

訴 願 人 ○○有限公司

代表人（訴訟及 ○○○

非訴訟代理人）

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 107 年 4 月 11 日北市勞動字第 10730245800 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營餐館業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）107 年 1 月 26 日派員對訴願人樂群分公司（設本市中山區○○○路○○號○○樓）實施勞動檢查，查得：（一）106 年 10 月份至 12 月份出勤紀錄中，勞工○○○（下稱○君）、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○等人皆有延長工時之情形。以勞工○○○ 106 年 10 月份為例，當月延長工時 40 小時，訴願人應給付延長工時工資新臺幣（下同）5,312 元〔（本薪 19,100+伙食費 1,800+交通津貼 1,000+空班津貼 2,000）/30/8X4/3X40〕。惟訴願人僅給付 5,100 元，未依法全額給付勞工延長工時工資，其他部分勞工亦有類同情形，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。（二）106 年 10 月份至 12 月份出勤紀錄中，勞工○君等人皆有於休息日因處理工作事務而出勤，訴願人未給付休息日出勤工資之情形；以勞工○○○（下稱○君）106 年 10 月份為例，於 106 年 10 月 4 日休息日出勤 10 小時，勞工○○○亦有相同情形，惟訴願人未依法給予勞工休息日出勤之延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。（三）106 年出勤紀錄及工資清冊中，勞工○君等人於 106 年 10 月至 12 月有 1 個月延長工時逾法令 46 小時上限之情形。以○君 106 年 10 月份為例，延長工時在前 2 小時以內共計 40 小時，再延長工時在 2 小時以內共計 23 小時，合計共 63 小時，其他部分勞工亦有類同情形，訴願人使勞工延長工時 1 個月逾法定 46 小時上限，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定。

二、原處分機關乃以 107 年 2 月 8 日北市勞動檢字第 10731138001 號函檢附勞動檢查結果通知書

通知訴願人樂群分公司，命其即日改善；嗣原處分機關復以 107 年 3 月 6 日北市勞動字第

1

0730245810 號函通知訴願人及其樂群分公司陳述意見，經訴願人樂群分公司於 107 年 3 月 19 日以書面陳述意見。原處分機關仍審認訴願人違規事實明確，且為甲類事業單位，乃以 107 年 4 月 11 日北市勞動字第 10730245800 號裁處書（文字誤繕，經原處分機關以 107

年

5 月 31 日北市勞動字第 10760123462 號函更正在案），分別就訴願人第 3 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項（第 1 次以 106 年 5 月 2 日北市勞動字第 10632087300 號裁處書裁處訴願人台

人台

灣分公司、第 2 次以 106 年 9 月 22 日北市勞動字第 10636017800 號裁處書裁處訴願人在案）

、第 1 次違反同法第 24 條第 2 項及第 3 次違反同法第 32 條第 2 項（第 1 次以 105 年 10

月 27 日北

市勞動字第 10538381800 號裁處書裁處訴願人台灣分公司、第 2 次以 106 年 6 月 16 日北市

勞

動字第 10632805600 號裁處書裁處訴願人在案）規定，乃依同法第 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（下稱裁罰基準）第 3 點、第 4 點項次 13、14、27 等規定，各處訴願人 30 萬、2 萬及 30 萬元罰鍰，合計處 62

萬

元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 107 年 4 月 12 日送達，訴願人不服，於 107 年 5 月 11 日向本府提起訴願，6 月 20 日補正訴願程式，6 月 25 日補充訴願理由

，9

月 6 日補充訴願資料，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、訴願人雖於訴願書上蓋用訴願人台灣分公司及○○○印章，惟查訴願人於 88 年 8 月 30 日經核准認許，指定○○○為訴訟及非訴訟代理人，於外國公司認許表上僅蓋有訴訟及非訴訟代理人○○○印章，是由○○○代理提起訴願，應符訴願程式；另訴願人台灣分公司統一編號與訴願人同，且其代表人亦為○○○；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 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。.....。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」第 32 條第 2 項規定：「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時.....。」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.....第三十二條.....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 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 1 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（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 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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。	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：
14	雇主使勞工於勞基法第	第 24 條第 2 項、第 79 條第 1	人姓名，並限期令其	1. 甲類：

20	36 條所定休	項第 1 款、第 4	改善；屆期未改善者	(1) 第 1 次：2 萬元至
	息日工作，	項及第 80 條之	，應按次處罰。	萬元。
4	工作時間在	1 第 1 項。		(2) 第 2 次：10 萬元至
	2 小時以內			0 萬元。
	者，其工資			(3) 第 3 次：30 萬元至 6
	未按平日每			0 萬元。……
	小時工資額			2. 乙類：
	另再加給 1			(1) 第 1 次：2 萬元至 15
	又 3 分之 1 以			萬元。……
	上；工作 2			
	小時後再繼			
	續工作者，			
	未按平日每			
	小時工資額			
	另再加給 1			
	又 3 分之 2 以			
	上者。			
27	雇主使勞工	第 24 條第 2 項		
	延長工作時	、第 79 條第 1		
	間連同正常	項第 1 款、第 4		
	工作時間，	項及第 80 條之		
	1 日超過 12	1 第 1 項。		
	小時，1 個			
	月超過 46 小			
	時者。			

」

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	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

三、本件訴願及補充理由略以：訴願人給付勞工之薪資項目中，空班津貼並非勞工提供勞務之對價，其性質非勞動基準法第 2 條第 3 款所稱『工資』，自不應計入平日每小時工資內計算加班費。訴願人給付之固定加班津貼的薪資結構設計，係採全年度工作日數均攤至各月份方式，計得各月出勤日數，並依此日數之固定加班時數計算固定加班津貼，並於員工應徵及報到時說明並取得其同意；如當月固定加班津貼有不足加班時數之差額，員工亦同意於次月份或前一月份之固定加班津貼中補足。107 年 5 月 31 日北市勞動字第 107 60123461 號函所附答辯書對訴願人說明恐生誤解，請撤銷原處分。

四、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述違反勞動基準法等情事，有原處分機關 107 年 1 月 18 日、1 月 26 日勞動條件檢查會談

紀錄；○君等人 106 年 10 月打卡紀錄、出勤表、薪資清冊及薪資轉存資料等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、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，應依規定標準給付勞工延長工作時間之工資；延長工作時間在 2 小時以內者，工資應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；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元

項

第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項定有明文。本件查：

（一）依卷附原處分機關 107 年 1 月 26 日訪談訴願人副總○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄影本略以：「……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：本公司為餐飲業，與勞工約定之正常工作時間為 8 小時，另每日均需固定加班 2 小時，正常工作時間分成外場採二頭班 10：00-15：00（休息時間 0.

支

5 小時)、及 17:30-23:30 (含休息時間 0.5 小時), 工作時數為 10 小時, 另 2 小時

付加班費。內場(廚房) 09:00-15:00, 6 小時(含休息 0.5 小時)及 17:00-22:00, 5 小時(含休息 0.5 小時), 工時為 10 小時, 其中 2 小時為加班, 另外有內場(準備區)不是二頭班, 07:00-18:00, 工時 11 小時(含休息 1 小時), 採輪班制, 月休 8 天以上。問: 請問貴公司加班制度為何? 加班費如何計給? 答: 若員工有超過當月約定工時, 即可申請加班, 並無加班申請單, 由店主管直接由卡單上算時數, 即給付加班費, 加班自下班即開始算, 以 1 小時為單位。..... 問: 請問貴公司排班週期為何? 貴公司是否有召開勞資會議實施週變形工時? 答: 採用四週變形工時, 每月 1 日開始起算四週期間, 即 10/1、11/1、12/1, 由勞資會議同意採用四週變形工時。一、請問貴公司排班如何排定? 答: 因為餐廳是採用同進同出, 故大家上班日期均相同, 公司有製作年度工作日曆表, 基本上都是每週休星期一、二。二、請問貴公司於四週期間 10/1~10/28 四週期間, 少一個休息日, 此日為? 答: 10/4, 當月少給一日休息日工資, 以○○○為例, 其於 10/4 休息日出勤, 公司並無給付其休息日工資。三、請問貴公司薪資清冊中加班津貼是如何計算? 答: 加班津貼即平日延長工時加班費, 因當月工作日數為 21 天(月休 9 天), 故每日延長工時 2 小時, $21 \times 2 = 42$ 小時, 即為平日延長工時每月總時數。以○○○為例, 即為 $23100 + 1800 + 1000 = 25900$, $25900 / 240 \times 42 \times 1.34 = 6073$, 故其每月加班津貼為 6100。四、請問貴公司工資清冊項目中尚有空班津貼 \$2000, 是否每月均定額給付, 為經常性給予? 答: 公司每月均有給空班津貼, 但是並未將其列入加班費計算中。.....」並經○君簽名確認在案。

(二) 按「工資」係指勞工因工作而獲得之報酬, 就「工資」之認定係以給付內容是否具有「勞務對價」及「經常性給與」之性質而定。所謂「經常性給與」之內涵, 未必與「時間上」之經常性有關, 而是指「制度上」之經常性, 即根據事業單位內之制度, 雇主有支付勞工給與之義務時, 該給與之支付對勞雇而言, 具有一定之可預見性, 即為經常性給與; 查訴願人說明最初提供「空班津貼」之初衷, 係因部分勞工工作時段包含空班, 會耽誤用餐時間, 因而發放此津貼; 基此, 訴願人所發放之「空班津貼」應為勞工因工作所獲得之報酬, 而具有勞務對價之性質, 且每月所給付金額皆相同, 具有一定之可預見性, 顯為經常固定之給付項目, 而屬經常性之給與。因此「空班津貼」具有「勞務對價性」及「經常性」, 自應屬工資範疇, 並應計入平日每小時工資內計算加班費。勞工○君等人有於 106 年 10 月間延長工時之情形, 然訴願人未將空班津貼計入平日每小時工資內計算加班費, 致短少給付延長工時工資, 違反勞動基準法第 24 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 24 條第 2 項規定部分:

按雇主使勞工於勞動基準法第 36 條所定休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作 2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上；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；為勞動基準法第 24 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項所明定。依

上述原處分機關 107 年 1 月 26 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄可知，訴願人採用 4 週

變形工時，每月 1 日開始起算 4 週期間，惟○君自承，106 年 10 月 1 日至 28 日 4 週期間，少

一個休息日，10 月 4 日亦為休息日，10 月 4 日○君等人有出勤紀錄。訴願人並未給付休息日出勤工資；是訴願人有未依規定給付○君等人休息日延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。

七、原處分關於違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定部分：

按雇主延長勞工之工作時間，1 個月不得超過 46 小時，為勞動基準法第 32 條第 2 項所明定

。依卷附 106 年 10 月出勤表，○君等人有於 1 個月延長工時逾 46 小時上限之情事，以○君

為例，合計共 63 小時。又原處分機關 107 年 1 月 26 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略

以：「……問……以○○○為例，其 10 月當月延長工時超過 46 小時……○○○亦有此情況。答：是，公司知道……。」是訴願人亦知○君等人於 106 年 10 月有 1 個月延長工時逾法定 46 小時上限之情事，訴願人有違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定之事實，亦堪認定。另原處分機關 107 年 5 月 31 日北市勞動字第 10760123461 號函附答辯書所述

，
係原處分機關就訴願法第 58 條第 3 項所為調查相關事證、審認理由及法令依據等之說明；訴願人就此主張，不足採據。又分公司為受總公司管轄之分支機構，對分公司歷次違規行為之裁罰，基於單一法人格而言，即歸屬於總公司。從而，原處分機關審認訴願人有違反勞動基準法第 24 條第 1 項（第 3 次違反）、第 24 條第 2 項及第 32 條第 2 項（第 3 次違

反）規定之事實，依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人 30 萬、2 萬、30 萬元，合計處 62 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。

八、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（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 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 劉 昌 坪

中華民國 107 年 11 月 20 日

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）