

臺北市政府 105.03.24. 府訴三字第 10509039700 號訴願決定書

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 104 年 11 月 19 日北市勞動字第 104361878

00 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營綜合商品批發業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）104 年 9 月 18 日派員實施勞動檢查，發現訴願人 104 年 8 月 6 日、8 日及 20 日未完全給付所僱勞工案外

人○○○（下稱○君）延長工作時間 0.5 小時、1 小時及 0.5 小時之工資，亦未經工會或勞資會議同意即延長其工作時間，104 年 6 月 20 日未給予勞工案外人○○○（下稱○君）國定假日端午節之休假等情，審認訴願人分別第 1 次違反勞動基準法第 24 條、第 32 條第 1 項及第 37 條

等規定，乃以 104 年 10 月 8 日北市勞動檢字第 10436096400 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴

願人，請即日改善及如有異議應於 10 日內提出書面並敘明理由，訴願人於 104 年 11 月 2 日向原

處分機關提出陳述意見書。嗣原處分機關審認訴願人未完全給付勞工延長工作時間之工資、未經工會或勞資會議同意即延長勞工工作時間、未給予勞工國定假日之休假等違規屬實，爰依勞動基準法行為時第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及行為時臺北市政府處理違反勞

動基準法事件統一裁罰基準第 3 點第 13 項、第 22 項、第 31 項等規定，以 104 年 11 月 19 日北

市勞動字第 10436187801 號函檢送同日北市勞動字第 10436187800 號裁處書，就上開違法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。訴願人不服，於 104 年 12 月 15 日經由原處分機關向本府提起訴願，105 年 1 月 7 日補正訴願程式

，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

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3條第3項前段規定：「本法適用於一切勞雇關係。」行為時第4條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……。」第24條第1款規定：「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……。」第32條第1項規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」第37條規定：「紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。」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……第三十二條、第三十四條至第四十一條……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1條規定：「本細則依勞動基準法（以下簡稱本法）第八十五條規定訂定之。」行為時第20條之1規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間，係指每日工作時間超過八小時或每二週工作總時數超過八十四小時之部分……。」行為時第23條第3項第5款規定：「本法第三十七條所稱其他由中央主管機關規定應放假之日如左：……五、端午節（農曆五月五日）。」

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日台勞

動

二字第103252號函釋：「查勞動基準法第二條第三款規定『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』，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（予）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。」

87年8月20日台勞動二字第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，於計算退休金時，自應列入平均工資計算。」

87年9月14日台勞動2字第040204號函：「勞動基準法第二條第三款工資定義，謂勞工

因

工作而獲得之報酬，故全勤獎金若係以勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得之報酬之性質，則屬工資範疇……。」。

行為時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：「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）
13	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。	第24條、第79條第1項第1款	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 ……。
22	雇主未經工會同意；無工會者未經勞資會議同意，使勞工延長工作時間者。	第32條第1項、第79條第1項第1款	……。	……。

31	紀念日、勞動節日及其 他由中央主管機關規定 應放假之日，雇主未給 予休假者。	第 37 條、第 79 條第 1 項第 1 款 ……。
----	---	--------------------------------

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 1043740301 號公告：「……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、本件訴願理由略謂：訴願人為百貨零售服務業，專櫃人員之工資採基本底薪加業績獎金抽成制，若加班費含括業績獎金並按前月工資總額計算，實有困難，因業績獎金會隨百貨公司淡旺季或舉辦活動而有極大落差，若遇專櫃人員轉調櫃點，會造成加班費計算基準不同之同工不同酬現象。又有關未經工會或勞資會議同意即延長勞工工作時間一事，並非訴願人不提供或未曾召開勞資會議，係因訴願人遭逢蘇迪勒颱風重創，辦公區內存放之文件及電腦系統皆泡水腐爛，舊有勞資會議紀錄亦包括在內。訴願人已針對缺失全面研討改善計畫，並規劃重新召開勞資會議，請撤銷原處分。
- 三、原處分機關於事實欄所述時、地實施勞動檢查，發現訴願人未完全給付勞工延長工作時間之工資、未經工會或勞資會議同意即延長勞工工作時間、未給予勞工國定假日之休假等情，有原處分機關 104 年 9 月 18 日談話紀錄、勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、勞動條件檢查組辦理例行檢查結果一覽表；○君 104 年 8 月攷勤表、薪資單、○君 104 年 6 攷勤表等影本附卷可稽。是原處分機關予以處分，自屬有據。
- 四、至訴願人主張專櫃人員之工資採基本底薪加業績獎金抽成制，若加班費包括業績獎金並按前月工資總額計算，會造成加班費計算基準不同之同工不同酬現象；勞資會議紀錄係

因遭蘇迪勒颱風重創泡水腐爛；訴願人已針對缺失全面研討改善計畫，並規劃重新召開勞資會議云云。惟查：

(一) 有關訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 款規定部分：

按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以上，勞動基準法第 24 條第 1 款定有明文。復按勞動基準法第 2 條第 3 款規定、前勞委會 85 年 2 月 10 日、87 年 8 月 20 日、87 年 9 月 14 日函之釋示，工資係指

勞工因工作而獲得之報酬，或「工資、薪金」等其他任何名義之經常性給與，然非謂「工資、薪金」或「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，即具備「勞務對價性」或「經常性」者，原則上均應屬工資之範疇。本件依卷附原處分機關 104 年 9 月 18 日談話紀錄略以：「.....

(問)：請問貴公司專櫃人員加班費如何計算？(答)：專櫃人員統一以每小時 115 元計算。.....」。訴願人對於未將餐費補助、營業獎金及全勤獎金納入延長工時工資計算基準一事並不爭執。惟據前開規定及令函之釋示，餐費補助、營業獎金及全勤獎金既具有因工作而獲得之經常性報酬性質，自應計入延長工時工資計算基準。是訴願人於計算勞工○君 104 年 8 月份延長工時工資，未併入餐費補助、營業獎金及全勤獎金，一律以每小時 115 元計算，尚不足 93 元，違反勞動基準法第 24 條第 1 款規定之

事

實，洵堪認定。

(二) 有關訴願人違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定部分：

再按勞動基準法第 32 條第 1 項規定，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意者，得將工作時間延長之。訴願人既屬勞動基準法適用之行業，自應受上開規定之拘束，若有違反，即應受罰。訴願人雖主張勞資會議紀錄因颱風泡水腐爛，無法提供。惟依原處分機關 105 年 1 月 4 日北市勞動字第 10440634400 號函所附訴願答辯書陳明略以：「.....另訴願人於 104 年 9 月 18 日實施勞動檢查當時無法提供同意使勞工延長工作時間之勞資會議紀錄，無法佐證已依法令規定經由勞資會議決議同意，另查本局無訴願人備查勞資會議代表名冊之紀錄，訴願人違反勞動基準法第 32 條第 1 項事實已構成.....。」是訴願人就此主張，尚不足採據。

(三) 有關訴願人違反勞動基準法第 37 條規定部分：

末按勞動基準法第 37 條明文規定，紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假，此係屬法令之強制規定，事業單位如為適用勞動基準法之行業，即有遵守上開規定之義務，若有違反，自應受罰。本件依卷附○君 104 年 6 月份攷勤表

，訴願人使所僱勞工○君於 104 年 6 月 20 日端午節出勤工作，未給予勞工國定假日休假，已違反勞動基準法第 37 條規定。

(四) 綜上，訴願人第 1 次違反勞動基準法第 24 條第 1 款、第 32 條第 1 項及 第 37 條等規定，

原處分機關依前開規定、函釋及裁罰基準，各處訴願人 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，並無不合，原處分應予維持。

五、另訴願人申請停止執行一節，經審酌並無訴願法第 93 條第 2 項規定得停止執行情事，自無停止執行之必要，併予指明。

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 戴 東 麗
委員 柯 格 鐘
委員 葉 建 廷
委員 王 韻 茹
委員 傅 玲 靜
委員 吳 秦 雯

中華民國 105 年 3 月 24 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）