

臺北市政府 109.11.11. 府訴二字第 1096102057 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 109 年 6 月 30 日北市勞動字第 1096030293

1 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營體育用品製造業，為適用勞動基準法之行業，指派勞工在本市提供勞務。經原處分機關於民國（下同）109 年 6 月 3 日實施勞動檢查，發現訴願人與所僱勞工約定之薪資結構除薪資項目外，另有全勤獎金及客戶體適能獎金課費，全勤獎金為新臺幣（下同）1,000 元，客戶體適能獎金課費係依照個人業績達成率及私人教練課程堂數發放，與勞工提供之勞務具高度對價性屬工資之範疇；訴願人受檢時表示計薪及考勤週期均為每月 1 日至月底，當月工資（含全勤獎金及客戶體適能獎金課費）於次月 10 日以銀行轉帳方式給付，當月客戶體適能獎金課費係由勞工先行計算後提出，如延遲公司帳務處理時程，則會於次月 12 日以銀行轉帳發放該筆獎金；並查得：（一）訴願人表示因資金周轉問題故 109 年 4 月份之客戶體適能獎金尚未給付；以勞工○○○（下稱○君）為例，其 109 年 4 月份之客戶體適能獎金課費 1 萬 3,075 元至受檢當日（109 年 6 月 3 日）仍未給付，

另○○○、○○○、○○○、○○○、○○○（下稱○君等 5 人）等亦有訴願人未全額直接給付勞工工資之相同情形，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。（二）訴願人與勞工約定每月薪資於次月 10 日以銀行轉帳方式給付，以勞工○君為例，其 109 年 4 月份工資應於約定日 109 年 5 月 11 日發放（遇週日順延 1 日），惟訴願人遲至 109 年 5 月 21 日給付，

另○君等 5 人亦有訴願人未依約定期日給付工資予勞工之相同情形，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃以 109 年 6 月 11 日北市勞動字第 1096083875 號函檢附勞動檢查結果通知書等

予訴願人，命其立即改善，並請訴願人陳述意見，經訴願人以 109 年 6 月 17 日書面陳述意

見說明略以，已先將上月未給付勞工之獎金課費支付等語。原處分機關審認訴願人為乙類事業單位，5年內第2次違反第22條第2項規定（第1次為原處分機關105年4月6日北市

勞動字第10530352500號裁處書）、第4次違反勞動基準法第23條第1項規定（第1次為原

處分機關107年3月12日北市勞動字第10730242800號裁處書，第2次為原處分機關107年8

月31日北市勞動字第10760395441號裁處書，第3次為原處分機關109年4月10日北市勞動

字第10960017561號裁處書），乃依同法第79條第1項第1款、行為時第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13、15等規定，以109年6月30日北市勞動字第10960302931號裁處書（下稱原處分）各處訴願人5萬元及30萬元罰

鍰，合計35萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於109年7月1日送達

，訴願人不服，於109年7月29日經由原處分機關向本府提起訴願，8月24日及27日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願人雖於109年7月29日訴願書「訴願人收受或知悉行政處分之年月日」欄載明：「.....109年06月30日北市勞動字第10960302932號」及「事實與理由」欄載明：「

.....依.....109年6月30日北市勞動字第10960302932號提出訴願.....」惟原處分機關109年6月30日北市勞動字第10960302932號函僅係檢送原處分等予訴願人，又訴願人

於109年8月27日訴願書「訴願請求」欄載明：「原訴願請求欄記載.....更正為請求撤銷『臺北市政府勞動局109年6月30日北市勞動字第10960302931號裁處書』。.....

」揆其真意，應係不服原處分；又本件訴願人提起訴願時（109年7月29日）代表人為林建吉，嗣訴願人於109年8月19日變更代表人為○○○（下稱○君），並於109年8月27

日由

變更後代表人○君聲明承受訴願；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：指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。」第 23 條第 1 項規定：「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。」第 79 條第 1 項第 1 款、第 2

項

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 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。」

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）85 年 2 月 10 日（

85

）臺勞動二字第 103252 號函釋：「……二、查勞動基準法第 2 條第 3 款規定『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』，基此，工資定義重點應在該款前段所敘『勞工因工作而獲得之報酬』，至於該款後段『包括』以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』或『其他任何名義之經常性給與』均屬之，但非謂『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』必須符合『經常性給與』要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又，該款末句『其他任何名義之經常性給與』一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言，立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護。……

」

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：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：（一）甲類，有下列情形之一者屬之：1. 股票上市公司或上櫃公司。2. 資本額達新臺幣 8 千萬元以上之公司。（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」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）事件統一裁罰基準如下表：（節錄）

項次	違規事件	法條依據（勞基法）	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）
13	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.處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事業規	違反者，除依雇主或事業單位規模、性質及違規次

		1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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。	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：
15	工資之給付，雇主未依約定或法定期間定期給付，或未提供工資各項目計算方式明細者。	第 23 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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。 2.乙類： (1)第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 (2)第 2 次：5 萬元至 20 萬元。 (3)第 3 次：15 萬元至 30 萬元。 (4)第 4 次：30 萬元至 45 萬元。

」

第 5 點規定：「前點違規次數之計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯五年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。」

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：訴願人因疫情艱困，已於 109 年 4 月 30 日結束營業，且已陸續支付同仁薪資，決不欠薪，請撤銷原處分。

四、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 109 年 6 月 3 日勞動檢查結果通知書、同日勞動條件檢查會談紀錄、勞工○君等人之 109 年 4 月份薪資表、○○銀行薪轉處理

狀態表（匯款紀錄）等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張因疫情艱困，已於 109 年 4 月 30 日結束營業，且已陸續支付同仁薪資，決不欠薪云云。經查：

（一）除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外，雇主應將工資全額直接給付勞工；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並應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 項及第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項定有明文。查

本件依卷附原處分機關 109 年 6 月 3 日訪談訴願人之受任人○君（即現任訴願人之代表人）所製作之會談紀錄影本所載：「……問：請問貴公司之薪資結構為何？計薪及考勤週期為何？何時發放工資？……答 本公司薪資結構僅薪資項目，另有全勤獎金及客戶體適能獎金課費。……本公司計薪及考勤週期均為每月 1 日至月底，……

工

資本公司原應於 109 年 5 月 11 日給付（遇週日順延 1 日），但公司資金周轉困難，故

於

109 年 5 月 21 日以銀行轉帳方式發給工資（不含客戶體適能獎金課費），該獎金課費迄今仍未給付○員。……」並經受詢問人○君簽名確認在案。復依卷附訴願人提供之 109 年 4 月份工資清冊與○○銀行薪轉處理狀態表，訴願人有迄至 109 年 6 月 3 日仍

未

給付勞工○君 109 年 4 月份客戶體適能獎金課費 1 萬 3,075 元之情事，且訴願人亦有於

10

9 年 5 月未全額直接給付勞工 109 年 4 月份工資予○君等 5 人之相同情形；是訴願人未

全

額給付工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之違規事實，洵堪認定。

（二）次按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給 2 次；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，且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；勞動基準法第 23 條第 1 項前段、第 79 條第 1 項第 1 款及行為時第 80 條之 1 第 1 項定有明文。查本件依卷附原處分機關

109

年 6 月 3 日訪談訴願人之受任人○君（即現任訴願人之代表人）所製作之會談紀錄影本記載：「……問：請問貴公司……何時發放工資？以何種方式發放？答……本公司計薪及考勤週期均為每月 1 日至月底，當月工資（含全勤獎金&客戶體適能獎金課費）於次月 10 日以銀行轉帳方式給付，遇週六或週日則順延 1 日。另當月客戶體適能

獎金課費係由員工先行計算後提出，如有延遲公司帳務處理時間，則會於次月 12 日以銀行轉帳發給。.....問：請問貴公司員工○○○109 年 4 月份工資發放情形為何？答：○員 109 年 4 月份工資本公司原應於 109 年 5 月 11 日給付（遇週日順延 1 日），但

公司

資金周轉困難，故於 109 年 5 月 21 日以銀行轉帳方式發給工資.....。」並經受詢問人○君簽名確認在案。復查訴願人提供之○○銀行薪轉處理狀態表，訴願人於 109 年 5 月 21 日始發放薪資予○君，且○君等 5 人亦有訴願人未依約定期日給付工資予勞工之相同情事。是訴願人未依約定時間給付 109 年 4 月份工資予勞工○君及○君等 5 人，有違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。訴願人雖主張已陸續支付同仁薪資，決不欠薪云云；惟此屬事後改善行為，並不影響本件違規事實之成立。訴願主張，不足採據。

（三）從而，本件訴願人違規事實明確，因其為乙類事業單位，且係 5 年內第 2 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定、第 4 次違反第 23 條第 1 項規定，原處分機關乃依前揭規定及裁

罰基準，各處訴願人 5 萬元、30 萬元罰鍰，合計 35 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。

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
委員 張 慕 貞
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 盛 子 龍
委員 劉 昌 坪
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 11 月 11 日

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）

