

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 11 日北市勞動字第 10635984800 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

- 一、訴願人經營烘焙食品批發業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）106 年 7 月 11 日派員實施勞動檢查，查得：（一）勞工○○○（下稱○君）106 年 4 月 3 日、8 日、13 日、17 日、22 日及 25 日，各延長工時 4 小時，合計 24 小時（延長工時在 2 小時以內計 12 小時，再延長工時在 2 小時以內計 12 小時），應給付延長工時工資新臺幣（下同）4,920 元〔32,800（月薪 30,300+業績獎金 1,500+福利津貼 1,000）/30/8x（4/3x12+5/3x12）=4,920〕，惟訴願人僅給付 3,600 元，未完全給付○君延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。（二）勞工○○○（下稱○君）於 106 年 5 月 21 日至 27 日連續出勤 7 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，違反同法第 36 條第 1 項規定；（三）勞工○○○（下稱○君）於 106 年 4 月 3 日（婦女節、兒童節合併假日）、4 月 4 日（民族掃墓節）出勤，訴願人未加倍發給工資或補休，違反同法第 37 條規定。原處分機關乃以 106 年 7 月 26 日北市勞動檢字第 10638509201 號函檢附勞動檢查結果通知書，通知訴願人即日改善。
- 二、嗣原處分機關復以 106 年 8 月 1 日北市勞動字第 10635984810 號函通知訴願人陳述意見，訴願人以 106 年 8 月 7 日書面陳述意見略以，訴願人為零售服務業，因應公眾生活之便利，致有使勞工連續工作逾 6 日之必要，缺失業已改善完畢等語。原處分機關仍審認訴願人

違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 36 條第 1 項、第 37 條規定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款

、第 80 條之 1 第 1 項規定，以 106 年 8 月 11 日北市勞動字第 10635984800 號裁處書，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。該裁處書於 106 年 8 月 16 日送達，訴願人不服，於 106 年 9 月 6 日經由原處分機關向本府提起訴願，9 月 19

日補充訴願理由，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 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 項規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：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……。」第 36 條第 1 項規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」第 37 條第 1 項規定：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假。」第 39 條規定：「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」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、……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行為時第 23 條第 3 項規定：「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：……三、婦女節、兒童節合併假日（民族掃墓節前一日）四、民族掃墓節（農曆清明節為準）……。」

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）95 年 6 月 12 日勞保 2

字第 0950029414 號函釋：「……查勞動基準法第 2 條規定……依該條款就工資之定義觀之，於認定何項給付內容屬於工資，係以是否具有『勞務之對價』及『經常性之給與』之性質而定，同法第 21 條規定略以，工資由勞雇雙方議定之，倘雇主為其單方之目

的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，得不列入工資範圍之內.....。」

勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋：「.....說明：.....二、

.....

..依勞動基準法第 37 條及其施行細則第 23 條規定之應放假日（俗稱之國定假日.....），均應予勞工休假。雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應依同法第 39 條規定加倍發給。勞資雙方亦得就『國定假日與工作日對調實施』進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工『個人』之同意。三、至於勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他『工作日』實施，仍應確明前開所調移國定假日之休假日期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法.....。」

104 年 11 月 30 日勞動條 2 字第 1040132509 號函釋：「.....說明：.....二、勞動基準

法

第 24 條所稱『平日每小時工資額』係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬。但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入.....。」

105 年 6 月 21 日勞動條 3 字第 1050131243 號令釋：「勞動基準法（以下簡稱本法）第 30

條

第 1 項規定：『勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。』，於中華民國 104 年 6 月 3 日修正公布，並自 105 年 1 月 1 日施行。故本法所稱『雇主延長勞

工工

作之時間』，指勞工每日工作時間超過 8 小時或每週工作總時數超過 40 小時之部分。但依本法第 30 條第 2 項、第 3 項或第 30 條之 1 第 1 項第 1 款變更工作時間者，為超過變更

後工

作時間之部分.....。」

105 年 9 月 10 日勞動條 3 字第 1050132134 號令釋：「核釋勞動基準法第 36 條規定：『勞

工

每七日中至少應有一日之休息，作為例假。』該例假之安排，以每 7 日為 1 週期，每 1 週期內至少應有 1 日例假，原則上勞工不得連續工作逾 6 日.....。」

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）訴願人不鼓勵加班，致有連續工作之必要時，工資給付第 1 小時即以 1.5 倍基本工資支付計算，每日下班留守服務每小時支付 150 元，亦高於一般基本計時工資，無給付不足之爭議。
- （二）○君連續出勤 7 日，係因其 4 月喪父守孝在即，諸多法事繁瑣，必須利用連續假期，一切皆出於個人必須之安排。
- （三）在新法公布前，訴願人假日調移行之有年，且更優於勞基法。
- （四）依「勞動基準法修正之監督及檢查處理原則」第 4 點規定，106 年 1 月至 3 月為「宣

導

期」，4 月至 6 月為「輔導期」，7 月以後為「檢查期」，105 年 12 月 21 日修正公布

之

勞動基準法第 24 條第 1 項及第 39 條規定，屬上開處理原則適用範疇，訴願人已於上述期間接受原處分機關輔導檢視，業已完成改善及補救措施。請撤銷原處分。

三、查原處分機關於 106 年 7 月 11 日實施勞動檢查，查得訴願人使勞工○君於 106 年 4 月 3 日、8

日、13 日、17 日、22 日及 25 日，各延長工時 4 小時，合計 24 小時（延長工時在 2 小時以內

計 12 小時，再延長工時在 2 小時以內計 12 小時），審認應給付延長工時工資 4,920 元，惟

訴願人僅給付 3,600 元，未完全給付勞工延長工作時間工資；使勞工○君於 106 年 5 月 21 日至 27 日連續出勤 7 日，未依規定每 7 日中應有 2 日之休息，1 日為例假，1 日為休息日；

使勞工○君於 106 年 4 月 3 日（婦女節、兒童節合併假日）、4 月 4 日（民族掃墓節）出勤

，未給予其休假，亦未加倍發給工資或補休。有原處分機關 106 年 7 月 11 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、○君 106 年 4 月打卡紀錄、出勤紀錄表及薪資單、○君

106年5月出勤紀錄及○君106年4月打卡紀錄及薪資單等影本附卷可憑。

四、原處分關於違反勞動基準法第24條第1項規定部分：

按雇主延長勞工工作時間者，應給付勞工延長工作時間之工資；所謂延長工作時間，係指勞工每日工作時間超過8小時或每週工作總時數超過40小時之部分；延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上；再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上；違者，分別處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；為勞動基準法第24條第1項、第79條第1項第1款、第80條之1第1項

所明定

，亦有勞動部105年6月21日勞動條3字第1050131243號令釋意旨可參。又按雇主延長勞

工工作時間，應依勞動基準法第24條所定標準按平日每小時工資額之一定比例加給工資。該條所稱「平日每小時工資額」係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬；但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入。至何項給付內容屬於工資，係以是否具有「勞務之對價」及「經常性之給與」之性質而定，倘雇主為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，得不列入工資範圍之內。亦有前勞委會95年6月12日勞保2字第0950029414號函釋及勞動部104

年

11月30日勞動條2字第1040132509號函釋意旨可資參照。本件查：

- (一) 依原處分機關106年7月11日訪談訴願人代表人○○○(下稱○君)之會談紀錄記載略以：「問：請問貴公司與勞工約定之平日正常工時為何？休息時間？月休天數？.....答：本公司與勞工約定之正常工時為8小時，上班時間為08：30至17：30(休息時間為11：30至12：30或12：30至13：30)，採排班制，.....每日會有勞

工

值班至21：30，並未按延長工時工資給薪，值班費每小時150元(值班4小時 $150 \times 4 = 600$)。問：請問貴公司加班制度為何？薪資計算期間為何？加班費如何計給？答

：本公司並無加班制度，薪資計算期間為1日至30日，當月薪水次月5日發放.....本公司因為營業時間為08：30至21：30，故每日會安排2位勞工值晚班，每小時給150元(元)值班費當加班費，工作內容與白班相同。.....問：請問貴公司值班時數內容為何？答：此為當日超過8小時延長工時的部分，每小時並未按法令規定計給，僅給150(元)，以○○○為例，其 $4/3$ 延長工時4小時，應給加班費為....
..758(元)，公司給 $150 \times 4 = 600$ (元).....。」並經○君簽名確認在案。

(二) 復依卷附○君 106 年 4 月打卡紀錄及出勤紀錄表內容顯示，○君於 106 年 4 月 3 日、8 日

、13 日、17 日、22 日及 25 日合計 6 日，各延長工時 4 小時，合計 24 小時（延長工時在

2 小時以內計 12 小時，再延長工時在 2 小時以內計 12 小時）。

(三) 另依卷附○君 106 年 4 月至 6 月薪資單所載，每月薪資均為 3 萬 300 元，惟業績獎金及

福利津貼部分，每月數額均不一，106 年 4 月至 6 月業績獎金分別為 1,500 元、0、0

；

福利津貼分別為 1,000 元、2,200 元、1,000 元。另以勞工○○○為例，同期間業績獎金分別為 1,500 元、0、0；福利津貼分別為 0、1,200 元、0。是業績獎金及福利津貼之性質，是否屬勞工提供勞務之對價而應計入工資範圍？或屬恩惠性給與得不列入工資範圍？業績獎金是否按季或多久期間發給？於計算 106 年 4 月之平日每小時工資額時，得否全數計入，或僅能計入平均每月所得數額？遍查全卷，均未見原處分機關進一步釐清說明。則原處分逕將○君 106 年 4 月薪資單上所載之業績獎金 1,500 元及福利津貼 1,000 元計入平日每小時工資額計算，審認訴願人應給付 24 小時延長工時工資 4,920 元，尚嫌率斷。惟退萬步言之，縱僅以○君薪資 3 萬 300 元計算延長工時工資，因該月份○君延長工時 24 小時（延長工時在 2 小時以內計 12 小時，再延長工時在 2 小時以內計 12 小時），訴願人亦應給付 4,545 元〔 $(30,300) / 30 / 8 \times (4 / 3 \times 12 + 5 / 3 \times 12) = 4,545$ 〕，惟訴願人僅給付 3,600 元（ $150 \times 24 = 3,600$ ），未完全給付延長工時工資，仍違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。是本件原處分以訴願人應給付○君延長工時工資 4,920 元未完全給付延長工時工資，所憑理由雖有不當，惟訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定，應依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之

1 第

1 項等規定，處訴願人罰鍰並公布訴願人姓名之結果並無二致。從而，依訴願法第 79 條第 2 項：「原行政處分所憑理由雖屬不當，但依其他理由認為正當者，應以訴願為無理由。」之規定，此部分原處分仍應予維持。

五、原處分關於違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定部分：

按勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日；例假日之安排，每 7 日

為 1 週期，每 1 週期內至少應有 1 日例假，原則上勞工不得連續工作逾 6 日；為勞動基準法

第 36 條第 1 項所明定；亦有勞動部 105 年 9 月 10 日勞動條 3 字第 1050132134 號令釋意旨可資

參照。查卷附○君 106 年 5 月份打卡紀錄顯示，其於 106 年 5 月 21 日至 27 日連續出勤 7 日。

又訴願人於訴願書中亦自承○君有連續出勤 7 日之事實。是訴願人有未給予○君每 7 日中有 1 日之休息作為例假，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

六、原處分關於違反勞動基準法第 37 條規定部分：

按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假；婦女節、兒童節合併假日、民族掃墓節，為中央主管機關規定應放假之日；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；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 37 條、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則行為時第 23 條第 3 項定有明文

。另勞動基準法第 37 條及其施行細則行為時第 23 條規定之應放假日，均應予勞工休假；雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應加倍發給；勞資雙方得協商約定將國定假日調移至其他工作日實施，調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數；亦有勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋意旨可資參照。查○君 106 年 4 月份

打卡紀錄及薪資單，4 月 3 日（婦女節、兒童節合併假日）、4 月 4 日（民族掃墓節）均有出勤工作紀錄，然訴願人並未加倍發給工資；又訴願人亦無法提出○君個人同意將上開 2 國定假日與何一工作日調移之事證。是訴願人使○君於 106 年 4 月 3 日（婦女節、兒童節合併假日）、4 月 4 日（民族掃墓節）應放假日出勤，未加倍發給工資或經勞資雙方協商同意移至其他工作日給予補休，其有違反勞動基準法第 37 條規定之事實，洵堪認定。

七、依上所述，本件訴願人有違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 36 條第 1 項及第 37 條規定之情

事，原處分機關依同法第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項規定，各處訴願人 2 萬元罰

鍰，共計 6 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無違誤。又原處分機關於 106 年 7 月 11 日派員實施勞動檢查，屬勞動基準法修正之監督及檢查處理原則第 4 點規定之「檢查期」，非「輔導期」，訴願人恐有誤解；另縱訴願人事後已完成改善及補救措施情形，惟此事後改善行為尚難執為免罰之依據。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關所為處分，揆諸前揭規定，並無不合，應予維持。

八、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第 79 條第 1 項及第 2 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 柯 格 鐘
委員 范 文 清
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 劉 建 宏

中華民國 106 年 12 月 8 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）