

臺北市政府 107.04.23. 府訴三字第 1072090098 號訴願決定書

訴 願 人 ○○有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○律師

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 107 年 1 月 4 日北市勞動字第 10639715400

號裁處書關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分之罰鍰處分，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營國際貿易業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）106 年 11 月 8 日、17 日及 22 日派員實施勞動檢查，發現訴願人與所僱勞工○○○（下稱○君）約定為排班制，每日正常工作時間為 8 小時，月排休 8 日，雙方並約定以○君負責之忠孝店、誠品店營業額 1%為佣金，106 年 9 月 1 日至 9 月 8 日佣金為新臺幣（下同）1,326 元，惟訴願人並未給

付，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定；另勞工○君於 106 年 3 月 29 日至 4 月 6 日連續出勤 9 日，

訴願人未給予其每 7 日中應有 2 日之休息，1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法行為時第 36 條第 1 項規定。原處分機關乃以 106 年 12 月 4 日北市勞動檢字第 10641273101 號函檢附勞動

檢查結果通知書予訴願人，請其依限改善，及如有異議，應於 10 日內提出書面並敘明理由。

嗣原處分機關另以 106 年 12 月 8 日北市勞動字第 10639715410 號函通知訴願人陳述意見，經訴

願人以 106 年 12 月 17 日書面提出陳述意見，原處分機關仍審認訴願人為第 1 次違反上開規定之

乙類事業單位，違規屬實，爰依勞動基準法第 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 4 點項次 10 及項次 34 規定，以 107 年 1 月 4 日北市勞

動字第 10639715401 號函檢送同日期北市勞動字第 10639715400 號裁處書，各處訴願人 2 萬元罰鍰，共處 4 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。訴願人不服上開裁處書關於訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分之罰鍰處分，於 107 年 2 月 2 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、本件訴願人雖於訴願書表明不服原處分機關 107 年 1 月 4 日北市勞動字第 10639715401 號處

分書，惟該函僅係檢送同日期北市勞動字第 10638715400 號裁處書予訴願人，且其於訴願請求部分敘明：「請求撤銷原處分有關違反勞動基準法第 22 條第 2 項工資給付部分之罰鍰處分。」揆其真意，應係對原處分機關 107 年 1 月 4 日北市勞動字第 10639715400 號裁

處書關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分之罰鍰處分不服，此並有本府法務局 107 年 3 月 21 日公務電話紀錄表在卷可稽，合先敘明。

二、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。」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。」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第 4 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
違規事件	工資未全額直接給付勞工者。
法條依據（勞動基準法）	第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。

法定罰鍰額度 (新臺幣：元) 或其他處罰	1. 處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 2. 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，除依雇主或事業單位規模、性質及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： 2. 乙類： (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：訴願人與○君約定工資為底薪 4 萬 1,000 元、勤工獎金 1,000 元、餐費及交通津貼 2,000 元，均按時支付；又訴願人於行政調查期間表示，○君離職當月份之工作日數不足整月，故未享有 9 月佣金，此一主張雖為原處分機關所不採，然訴願人與○君並未約定佣金發放日期，且兩店面業績抽成 1% 並未包含於約定工資內，況訴願人已於 106 年 12 月 22 日給付○君 9 月佣金 1,326 元；另將佣金金額對比罰鍰 2 萬元，有違比

例原則，應先予行政指導。

四、原處分機關於 106 年 11 月 8 日、17 日及 22 日實施勞動檢查，查認訴願人有工資未全額直接

給付○君等情事，有僱傭合約、106 年 9 月○君薪資單、原處分機關 106 年 11 月 22 日訪談

談
訴願人之受託人○○○之勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書等影本附卷可稽。
。是原處分機關予以處分，自屬有據。

五、至訴願人主張其與○君約定工資均按時支付，○君離職當月份之工作日數不足整月，故未享有佣金，且訴願人與○君並未約定佣金發放日期，佣金約定並未包含於約定工資內，況訴願人已於 106 年 12 月 22 日給付佣金，另系爭裁處有違比例原則，應先予行政指導云云。按雇主應將工資全額直接給付予勞工，違反者處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，且公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項

項
第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項等分別定有明文。依卷附原處分機關 106 年 11 月 22 日訪談訴願人

之受託人○○○之勞動條件檢查會談紀錄影本記載略以：「……問 貴事業單位與○○○約定薪資及議定領薪日為何？答 ……約定薪資認前三個月為 40,000 元，自第四個月起調整為 44,000 元，其中包含全勤獎金 1,000 元、交通津貼 2,000 元，另外一個人銷售額給予業績獎金（遊戲獎金），○員為店長，106 年 2 月至 4 月份管理一家店面、5 月至 9 月管理兩家店面，依各店營業額另外給予 1%月佣金……約定於次月 10 日以匯款方式發放工資……問 有關○員 106 年 9 月份工資之因何無月佣金？答 因佣金係依該店之月營業額計算 1%給予，○員無預警於 9 月 8 日工作時間表示當日離職，依本公司與○員之僱傭合約第 7 條規定，如契約終止雙方須給予對方 1 個月之書面通知或 1 個月代通知金，本公司並未依該約定要求 1 個月之代通知金，惟 9 月 1 日至 9 月 8 日之營業額

133

,181 元……未計算 1%給予○員。」並經○○○簽名確認在案。按勞動基準法第 2 條第 3 款所稱工資，係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。○君之月佣金係依店月營業額 1%計算給予之經常性給付，且為勞工因工作而獲得之報酬，是該佣金核屬工資，訴願人主張其工資均有給付或佣金不包含於工資內，即不足採；又佣金既為工資，自不得以未約定佣金發放日期而解免訴願人未全額直接給付工資之責，至於訴願人事後給付佣金之行為，屬事後改善行為，委難免除其先前已經成立之違規責任；另本件裁處為法定最低罰鍰額度之處罰，復未有法律明定得以行政指導取代系爭裁處。訴願主張，核無可採。從而，原處分機關關於訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項

規定部分所為 2 萬元罰鍰處分，揆諸前揭規定及裁罰基準，並無不合，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 袁 秀 慧（公出）

委員 張 慕 貞（代行）

委員 柯 格 鐘

委員 范 文 清

委員 王 韻 茹

委員 吳 秦 雯

委員 王 曼 萍

委員 陳 愛 娥

委員 劉 建 宏

中華民國 107 年 4 月 23 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧決行

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）