

訴 願 人 ○○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 106 年 8 月 14 日北市勞動字第 1063595000 號裁處書及第 10635950001 號函，提起訴願，本府決定如下：

主 文

一、關於 106 年 8 月 14 日北市勞動字第 10635950000 號裁處書部分，訴願駁回。

二、關於 106 年 8 月 14 日北市勞動字第 10635950001 號函部分，訴願不受理。

事 實

訴願人經營其他商品經濟業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）106 年 6 月 14 日派員實施勞動檢查，查得訴願人與所僱勞工約定出勤時間為 9 時至 19 時，12 時 30 分

至 13 時 30 分為休息時間，每日工時 9 小時，採週休二日制，並約定每月依據「KPI」考核作為計算新臺幣（下同）1,000 元全勤獎金發放標準，以每 6 個月為單位結算發給，並以「Paid on」註記發放與否。惟查：（一）依訴願人提具之全勤獎金暨 KPI 考核紀錄記載，勞工○○○於 104 年 8 月至 105 年 12 月、○○○於 105 年 9 月至 105 年 12 月均有當月全勤獎金，惟訴願人並

未有給付其等 2 人該等月份之全勤獎金紀錄；另依訴願人之受託人○○○、○○○於原處分機關 106 年 6 月 14 日勞動條件檢查會談紀錄中表示，勞工○○○106 年 9 月 19 日到職，約工作 3

個月即離開，因不及與其結算全勤獎金，沒有發給等語，訴願人有未依規定全額給付勞工工資之情事，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定；（二）依 105 年 12 月之考勤卡紀錄，勞工○○○

計有 14 天，每日出勤 9 小時，延長工時合計 14 小時，依約定月薪 2 萬 5,000 元，應給予延長

工時工資 1,945 元【 $25,000 / (30 \text{ 日} \times 8 \text{ 小時}) \times 14 \text{ 小時} \times 4/3 = 1,945$ 】，惟薪資表中並無給付紀錄，訴願人有未給付勞工延長工時工資之情事，違反勞動基準法行為時第 24 條規定；原處分機關乃以 106 年 6 月 29 日北市勞動檢字第 10632859501 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人

，命即日改善。原處分機關另以 106 年 7 月 10 日北市勞動字第 10635950010 號函通知訴願人於
1

06 年 7 月 24 日前陳述意見，經訴願人以 106 年 7 月 19 日書面陳述意見。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 24 條規定，爰依同法行為時第 79 條第 1 項第 1 款、
第 8

0 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 點規定，以 106 年 8
月 14

日北市勞動字第 10635950000 號裁處書各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計 4 萬元罰鍰，並公布訴願
人名稱及負責人姓名。該裁處書於 106 年 8 月 16 日送達，訴願人不服，於 106 年 9 月 14 日經
由原

處分機關向本府提起訴願，11 月 15 日補充訴願理由，107 年 2 月 26 日補充訴願資料，並據原
處

分機關檢卷答辯。

理由

壹、查本件訴願人雖經本府 106 年 8 月 31 日府產業商字第 10657941600 號函核准解散，惟經
本

府法務局以 106 年 10 月 6 日北市法訴二字第 10637553110 號函請臺灣士林地方法院協助
查

明訴願人有無聲報清算及清算程序是否已終結等事宜，經該院以 106 年 10 月 17 日士院彩
民科字第 1060101870 號函復略以，該院並無受理訴願人呈報清算人、選派清算人、清算
完結等事件。是訴願人公司既未完成清算，依公司法第 25 條規定，訴願人於清算範圍內
之法人人格尚未消滅，仍得為權利義務主體，有訴願能力。訴願人公司既未進行清算程
序，即無清算人上任，參照司法院 79 年 10 月 29 日廳民一字第 914 號文（民事法律問題
研

究）意旨，訴願人之公司代表人仍為原代表人○○○，合先敘明。

貳、關於 106 年 8 月 14 日北市勞動字第 10635950000 號裁處書部分：

一、按勞動基準法第 2 條第 3 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。」第 4 條規定：「本法所稱主管機關
：……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 24 條規定：「雇主延
長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在二

小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。」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一百萬元以下罰鍰：一、違反……第二十二條至第二十五條……規定。」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……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。」

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：「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（節錄）」

項次	10	13
違規事件	工資未全額直接給付勞工者。	延長勞工工作時間，雇主未依法給付其延長工作時間之工資者。
法條依據 （勞動基準法）	第 22 條第 2 項、（行為時）第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。	第 24 條、（行為時）第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。
法定罰鍰額度（ 新臺幣：元）或 其他處罰	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。	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。
統一裁罰基準 （新臺幣：元）	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。 ……	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」

二、本件訴願及補充理由略以：

（一）訴願人的確與勞工說明每月的全勤獎金是在不遲到、不早退以及不請事假（病假不算）的條件下，有權利拿到每月 1,000 元的全勤獎金，但當事人必須自身提出全勤報告（表格式）以及打卡單作為證明，也必須提出公司規定的 KPI 表格，考核完後看是否加減獎金的總額，因為考核作業需要時間，所以公司提議每名員工可以每 6 個月再提交報告申請即可。根據裁處書裡面提及到的 3 名勞工：○○○、○○○、○○○，請問原處分機關是否已查證過這 3 人是否有依約提出上列的報告，並且是在毫無爭議的情況下跟公司爭取全勤獎金，但公司並無給付？原處分機關未做好查證工作。

願
金
（二）○○○於 106 年 1 月 26 日遞交 KPI 及全勤獎金表格，因對其中 KPI 考核有些爭議，訴願人與其協議延後處理考核部分，並於 106 年 7 月、9 月分兩筆結清全勤獎金及 KPI 獎

，並無不給付之實；○○○的 KPI 及全勤獎金表格遲遲未遞交，其全勤紀錄有爭議，其遲到太頻繁，原處分機關依遲延給付予以裁罰，並不公平；○○○並未遞交 KPI 及全勤獎金表格，訴願人要如何做出考核。原處分機關並無訴願人拒絕付款之證明，亦未查證相關人員是否有每 6 個月提出相關報告。

（三）訴願人與所僱勞工約定出勤時間為每日工時 9 小時，每月的約定工資也是相對照這 9 小時工時的，訴願人所有勞工對此理解並無模糊或有異議，且在○○○招募平台上及面試時均明確指明此點。訴願人在與會計師諮詢過後，了解到公司在每月薪資條裡面的基本薪資與加班費的拆解有結構性錯誤，恐有違法之虞，所以將基本薪資與加班費的比例調整過後，確認每位員工的薪資符合下列 2 條件：1. 基本薪資並無低

於法定的基本薪資。2. 加班費的時薪並無低於法定的 1.33 倍，甚至高出許多，並在 106 年 2 月第 1 次發放薪資條，原處分機關裁處書所稱 105 年 12 月之薪資表係指「

○○

105 年 1-12 月薪資印領清冊」，並非給每個員工的薪資條，訴願人在 106 年 2 月前並不知要把月薪總額拆解為基本月薪與加班費，此為程序作業上的疏失，不代表每位員工不知道自己的月薪是包括多少工時。

三、查原處分機關派員於事實欄所述時間實施勞動檢查，發現訴願人有未依規定全額給付勞工工資及未給付勞工延長工時工資等違規事項，有原處分機關 106 年 6 月 29 日函附勞動檢查結果通知書、106 年 6 月 14 日勞動條件檢查會談紀錄、105 年 12 月之考勤卡紀錄、薪資表、○○○及○○○之全勤獎金暨 KPI 考核紀錄等影本附卷可稽。

四、至訴願人主張其與勞工說明每月的全勤獎金是在不遲到、不早退、不請事假，並提出全勤報告（表格式）、打卡單及 KPI 表格，經考核後加減獎金的總額，每 6 個月提交；○○○因 KPI 考核有爭議，已協議延後處理考核，並於 106 年 7 月、9 月結清獎金，○○○的 KP

I 及全勤獎金表格遲遲未遞交且遲到太頻繁，○○○並未遞交 KPI 及全勤獎金表格，訴願人無法考核；訴願人與所僱勞工約定出勤時間為每日工時 9 小時，工資也是相對照這 9 小時工時的，訴願人在 106 年 2 月前並不知要把月薪總額拆解為基本月薪與加班費，此為程序作業上的疏失云云。經查：

- (一) 按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；而雇主延長勞工工作時間在 2 小時以內者，其延長工作時間之工資應按平日每小時工資額加給三分之一（即 4/3）以上；違反者，處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，並公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名等；揆諸勞動基準法第 22 條第 2 項、行為時第 24 條、行為時第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項規定自明。
- (二) 依原處分機關於 106 年 6 月 14 日訪談訴願人之受託人○○○、○○○之會談紀錄略以：「……問：請問貴公司如何與勞工約定勞動條件？全勤獎金如何約定？加班費如何計發？答：（一）本公司即『○○有限公司』的負責人與『○○有限公司』的負責人為夫妻……基於營運考量，於今年 2 月 15 日左右『○○公司』所屬勞工皆調動至『○○有限公司』，2 間公司人事管理制度相同，僅投保單位變動，年資亦併計。（二）『○○公司』與勞工約定每日工作時間為 09：00 至 19：00，含中間休息 12：30 至 13：30 計 1 小時，以○○○（下稱○君）為例，到職時即為如此約定，詳如人力銀行所刊登資料，且與○君約定月薪 26,000 元，經工作 3 個月後，調整至月薪 28,000 元。週休 2 日，國定假日依人事行政總處公告行事曆休假未調移，當月工資

於次月 5 日以薪轉方式發給。(三) 為因應新法修正，本公司發現每日工作時間為 9 小時，因此每日的 18 時至 19 時為加班時間，在薪資條裡把加班 1 小時與基本底薪

分

開來，但未與勞工有書面協商，……○○公司於 106 年 2 月份以前沒有提供薪資明細給員工，但自今年 2 月份起都有發給薪資條。請假扣 1 日工資係以『全薪』計算。(四) 另與員工約定每月有『全勤獎金』計 1,000 元，依據員工當月份『KPI』考核計算該獎金，表現良好即計有全額 1,000 元，依其表現或對公司造成的損失由負責人評估後，核計該獎金金額，約定每 6 個月結算發給，如○○○『Paid on 2013.4.5』、『Paid on 2014.2.5』，詳如『全勤表及 KPI 考核』資料，如無註明『Paid on』表示公司未發，實際上員工有主動提醒，老闆想到才發，並未依 6 個月結算發給之，如○○○自 104 年 8 月至 105 年 12 月，迄今都未拿到每個月全勤獎金。另

○○○

於 105 年 9 月 19 日到職，約工作 3 個月即離開，因不及跟○員結算全勤獎金，也沒有發給。……。」上開談話紀錄並經○○○、○○○簽名確認。

有

(三) 復依訴願人提具之 105 年 12 月之考勤卡紀錄，勞工○○○計有 14 天出勤，每日 9 小

時

，延長工時計有 14 小時，依約定月薪 2 萬 5,000 元，應給予延長工時工資 1,945 元【

2

5,000/ (30 日 x8 小時) x14 小時 x4/3=1,945】，惟薪資表中並無給付延長工時工資之紀錄，訴願人未給付勞工延長工時工資之事證明確，洵堪認定。訴願人主張其與所僱勞工約定出勤時間為每日工時 9 小時，工資也是相對照這 9 小時工時，並於 106 年 2 月份起發放薪資條，將每月薪資分為基本薪資與加班費等語；惟查訴願人員工請假時所扣 1 日工資係以「全薪」計算，意即以每月薪資計算，訴願人計算其所僱勞工之 1 日工資非如其所稱之基本薪資已明。是原處分機關審認訴願人有違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之情事，亦無違誤。

(四) 另依訴願人提具之全勤獎金暨 KPI 考核紀錄記載，勞工○○○於 104 年 8 月至 105 年

12

月每月均有全勤獎金 1,000 元，○○○於 105 年 9 月、10 月每月全勤獎金 900 元、

105

年 11 月、12 月每月全勤獎金 1,000 元，訴願人於原處分機關 106 年 6 月 14 日實施勞

動

檢查時並未給付其等 2 人該等月份之全勤獎金；另依訴願人之受託人○○○、○○

職，
○於 106 年 6 月 14 日勞動條件檢查會談紀錄時表示，勞工○○○106 年 9 月 19 日到

約工作 3 個月即離開，因僅工作 3 個月不及與其結算全勤獎金，沒有發給，及「……
(四)另與員工約定每月有『全勤獎金』計 1,000 元，依據員工當月份『KPI』考核
計算該獎金，表現良好即計有全額 1,000 元，依其表現或對公司造成的損失由負責
人評估後，核計該獎金金額，……詳如『全勤表及 KPI 考核』資料，如無註明『Pai
d on』表示公司未發，實際上員工有主動提醒，老闆想到才發，並未依 6 個月結算
發給之，……。」之說明，可知訴願人考核計算全勤獎金係以其員工之表現定之。
再查訴願人勞工○○○ 102 年 10 月經訴願人核定全勤獎金 1,000 元，惟查其 KPI 表

格

於 102 年 10 月並未填具任何資料；勞工○○○自 104 年 5 月至 12 月經訴願人核定每

月

全勤獎金 1,000 元，並於 105 年 2 月 5 日給付其該等月份之全勤獎金，惟查其 KPI 表

格

亦未填具任何資料；而勞工○○○101 年 12 月領有 900 元（101 年 12 月 5 日請事假

2.5

小時， $1000-100=900$ ）；是訴願人主張勞工○○○、○○○未提交 KPI 表格或遲到
太頻繁而有未具核發全勤獎金資格之情事，似與其所提具之全勤獎金暨 KPI 考核紀
錄記載所示情形不符，不足採據；又訴願人尚難以其事後已結清○○○之全勤獎金
而邀免責。從而，原處分機關審認訴願人第 1 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項、行為
時第 24 條規定，依同法行為時第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準

等規

定，合計處訴願人 4 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，原處
分應予維持。

參、關於 106 年 8 月 14 日北市勞動字第 10635950001 號函部分：

一、按訴願法第 3 條第 1 項規定：「本法所稱行政處分，係指中央或地方機關就公法上具體事
件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為。」第 77 條第
8 款規定：「訴願事件有左列各款情形之一者，應為不受理之決定：……八、對於非行
政處分……提起訴願者。」

行政法院 62 年裁字第 41 號判例：「官署所為單純的事實敘述或理由說明，並非對人民之
請求有所准駁，既不因該項敘述或說明而生法律上之效果，非訴願法上之行政處分，人
民對之提起訴願，自非法之所許。」

二、查本件原處分機關 106 年 8 月 14 日北市勞動字第 10635950001 號函，核其內容僅係檢送 106

年 8 月 14 日北市勞動字第 10635950000 號裁處書等予訴願人，並非行政處分。是訴願人對上開函提起訴願，揆諸前揭規定，自非法之所許。

肆、綜上論結，本件訴願為部分程序不合，本府不予受理；部分為無理由；依訴願法第 77 條第 8 款及第 79 條第 1 項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧（請假）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 柯 格 鐘
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍

中華民國 107 年 3 月 6 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧決行

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：臺北市士林區福國路 101 號）