁
乙證3-1	臺南市政府勞工局108 年1 月29 日南市勞資字第1080173819號函	本院卷	第253頁
乙證3-2	台衛科技股份有限公司108 年1 月17日 (108) 台科總字第019 號函檢附108 年1 月16日第三屆 勞資會議勞資代表名冊	本院卷	第255 至 257頁
乙證3-3	台衛科技股份有限公司108 年1 月5 日 (108) 台科總字第019 號第三屆勞資會議勞方代表選舉 公告、108 年1 月10日聯絡通知	本院卷	第259 至 265頁

(續上頁)

	單、108 年1 月16日勞資會議紀錄		
乙證3-4	臺南縣政府99年12月24日府勞安字第0990329641號函（工作規則核備）	本院卷	第267頁
乙證3-5	臺南市政府108 年3 月18日府勞檢字第1080323385號陳述意見通知書及送達證書	本院卷	第277至279 頁
乙證3-6	台衛科技股份有限公司108 年3 月25日（108 ）台科總字第021號函	本院卷	第281 至282頁
乙證4	臺南市政府108 年4 月23日府勞檢字第1080444168號裁處書及送達證書	本院卷	第295至299 頁
乙證5	台衛科技股份有限公司108 年5 月3日（收文日期）訴願書	本院卷	第325 至329頁
乙證6	臺南市政府108 年5 月27日府勞檢字第1080612100號函檢附訴願答辯書	本院卷	第349 至358頁
乙證7	勞動部108 年11月5 日勞動法訴二字第1080011225號函檢附訴願決定書	本院卷	第359 至365頁
乙證8	最高行政法院105 年度裁字第932 號行政裁定	本院卷	第301 至303頁

(續上頁)

乙證9	臺北高等行政法院104 年度訴字第1029號行政判決	本院卷	第305 至 317 頁
-----	----------------------------	-----	-----------------