

臺北市政府 107.12.17. 府訴三字第 1072091965 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 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 8 月 10 日北市勞動字第 107605372 31 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營電子設備及其零組件批發業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）107 年 4 月 27 日及 5 月 10 日派員實施勞動檢查，發現訴願人使勞工○○○（下稱○君）

、○○○、○○○、○○○及○○○在抽查區間於平日延長工作時間，而短少給付延長工時工資，以○君為例，其於 107 年 1 月 2 日、4 日、5 日及 12 日均有延長工作時間 0.5 小時；訴願人

自承工資清冊中「當月工作獎勵」係依勞工處理包裝業務之次數而發給，具有因提供勞務給付而獲得報酬之對價性質，符合勞動基準法第 2 條第 3 款規定之工資定義；又訴願人與○君於 107 年 1 月約定月薪為新臺幣（下同）3 萬 9,000 元，是加計當月工作獎勵 1,500 元後，月薪應

為 4 萬 500 元，惟訴願人未將工作獎勵計入工資內，致應給付○君上開日期延長工時工資 450 元（ $40,500/240*0.5 \text{ 小時}*4/3*4 \text{ 天}$ ），僅給付 432 元，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

另

訴願人自承未依規定成立勞資會議而使勞工延長工作時間，違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定。原處分機關爰以 107 年 5 月 22 日北市勞動檢字第 10760241452 號函檢送勞動檢查結果通知

書予訴願人，命即日改善，並得於通知書送達之次日起 10 日內以書面敘明理由提出異議。原處分機關另以 107 年 6 月 20 日北市勞動字第 1076048663 號函通知訴願人於 107 年 7 月 2 日前陳述

意見，嗣經訴願人以書面陳述意見後，原處分機關以 107 年 6 月 29 日北市勞動檢字第 1076039

415 號函復訴願人，並另以 107 年 7 月 20 日北市勞動字第 1076002714 號函通知訴願人於 107 年 7

月 27 日前陳述意見，嗣經訴願人以書面陳述意見後，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 32 條第 1 項規定，且因訴願人為甲類事業單位，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第 3 點及第 4 點項次 13

及 26 等規定，以 107 年 8 月 10 日北市勞動字第 10760537231 號裁處書，各處訴願人 2 萬元罰鍰，

合計 4 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 8 月 13 日送達，訴願人

不服，於 107 年 8 月 27 日經由原處分機關向本府提起訴願，9 月 28 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 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。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。」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 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.....。」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 79 條第 1 項第 1 款及第 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。 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；	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： 1. 甲類： (1) 第 1 次：2 萬元至 5 萬元。
26	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、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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。	萬元。

20 |

20 |

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、本件訴願理由略以：額外獎勵金並非經常性，而係鼓勵當下辛苦工作的員工，故不應歸類於一般經常性薪資；又員工加班雖未及時召開勞資會議，但訴願人開會時有昭告，如有公事需要可自行加班，且加班費全部依規定計算，後來勞資會議亦有告知。

三、原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人未依規定給付○君延長工時工資以及未經勞資會議同意而使勞工延長工作時間等情，有○君 107 年 1 月份攷勤表、107 年 1 月份薪資表、原

處分機關 107 年 5 月 10 日勞動條件檢查會談紀錄及勞動檢查結果通知書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張額外獎勵金並非經常性，故不應歸類於一般性薪資；又員工加班雖未及時召開勞資會議，但後來勞資會議亦有告知云云。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；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；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；勞動基準法第 24 條第 1 項及第 32 條第 1 項分別定有明文。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，依同法第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項規定，應各處 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。查本件：

(一) 有關違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

依卷附原處分機關 107 年 5 月 10 日訪談訴願人之代表人○○○（下稱○君）所作成之會談紀錄影本載以：「……問 請問貴公司工時制度？休息時間？發薪日？有無使用變形工時？答 週一至週五 09：00 至 18：30，12：00 至 13：30 中午休息，以週六為休息日，週日為例假日，週休二日，一日工時 8 小時，國定假日休假，依人事行政總處公布之行事曆上班、休假，未採用變形工時制度。每月 5 日發上月工資，15 日之前發上月績效獎金、加班費。問 請問貴公司加班制度為何？答 以勞工出勤打卡資料直接發給加班費，下班後 0.5 小時後始計加班（即 19：00 後計加班），最小單位計算為 0.5 小時，一律給予加班費，次月 15 日發給加班費。問 請問貴公司如何計給勞工○○○107 年 1 月加班費？答 ○○○於 107 年 1 月 2 日、4 日、5 日、12 日共加班 2 小時，

以本

薪 39,000 元 ÷ 240 = 162.5 元 162.5 × 2 × 4 / 3 = 432 元 問 請問工資清冊之當月工作獎勵項目為何？答 此項為個人績效達標所給予之績效獎金……。」等語，上開會談紀錄並經○

君簽名確認在案。查○君 107 年 1 月攷勤表，○君 107 年 1 月共出勤 20 天，共計延長工時

2 小時，又稽之○君 107 年 1 月份薪資表，訴願人應給予○君加班費 450 元（ $40,500/240$

$*0.5$ 小時 $*4/3*4$ 天），惟訴願人僅給付○君加班費 432 元，已違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。又依○君 107 年 1 月份至 3 月份薪資表所示，○君於各該月份均有領受當月

工作獎勵，是該金額之給予除具有勞務提供之對價性質外，並係經常性之給與，是原處分機關將其列為工資之一部，自屬有據。

（二）有關違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定部分：

依卷附原處分機關 107 年 5 月 10 日訪談○君所作成之會談紀錄影本載以：「……問：請問貴公司延長工時是否有經勞資會議同意？答：沒有。不知道要開勞資會議……。」等語。是訴願人未依勞動基準法第 32 條第 1 項規定召開勞資會議，而使勞工在正常工作時間以外工作，亦具主觀上可歸責之事由，此部分違規責任之成立，並不因訴願人事後召開勞資會議而得免罰。訴願主張，委難採憑。

（三）從而，原處分機關就訴願人上開違規行為，依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，合計處 4 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、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 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 劉 昌 坪
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 107 年 12 月 17 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 2 48 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）

