

違反勞基法的授權有效力嗎

 LU0005002 (一般會員) 勞動·工作 ／ 勞動契約 2020-09-29 05:36

例如勞動契約中寫到，乙方（員工）授權甲方（店家）於每月工資中扣除櫃臺差帳。

明顯抵觸勞基法的工資應全額發放，這樣此條授權還有效力嗎？



李俊璋 (認證法律人)

讚：4 留言：0

2020-11-20 06:12

提問人你好：

依照勞動基準法規定，原則上，雇主應將工資全額直接給付勞工，但是「法令另有規定」或者「勞雇雙方另有約定」的時候，例外不受到全額給付原則的限制^[1]。

所謂「法令另有規定」例如，代扣繳勞工應自行負擔的勞保保費^[2]、代扣繳勞工應自行負擔的健保保費^[3]、代收取勞工自願提繳退休金^[4]、職工福利金^[5]、預（代）扣所得稅^[6]，以及代扣工會會費^[7]等等^[8]。

另外，實務上常有爭議的「勞雇雙方另有約定」，則是指勞雇雙方對於扣抵項目及金額都沒有爭議，並且由勞工同意自工資中扣取一定金額的情形^[9]。假設勞雇雙方對於約定的內容有爭執，雇主不能在單方面認定後，就扣除或抵銷勞工的工資，應該循司法途徑解決^[10]。

承提問的描述，雇主是基於勞動契約另有約定，才自勞工的工資中扣除櫃臺差帳，因此，本件必須先確認，「另有約定」是不是基於雙方意願下所完成的行為，另外，同時必須考量事由、金額、情節（比例原則）及責任歸屬等事項，來釐清雇主自勞工的工資中，扣除部分金額折抵差帳的行為，是否合法且適當^[11]，如有爭執，可以循勞資爭議調解程序來消弭爭議。

註腳

[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。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」

- [2] [勞工保險條例第16條第1項](#)規定「勞工保險保險費依左列規定，按月繳納：一、第六條第一項第一款至第六款及第八條第一項第一款至第三款規定之被保險人，其應自行負擔之保險費，由投保單位負責扣、收繳，並須於次月底前，連同投保單位負擔部分，一併向保險人繳納。二、第六條第一項第七款、第八款及第八條第一項第四款規定之被保險人，其自行負擔之保險費，應按月向其所屬投保單位繳納，於次月底前繳清，所屬投保單位應於再次月底前，負責彙繳保險人。三、第九條之一規定之被保險人，其應繳之保險費，應按月向其原投保單位或勞工團體繳納，由原投保單位或勞工團體於次月底前負責彙繳保險人。」
- [3] [全民健康保險法第30條第1項](#)規定「第十八條及第二十三條規定之保險費，依下列規定，按月繳納：一、第一類被保險人應自付之保險費，由投保單位負責扣、收繳，並須於次月底前，連同投保單位應負擔部分，一併向保險人繳納。二、第二類、第三類及第六類被保險人應自付之保險費，按月向其投保單位繳納，投保單位應於次月底前，負責彙繳保險人。三、第五類被保險人之保險費，由應補助保險費之中央社政主管機關，於當月五日前撥付保險人。四、第一類至第四類及第六類保險對象之保險費，應由各機關補助部分，每半年一次於一月底及七月底前預撥保險人，於年底時結算。」
- [4] [勞工退休金條例第19條第2項](#)規定「勞工自願提繳退休金者，由雇主向其收取後，連同雇主負擔部分，向勞保局繳納。其退休金之提繳，自申報自願提繳之日起至離職或申報停繳之日止。」
- [5] [職工福利金條例第2條第1項](#)規定「工廠、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一至百分之五。二、每月營業收入總額內提撥百分之〇·〇五至百分之〇·一五。三、每月於每個職員工人薪津內各扣百分之〇·五。四、下腳變價時提撥百分之二十至四十。」
- [6] [所得稅法第88條第1項](#)規定「納稅義務人有下列各類所得者，應由扣繳義務人於給付時，依規定之扣繳率或扣繳辦法，扣取稅款，並依第九十二條規定繳納之：一、公司分配予非中華民國境內居住之個人及總機構在中華民國境外之營利事業之股利；合作社、其他法人、合夥組織或獨資組織分配予非中華民國境內居住之社員、出資者、合夥人或獨資資本主之盈餘。二、機關、團體、學校、事業、破產財團或執行業務者所給付之薪資、利息、租金、佣金、權利金、競技、競賽或機會中獎之獎金或給與、退休金、資遣費、退職金、離職金、終身俸、非屬保險給付之養老金、告發或檢舉獎金、結構型商品交易之所得、執行業務者之報酬，及給付在中華民國境內無固定營業場所或營業代理人之國外營利事業之所得。三、第二十五條規定之營利事業，依第九十八條之一之規定，應由營業代理人或給付人扣繳所得稅款之營利事業所得。四、第二十六條規定在中華民國境內無分支機構之國外影片事業，其在中華民國境內之營利事業所得額。」
- [7] [工會法第28條第3項](#)規定「企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會。」
- [8] [勞動部勞動法訴字第1070002189號訴願決定書](#)「次查，勞動基準法第22條第2項規定所謂『全額』，乃指不能折扣、減額。蓋工資係勞工因工作而獲得之報酬，為其維持經濟生活最重要之財源，為保障勞工生活，勞動基準法乃明定工資應全額、直接並定期給付勞工。至同項但書所謂『法令另有規定』及『勞雇雙方另有約定』，前者係指雇主依勞工保險條例第16條規定扣繳勞保費用、依全民健康保險法第30條規定扣繳健保費用等。後者則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、認定仍有爭執，或對於扣取之數額未能合意，自非雇主單方面所能認定，即應由雇主循司法途徑解決，不得逕自扣發薪資或逕為抵銷而不全額給付工資。否則任憑雇主自行認定，逕自扣款，勞工動輒須就雇主積欠之工資循民事訴訟程序訴請雇主給付，將嚴重影響勞工生活，而與勞動基準法之立法目的有違，並有違勞動基準法第22條第2項規定，此揆諸首揭勞委會82年11月16日函之釋示亦明，.....。」

[9] [勞動部105年08月02日勞動條3字第1050131754號函](#)「四、次依勞動基準法第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。』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。……。」

[10] [勞動部勞動法訴二字第1080023695號訴願決定書](#)「又勞動基準法制定之目的，係為規範勞動條件之最低標準，以保障勞工權益，加強勞雇關係，並促進社會與經濟發展。另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，勞工之工資應全額直接給付勞工，是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，且勞動基準法第22條第2項但書所謂另有約定，限於勞雇雙方均無爭議及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，此與勞動基準法之立法目的有違，……。」

[11] [高雄高等行政法院108年訴字第41號判決](#)「是以，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，如勞雇雙方對其中任一項仍有爭執，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，不得逕自工資中扣取，否則難謂與勞基法第22條第2項揭載之工資全額給付原則無違。」

👉 [全額給付原則，扣薪](#)