

臺北市政府 105.07.04. 府訴三字第 10509094900 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反勞動基準法事件，不服原處分機關民國 105 年 3 月 9 日北市勞動字第 10533200500

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營非酒類飲料批發業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）104 年 11 月 30 日派員實施勞動檢查，發現訴願人（一）工資未全額直接給付勞工○○○（下稱○員），違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定；（二）未依規定置備○員簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形，違反同法行為時第 30 條第 5 項規定；（三）使勞工○○○（下稱○員）延長工作時間連同正常工作時間，1 日超過 12 小時，違反同法第 32 條第 2 項規定等情事，乃

以 104 年 12 月 16 日北市勞動檢字第 10439569901 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命即

日改善，並記載如有異議應於通知書送達之次日起 10 日內提出書面並敘明理由。嗣經訴願人陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違法情事明確，乃分別依勞動基準法行為時第 79 條第 1 項第 1 款、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一

裁罰基準第 3 點等規定，以 105 年 3 月 9 日北市勞動字第 10533200501 號函檢送同日期北市勞動

字第 10533200500 號裁處書，就訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項、行為時第 30 條第 5 項及

第 32 條第 2 項規定之行為，各處訴願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰，合計處 6 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該函及裁處書於 105 年 3 月 14 日送達，訴願人不服，於 105 年 4

月 14 日經由原處分機關向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

一、查本件訴願人提起訴願日期（105年4月14日）距卷附105年3月9日北市勞動字第1053320

0500號裁處書郵務送達證書記載送達日期（105年3月14日）雖已逾30日，惟該送達證書

未經應受送達處所接收郵件人員簽具姓名，是並未合法送達，致訴願期間無從起算而無逾期問題，合先敘明。

二、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2條第3款、第5款規定：「本法用辭定義如左：……三、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。……五、事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。」第4條前段規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府。」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。」行為時第30條第5項規定：「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。」第32條第2項規定：「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。」行為時第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：一、違反……第二十二條至第二十五條……第三十條、第三十二條……規定。」第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：一、違反……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……規定。」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；屆期未改善者，應按次處罰。」

勞動基準法施行細則第10條第2款規定：「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：……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。」

前行政院勞工委員會（103年2月17日改制為勞動部，下稱前勞委會）87年8月20日（

87

）台勞動二字第035198號函釋：「績效獎金如係以勞工工作達成預定目標而發放，具有因工作而獲得之報酬之性質，依勞動基準法第二條第三款暨施行細則第十條規定，應屬工資範疇。……。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準行為時第3點規定：「本府處理違反

勞動基準法（以下簡稱勞基法）事件統一裁罰基準如下表：」

附表：（節錄）

項次	違規事件	法條依據（勞動基準法）	法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	統一裁罰基準（新臺幣：元）
21	雇主未置備勞工簽到簿、第 79 條第 1 項第 1 款及第 3 項逐日記載勞工出勤情形者，並依法保存 1 年者。	第 30 條第 5 項	1. 處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。 2. 得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。經限期改善屆期未改善者，應按次處罰。	第 1 次：2 萬至 16 萬元 第 2 次：16 萬至 30 萬元 第 3 次以上：30 萬元。

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 3 點規定：「臺北市政府處理違反勞動基準法（以下簡稱勞基法）事件統一裁罰基準」

附表：（節錄）

項次	違規事件	法條依據（勞動基準法）	法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	統一裁罰基準（新臺幣：元）
10	工資未全額直接給付勞工者。	第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。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；屆期未改善者，應按次處罰。	違反者，除依違規次數處罰如下外，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；屆期未改善者，應按次處罰： 1. 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。。

25	雇主使勞工 延長工作時 間連同正常 工作時間， 1 日超過 12 小時，1 個 月超過 46 小 時者。	第 32 條第 2 項 、第 79 條第 1 項第 1 款及第 8 0 條之 1 第 1 項	處 2 萬元以上 30 萬元以 下罰鍰。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；屆期未改善者 ，應按次處罰。	違反者，除依違規次數 處罰如下外，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；屆期未改 善者，應按次處罰： 1. 第 1 次：2 萬元至 15 萬 元。。
----	---	---	--	--

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告『工會法等

20

項法規』所定本府主管業務部分權限，自中華民國 104 年 11 月 15 日起委任本府勞動局辦理。..... 公告事項：一、公告將『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。」

附表（節錄）

項次	法規名稱	委任事項
16	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

三、本件訴願理由略以：

- （一）週報獎金制度為訴願人內部獎懲規則，復為訴願人與○員雙方意思合致之勞動條件，且○員既已多次領取獎金在先，更足證其確有同意接受訴願人依據週報獎懲制度進行懲處。訴願人係因○員確有曠工及應受之獎懲而核算應發放之工資，相關扣減均屬有據且當屬合法適當。
- （二）訴願人未能置備○員 103 年 12 月份至 104 年 6 月份之出勤紀錄，並非訴願人刻意隱匿或提供相關設備，實係○員不遵守訴願人規定之個人行為，訴願人並無違法故意或過失，不應以○員個人之違約而裁罰訴願人。
- （三）逾法定延長工時上限乃訴願人疏未注意，惟訴願人仍按○員工作時數依法給付延長工

時工資，訴願人已加強公司內部排班程序管控，適度協調各部門員工間工時安排，避免再有類似情形發生。

四、查原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，查得訴願人有事實欄所述違反勞動基準法之情事，有原處分機關 104 年 11 月 30 日勞動條件檢查會談紀錄、談話紀錄、勞動檢查結果通知書及勞動條件檢查組辦理勞工申訴案檢查結果一覽表等影本附卷可稽。是原處分機關予以處分，自屬有據。

五、至訴願人主張週報獎金制度為其與○員雙方意思合致之勞動條件及未能置備○員之出勤紀錄係○員不遵守訴願人規定之個人行為云云。按勞動基準法旨在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，勞雇雙方均有遵守該法之義務。查本件經原處分機關於 104 年 11 月 30 日派員實施勞動檢查並作成談話紀錄載以：「.....問：請問○○○是貴公司所屬勞工嗎？如何與○員及所屬勞工約定勞動條件？答：本公司僱傭○○○擔任業務經理，其工作內容為全省（含台北市）咖啡店經營管理，約定排班制，月休 8 日，1 日出勤應達 9 小時，含中間休息 1 小時。外點人員、咖啡店人員

之工作時間亦同上.....加班應事先向主管報備，再依出勤紀錄計算加班費，以 0.5 小時為單位，依勞基法規定核算加班費.....問：請問有關○○○之出勤是如何約定和紀錄（記）載？答：.....本公司並未約定出勤不打卡，在 103 年 10 月、11 月皆有出勤紀錄，惟之後因業務繁忙，適逢週年慶等因素，才未核實監督○員的打卡狀況，自 104 年 7 月起才要求○員應按時打卡出勤，故○員自 103 年 12 月至 104 年 6 月止皆無出勤紀錄

.....
問：請問○○○104 年 6 月至 9 月份有週報獎金一項，請問所代表為何？有關扣款是否有訂入工作規則？答：該週報獎金是自 104 年 3 月起要求員工每週應繳交 1 次該週的每日主要工作項目及進度，有做公告及電子郵寄給員工周知，但未訂入工作規則及報請主管機關核備之。該週報應於 1 週繳交 1 次，若繳交者會再發至少新台幣（以下同）1,000 元的週報獎金，未交者 1 次從工資裡扣發 500 元.....因○員未按時交週報，在 6 月、7 月、9 月各有扣發週報獎金各 2,000、500、1,500 元.....問：本次抽查.....○○○於 6 月 3 日、10 月 23 日，其出勤時間為何？答：.....○員於 6 月 3 日、10 月 23 日各加班 7.5 小時

，扣減休息時間，其正常和延長工作時間已逾 15 小時以上.....。」等語，並經訴願人受委託人○○○簽名在案。據上，週報獎金係訴願人自 104 年 3 月起要求員工每週應繳交 1 次該週的每日主要工作項目及進度，繳交者發給獎金，未繳交者扣薪，參酌前勞委會 87 年 8 月 20 日（87）台勞動二字第 035198 號函釋意旨，該週報獎金具有因工作而獲得報酬

酬

之性質，應屬工資範疇。次查卷附出勤資料確無○君 103 年 12 月至 104 年 6 月出勤紀錄；

又依○君 104 年 6 月至 7 月薪資明細計算，○君確有因週報獎金分別遭扣款 2,000 元、500

元之情形；另依○君出勤紀錄，其於 104 年 6 月 3 日及 104 年 10 月 23 日確有正常工作時間連

同延長工作時間，1 日逾 12 小時之情形。是訴願人上開違規事實，洵堪認定，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項、行為時第 30 條第 5 項及第 32 條第 2 項規定，

並無違誤。訴願主張，不足採據。縱使訴願人確有事後改善違規行為，惟不影響本件違規事實之成立。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，審酌訴願人係第 1 次違反勞動基準法上開規定，各處最低額度 2 萬元罰鍰，合計處 6 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

六、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第 79 條第 1 項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 楊 芳 玲
委員 張 慕 貞
委員 劉 宗 德
委員 紀 聰 吉
委員 柯 格 鐘
委員 葉 建 廷
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹

中華民國 105 年 7 月 4 日

市長 柯文哲

法務局局長 楊芳玲 決行

如只對本決定罰鍰部分不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺灣臺北地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟。（臺灣臺北地方法院行政訴訟庭地址：新北市新店區中興路 1 段 248 號）如對本決定不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺北高等行政法院提起行政訴訟。（臺北高等行政法院地址：臺北市士林區文林路 725 號）