

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 107 年 12 月 18 日北市勞動字第 107604076

71 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營短期住宿服務業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）107 年 10 月 29 日及 11 月 8 日實施勞動檢查，查得：（一）訴願人勞工○○○（下稱○君）於

107 年 7 月 4 日、8 日、25 日分別延長工時 1.5 小時，共計延長工時 4.5 小時，訴願人應給付

○君延長工時工資新臺幣（下同）727 元【（本薪 23,360+整理獎金 6,680） $\div 31 \div 8 \times (4.5 \times 4/3) = 727$ 】，惟訴願人未將○君整理獎金列入每小時工資額計算延長工時工資，僅給付○君 567 元【 $23,360 \div 31 \div 8 \times (4.5 \times 4/3) = 567$ 】，短少給付 160 元，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。（二）訴願人勞工○○○（下稱○君）於 107 年 8 月 26 日休息

日出勤 8 小時，訴願人應給付○君休息日出勤工資 1,551 元【（本薪 23,360+整理獎金 7,000） $\div 31 \div 8 \times (2 \times 4/3 + 6 \times 5/3) = 1,551$ 】，惟訴願人未將○君整理獎金列入每小時工資額計算休息日出勤工資，僅給付○君 1,194 元【 $23,360 \div 31 \div 8 \times (2 \times 4/3 + 6 \times 5/3) = 1,194$ 】，短少給付 357 元，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

二、原處分機關爰以 107 年 11 月 15 日北市勞動檢字第 10760407392 號函檢附勞動檢查結果通知

書，通知訴願人即日改善。嗣原處分機關復以 107 年 11 月 26 日北市勞動字第 1076095147 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人於 107 年 12 月 4 日向原處分機關陳述意見，原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 2 項規定，且為甲類事業單位，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（下稱裁罰基準）第 3 點、第 4 點項次 13 及 14 等規定，以 107 年 12 月 18 日北市勞動字

第 10760407671 號裁處書，處訴願人 2 萬元、2 萬元罰鍰，共計 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 12 月 20 日送達，訴願人不服，於 108 年 1 月 19 日向

本府提起訴願，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。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 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..第二十二條至第二十五條……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 10 條規定：「本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。……二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金……。」

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）82 年 5 月 11 日臺勞

動二字第 24899 號函釋：「勞動基準法第 2 條第 3 款規定工資定義：『謂勞工因工作而獲得之報酬』，故生產效率獎金如係勞工因工作而獲得之報酬，不論是否屬於經常性，均屬前開規定所稱之工資。」

85 年 2 月 10 日（85）臺勞動二字第 103252 號函釋：「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

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。」

101 年 9 月 24 日勞保 2 字第 1010028123 號函釋：「……說明：……三、……工資之

認定，係以是否具有『勞務之對價』及『是否為勞工因工作而獲得之報酬』之性質而定，至於其給付名稱如何，在非所問。又，該款末句『其他任何名義之經常性給與』一詞，應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言。其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 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	13	14
違規事件	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。	雇主使勞工於勞基法第 36 條所定休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資未按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 1 以上；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。
法條依據（勞動基準法）	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。	第 24 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	1.處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事業單位規模、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。	
統一裁罰基準（新臺幣：元）	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 20 萬元。
--	------------------------------------

」
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」

二、本件訴願理由略以：訴願人稽查次日立即將全勤獎金及整理獎金一併納入加班費給付給員工。休息日未給付延長工時工資實因○君當月排休日為休假日上班，並非常態性。訴願人並非有意違反勞動基準法第 24 條規定，且觸犯同一法條，請念及訴願人初犯，撤銷原處分。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 107 年 10 月 29 日、11 月 8 日勞動條件

檢查會談紀錄、○君 107 年 7 月份考勤表、班表、員工加班報告單、薪資表、○君 107 年 8 月份考勤表、班表、薪資表、員工加班報告單及各部門伙食津貼&整理獎金&加班計算方式&全勤獎金說明等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張已於勞動檢查次日立即將全勤獎金及整理獎金納入加班費給付給員工；勞工休息日未給付延長工時工資實因○君當月排休日為休假日上班，並非常態性；訴願人並非有意違反規定，且觸犯同一法條云云。按工資係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；而所謂其他任何名義之經常性給與，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；雇主延長勞工工作時間者，應依勞動基準法之規定計給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；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；觀諸勞動基準法第 2 條第 3 款、第 24 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定及

前勞委會 82 年 5 月 11 日台勞動二字第 24899 號、85 年 2 月 10 日（85）臺勞動二字第 103252

號、101 年 9 月 24 日勞保 2 字第 1010028123 號等函釋意旨自明。查本件：

（一）依原處分機關 107 年 11 月 8 日訪談訴願人之行政主管○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：貴公司與員工約定工作時間及休息時間為何？……貴公司如何管理員工出缺勤狀況？如異常出勤（遲到、事病假、生理假）如何處理？貴公司是否召開勞資會議實施變形工時？每週工時？『週』的定義？答：……本公司已在班表上註記員工之例假日及休息日……員工出勤須自行打卡，若有延長工時或休息日出勤加班需填寫書面申請表並經主管審核，員工可選擇加班費或補休時數，加班單位以 0.5 小時為單位，申請時間以加班單為準……問：貴公司有關員工加班時數之加班費計算方式？答：以薪資明細之『本薪』項目做為計算基準，再除 8、除當月實際天數後乘 4/3 倍或 5/3 倍及乘申請加班時數，即為加班費。另本公司計算加班費時，未將全勤獎金、整理獎金、及誤餐費列入計算……另『整理獎金』僅房務員有，視整理房間數給予不同的計算標準（如說明）……問：貴公司員工房務員○○○（下稱○君）107 年 8 月 26 日為休息日出勤，貴公司已給付加班費 1194 元？答：因

僅

以本薪 23360 計算加班費，並以當月實際天數計算（本薪 /31*8）後為 1194 元……另房務員○○○（下稱○君）……本公司未將整理獎金 6680 元列入加班費計算基準……。」並經○君簽名確認在案。

（二）復依卷附○君 107 年 7 月份考勤表、班表、員工加班報告單所載，○君於 107 年 7 月 4

日、8 日及 25 日分別延長工時 1.5 小時，共計 4.5 小時。另依○君 107 年 7 月薪資表所載本

薪 2 萬 3,360 元、整理獎金 6,680 元，其中整理獎金部分，依訴願人檢附之各部門伙食津貼 & 整理獎金 & 加班計算方式 & 全勤獎金說明載以：「……每日整理間數 14 間以內每間*NT\$20.-、超過 14 間每間*NT\$60.-……」係依房務員每日整理房間數多寡核給，應係勞工因工作而獲得之報酬，屬勞動基準法第 2 條第 3 款規定所稱之工資，應納入每小時工資額計算延長工時工資。是○君 107 年 7 月薪資應為 3 萬 40 元（本薪 23,360

元+

整理獎金 6,680 元)，訴願人應給付○君延長工時工資 727 元【 $(23,360+6,680) \div 31 \div 8 \times (4.5 \times 4/3) = 727$ 】，惟訴願人未將○君整理獎金納入每小時工資額計算延長工時工資，僅以本薪計算延長工時工資，給付○君 567 元【 $23,360 \div 31 \div 8 \times (4.5 \times 4/3) = 567$ 】，短少給付 160 元。另依○君 107 年 8 月份考勤表、班表、員工加班報告單所載，○君於 107 年 8 月 26 日休息日出勤 8 小時，依○君 107 年 8 月薪資表所載本薪

2 萬 3

,360 元、整理獎金 7,000 元，○君薪資應為 3 萬 360 元（本薪 23,360 元+整理獎金

7,000

元），訴願人應給付○君休息日出勤工資 1,551 元【 $(23,360+7,000) \div 31 \div 8 \times (2 \times 4/3 + 6 \times 5/3) = 1,551$ 】，惟訴願人亦未將○君整理獎金納入每小時工資額計算休息日出勤工資，僅以本薪計算休息日出勤工資，給付○君 1,194 元【 $23,360 \div 31 \div 8 \times (2 \times 4/3 + 6 \times 5/3) = 1,194$ 】，短少給付 357 元。是訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 2 項規定之違規事實，洵堪認定。縱訴願人事後補發○君 107 年 7 月延長工時工資及○君 107 年 8 月 26 日休息日出勤工資，屬事後改善之行為，不影響本件違規事實之認定。另訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 2 項規定，屬不同違規行為，依行政罰法第 25 條規定應分別處罰之；是原處分機關分別裁處，並無違誤。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人 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（公出）

委員 張 慕 貞（代行）

委員 王 韻 茹

委員 吳 秦 雯

委員 王 曼 萍

委員 盛 子 龍

委員 洪 偉 勝

委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 4 月 3 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）

