

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 11 日北市勞動字第 107609731

01 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營家具、寢具、廚房器具、裝設品零售業，為適用勞動基準法之行業，指派勞工於本市執行業務。經原處分機關於民國（下同）107 年 8 月 13 日及 21 日派員實施勞動檢

查發現：

（一）訴願人短少給付勞工○○○（下稱○君）等人平日延長工時工資，以○君 107 年 1 月為例，○君 107 年 1 月 1 日、2 日及 26 日各延長工時 0.5 小時；6 日、7 日、8 日、14 日、15 日

、24 日、28 日及 29 日各延長工時 1 小時；20 日及 27 日各延長工時 1.5 小時，共計 12.5 小

時，以○君 107 年 1 月薪資新臺幣（下同）3 萬 1,891 元（本薪 21,250 元+伙食津貼 1,800

元+全勤獎金 1,000 元+績效獎金 5,841 元+其他津貼 2,000 元）計算，訴願人應至少給付○君延長工時工資 2,215 元（ $31,891 \div 30 \div 8 \times 4/3 \times 12.5$ ），惟訴願人僅以該月薪資項目中之本薪、伙食津貼、全勤獎金計算○君延長工時工資，僅給付○君 1,744 元，短少給付 471 元，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

（二）○君於 107 年 1 月 5 日、13 日及 23 日等休息日分別出勤工作 8.5 小時、8 小時及 8 小時，訴

願人應至少給付○君休息日出勤之延長工時工資 5,227 元【 $(31,891 \div 30 \div 8 \times 4/3 \times 6) + (31,891 \div 30 \div 8 \times 5/3 \times 18) + (31,891 \div 30 \div 8 \times 8/3 \times 0.5)$ 】，惟訴願人僅給付 1,615 元（月休少休 615 元+加給 1,000 元），短少給付 3,612 元，違反勞動基準法

24 條第 2 項規定。

(三) ○君分別於 106 年 6 月 3 日至 10 日、7 月 24 日至 30 日、8 月 24 日至 31 日連續出勤 8 日、7 日

、8 日；勞工○○○（下稱○君）分別於 107 年 4 月 19 日至 25 日、5 月 24 日至 6 月 1 日連續

出勤 7 日、9 日，訴願人未於每 7 日中至少給予勞工 2 日休息作為例假及休息日，違反勞

動基準法第 36 條第 1 項規定。

(四) ○君於 107 年 1 月 1 日元旦國定假日出勤，訴願人未依法加倍發給○君國定假日工資 1,064 元  $(31,891 \div 30)$ ，僅給付 768 元【 $(21,250 + 1,800) \div 30$ 】，短少給付 296 元，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關乃以 107 年 9 月 5 日北市勞動檢字第 10760791712 號函檢附勞動檢查結果通知書

通知訴願人，命其即日改善。嗣原處分機關復以 107 年 9 月 25 日北市勞動字第 1076081934

號函通知訴願人陳述意見，訴願人於 107 年 10 月 4 日以書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違規事證明確，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）行為時第 3 點、行為時第 4 點項次 13、14、34、42 等規定，以 107 年 12 月 11 日北市勞動字第

1076097

3101 號裁處書，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 8 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。訴願人不服，於 107 年 12 月 28 日經由原處分機關向本府提起訴願，108 年 1 月 7

日補

正訴願程式，2 月 14 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。……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30條之1第1項第1款規定：「中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。

」第36條第1項、第2項第3款規定：「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。」「雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：……三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。」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。一、紅利。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。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」第20條之1規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：一、每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」

紀念日及節日實施辦法第1條規定：「紀念日及節日之實施依本辦法之規定。」第2條規定：「紀念日如下：一、中華民國開國紀念日：一月一日……。」第3條第1款規定：「前條各紀念日，全國懸掛國旗，其紀念方式如下：一、中華民國開國紀念日、國慶日：中央及地方政府分別舉行紀念活動，各機關、團體、學校亦得分別舉行紀念活動，放假一日。」

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）77年6月2日臺勞動

二字第 10305 號函釋：「績效獎金係以勞工達成預定目標而發放，具有因工作而獲得之報酬性質，依勞動基準法第 2 條第 3 款暨施行細則第 10 條規定，應屬工資範疇。」

80 年 2 月 2 日（80）臺勞動 1 字第 02431 號函釋：「一、查事業單位應否適用勞動基準法

，  
依該法第 3 條及其施行細則第 3 條規定其事業之認定，依中華民國行業標準分類規定之場所單位之主要經濟活動為其分類基礎.....。本會 78 年 8 月 26 日台（78）勞動 1 字第 1468

6 號函亦規定事業單位適用勞動基準法之認定，應以其所從事之主要經濟活動是否為該法第 3 條所列之行業為準。即事業單位從事多種性質不同之經濟活動時，按其產值（或營業額）最多者認定其行業，若產值（或營業額）相同者，按其員工人數或資產設備較多者認定之。二、事業單位適用勞動基準法如有疑義，應由當地主管機關查明該事業單位之前述各種資料後，逕行認定之。」

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。』

86 年 12 月 6 日（86）臺勞動二字第 049122 號函釋：「綜合商品零售業自 87 年 3 月 1 日適用

勞動基準法之日起，指定為該法第 30 條之 1 之行業。」

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.....」。

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

.. 又依勞動基準法第 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，含 5 月 1 日勞動節），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.....。」

106 年 3 月 24 日勞動條 2 字第 1060130619 號函釋：「.....說明：.....三、..... 勞動

基準法第 39 條規定略以，雇主經徵得勞工同意於第 37 條所定之休假日工作者，工資應加倍發給。前開規定所稱『加倍發給』係指休假日出勤工作於 8 小時以內者，除原本約定照給之工資之外，再加發 1 日工資。至於當日出勤工作逾 8 小時之部分，係屬延長工作時間，應依同法第 24 條第 1 項所列標準計給延長工時工資.....。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準行為時第 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。」行為時第 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 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。	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。	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。	1.甲類： (1)第 1 次：2 萬元至 20 萬元。 .....
34	雇主未使勞工每 7 日中有 2 日之	第 36 條第		

	休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日者。	1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。		
42	僱主未給付勞工例假、休息日、休假或特別休假之工資；及徵得勞工同意或因季節性趕工必要經勞工或工會同意，使勞工於上述休假日工作，而未加倍發給工資者。	第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。		

」

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) 訴願人公司依行政院主計總處（下稱主計處）所頒行業標準分類，符合其中 3 小項之範疇，故符合四週變形工時之綜合零售業。
- (二) 訴願人總公司位於臺中市，工作規則四週變形工時相關資料亦已經報備核准。
- (三) 訴願人已於勞資會議向勞工表示，非經常性給與包括：1. 福利性給與即結婚賀禮、生育禮金、教育補助、喪葬奠儀、生日禮金、年終獎金、三節節金。2. 勉勵性給與即年度績效獎金、久任獎金、競業禁止補償金。3. 恩給性給與及紅利、離職慰勉。有關福利性給與得視獲利情形保留調整與停止實施之權利。且勞動契約亦已就工資項目之內容及非經常性給與之項目達成協議。績效獎金及特別津貼乃依照訴願人公司每季每半年或年度財報，扣除公積金及費用後，採分潤方式為之，並非一定可以獲得。

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 8 月 21 日訪談訴願人專員○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄、出勤表、攷勤表、不休假獎金計算、工資印領清冊及非經常性給與印領清冊等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其依主計處所頒行業標準分類，符合其中 3 小項之範疇，故符合四週變形工時之綜合零售業一節。查本件：

(一) 依勞動基準法第 30 條之 1 第 1 項第 1 款規定，實施四週變形工時者，須為中央主管機關

指定之行業，並經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後始得變更工作時間。復依前勞委會 80 年 2 月 2 日 (80) 臺勞動一字第 02431 號函釋意旨，有關事業之

認定，依中華民國行業標準分類規定之場所單位之主要經濟活動為分類基礎，又事業單位從事多種性質不同之經濟活動時，按其產值 (或營業額) 最多者認定其行業，若產值 (或營業額) 相同者，按其員工人數或資產設備較多者認定之；事業單位適用勞動基準法如有疑義，應由當地主管機關查明前述各種資料後逕行認定之。查主計處編印之「行業標準分類」，亦係以場所單位之主要經濟活動作為判定基礎；至於主要經濟活動之判定，理論上以場所單位所生產商品或提供服務之「附加價值」作為判定基礎，惟實務若無法取得附加價值資料，可採生產總額、營業額等產出替代指標等。再依主計處中華民國行業標準分類第 10 次修訂 (105 年 1 月) 第 G 大類 (批發及零售業) 471 小類「綜合商品零售業」，係從事以非特定專賣形式銷售多種系列商品之零售店，如連鎖便利商店、百貨公司及超級市場等，不包括：銷售單一商品之零售店歸入 472 至 485 小類之適當細類。

(二) 查依上開勞動條件檢查會談紀錄略以：「..... 問：請問貴公司主要營業項目為何？答：本公司主要經營項目為門市零售本公司自有品牌 (〇〇) 寢具.....。」經〇君蓋章確認在案。另依「全國勞工行政資訊管理整合應用系統」之勞保資料，訴願人行業別為「4563 家飾品批發業」；及財政部稅務入口網站「稅籍登記資料公示查詢」，訴願人登記營業項目為「寢具批發 (456311)」、「寢具零售 (474311)」。又原處分機關以 107 年 9 月 25 日北市勞動字 1076081934 號函通知訴願人陳述意見略以：「

.....

說明：..... 三、貴公司經營家具、寢具、廚房器具、裝設品零售業..... 四、.....  
.. 如貴公司對於所適用行業尚有疑義，可檢附相關文件 (諸如：1. 近 3 年年度營業收入各項目金額比例分配之資料、2. 近 3 年經國稅局結算申報後之損益及稅額計算表、3. 勞保局載有行業別之繳款單、4. 公司組織章程、5. 或其他可供參酌資料.....)，以供辦理行業別認定，俾釐清勞動基準法上權利義務.....。」訴願人於 107 年 10 月 4 日陳述意見時提供公司變更登記表，主張營業項目為「473 布匹服飾」、「474 家用器具」、「476 文育樂用品」，主張符合綜合商品零售業。原處分機關復以 107 年 10 月

15 日北市勞動字第 1076084813 號、107 年 11 月 6 日北市勞動字第 1076090181 號函通知  
訴

願人提供公司章程、勞保局繳款單、近 3 年（104 至 106 年）國稅局結算申報之損益及  
稅額計算表、財務簽證報告、近 3 年（104 年至 106 年）營業收入中是否從事 532 至  
559

小類或其他之各項金額分配等資料，惟訴願人並未提供。嗣訴願人於 108 年 2 月 14 日陳  
述書提供公司變更登記表、公司章程、商品品號之發票類別、進貨單、銷貨發票等，  
惟仍未提供上開資料供核。

（三）再查訴願人 105 年 11 月 15 日第 1 屆第 1 次勞資會議紀錄所載，資方代表 5 人、勞方代  
表 3

人，惟依訴願人以 107 年 5 月 14 日上品字第 20180003 號函報臺中市政府勞工局之該次  
勞

資會議代表名冊所載，資方代表 2 人、勞方代表 2 人、候補勞方代表 2 人，其人數及姓  
名與前述會議紀錄所載之勞資代表並不一致，該次勞資會議通過四週彈性工時之決議  
之效力難認合法。另訴願人陳報臺中市政府勞工局之工作規則與訴願人是否經工會或  
勞資會議同意變更工作時間為四週彈性工時無涉，且該工作規則內亦未見關於四週彈  
性工時之相關規定。是原處分機關審認訴願人非屬勞動基準法第 30 條之 1 指定適用行  
業，並無四週彈性工時之適用，並無違誤。

五、關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

（一）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；違者，處 2 萬元以上 10  
0 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 1 項、第

79

條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、同法施行細則第 20 條之 1 等規定及前勞委會 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。

(二) 查依上開勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：請問貴公司薪資制度為何？薪資結構為何？答：全部勞工皆為全時正職勞工，採月薪制，每月 10 日以銀行匯款方式發放上個月全部工資（含加班費等加減項）。薪資結構部分分固定給予部分及非經常性給予。固定給予部分為本薪+伙食津貼+職務加給+全勤獎金+不休假獎金，以上 4 項皆為工資一部分。非經常性給予部分為三節獎金、年終獎金、年度考績獎金、績效獎金、油資津貼、其他津貼等，其中績效獎金為勞工每月營業業績獎金。其他津貼為代理副店長給予之津貼……問：請問貴公司所僱勞工○○○107 年 1 月出勤及薪資發放情形為何？答：○員 107 年 1 月……1 日、2 日、5 日及 26 日等 4 天各延長工時 0.5 小時，計 2 小時，6 日、7 日、8 日、14 日、15 日、24 日、28 日及 29 日各延長工時 1 小時，計 8 小時，20 日及 27 日各延長工時 1.5 小時，計 3 小時，……其中加班 1744 元算式為 24050 元 ÷ 240 小時 × 13 小時 × 1.34 = 1744 元……。」經○君蓋章確認在案。

(三) 查勞工○君 107 年 1 月平日延長工時在 2 小時以內者，共計 12.5 小時，已如前述，經原處分機關審認以○君 107 年 1 月薪資 3 萬 1,891 元（本薪 21,250+伙食津貼 1,800+全勤獎金 1,000+績效獎金 5,841+其他津貼 2,000）計算，訴願人依法應至少給付○君延長工時工資 2,215 元（ $31,891 \div 30 \div 8 \times 4/3 \times 12.5$ ），惟訴願人僅以該月薪資項目中之本薪、伙食津貼、全勤獎金計算○君加班費，故僅給付○君 1,744 元，有工資印領清冊附卷可稽，不足 471 元。查○君於會談紀錄陳明績效獎金為勞工每月營業業績獎金，其他津貼為代理副店長給予之津貼；是訴願人給付之其他津貼性質應屬勞工因工作而獲得之報酬，屬工資一部分，本件姑不論績效獎金是否屬非經常性給與，縱不計績效獎金，訴願人仍應至少給付○君延長工時工資 1,809 元（ $26,050 \div 30 \div 8 \times 4/3 \times 12.5$ ），是訴願人仍短少給付 65 元，其違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定，洵堪認定。

六、關於違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定部分：

(一) 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；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 項定

有明文。

(二) 查依上開勞動條件檢查會談紀錄略以：「.....問：請問貴公司如何實施國定假日？

答：本公司臺北市之門市人員，全年合計國定假日 12 天及不足週休二日部分 6 天，折算工資加給勞工，即月休部分 52 週×2 天-12 個月×8 天-2 天農曆春節=6 天，此 6 天以

休  
息日出勤加給工資，國定假日 12 天加倍發給工資，這 2 部分（6 天+12 天）工資加計後平均於每個月發給。表現在工資清冊中之不休假獎金。.....」經○君蓋章確認在案

。另查○君 1 月 5 日、13 日及 23 日等 3 日休息日分別出勤工作 8.5 小時、8 小時及 8 小時

，原處分機關審認訴願人應至少給付休息日出勤之延長工時工資 5,227 元【 $(31,891 \div 30 \div 8 \times 4/3 \times 6) + (31,891 \div 30 \div 8 \times 5/3 \times 18) + (31,891 \div 30 \div 8 \times 8/3 \times 0.5)$ 】

，惟依訴願人提供之不休假獎金計算方式及○君 107 年 1 月份不休假獎金計算式所載，訴願人僅給付 1,615 元（月休少休 615 元+加給 1,000 元），不足 3,612 元。縱依前述

，  
不計績效獎金，訴願人仍應至少給付○君休息日出勤之延長工時工資 4,269 元【 $(26,050 \div 30 \div 8 \times 4/3 \times 6) + (26,050 \div 30 \div 8 \times 5/3 \times 18) + (26,050 \div 30 \div 8 \times 8/3 \times 0.5)$ 】，是訴願人仍短少給付 2,654 元，其違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定，洵堪認定。

七、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；原則上勞工不得連續工

作逾 6 日；違反者，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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；勞動基準法第 36 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項定有明文。查勞工○君分別於 106 年 6 月 3 日至 1

0 日、7 月 24 日至 30 日、8 月 24 日至 31 日連續出勤 8 日、7 日、8 日；○君分別於 107 年 4 月 19

日至 25 日、5 月 24 日至 6 月 1 日連續出勤 7 日、9 日，訴願人未於每 7 日中至少給予勞工 2 日

之休息，1 日為例假日，1 日作為休息日，有○君 106 年 6 月至 8 月及○君 107 年 4 月至 6 月考

勤表影本可稽，其違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定，洵堪認定。

八、關於違反勞動基準法第 39 條規定部分：

(一) 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日，均應休假；中華民國開國紀念日為中央主管機關規定應放假之節日；雇主經徵得勞工同意於休假日工作，於 8 小時以內者，除休假當日工資照給外，應加發 1 日工資；違反者，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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；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 項及紀念日及節日實施辦法第 2 條、第 3 條第 1 款定有明文

，亦有勞動部 106 年 3 月 24 日勞動條 2 字第 1060130619 號函釋意旨可參。

(二) 查○君於 107 年 1 月 1 日元旦國定假日出勤，訴願人應加倍發給○君國定假日出勤工資，原處分機關審認訴願人應給付國定假日出勤工資 1,064 元 (31,891÷30)，惟依上開勞動條件檢查會談紀錄、訴願人提供之不休假獎金計算方式及○君 107 年 1 月份不休假獎金計算式所載，訴願人僅給付 768 元【(21,250+1,800)÷30】，短少給付 296 元，縱依前述，不計績效獎金，訴願人仍應至少給付○君國定假日出勤工資 868 元 (26,050÷30)，是訴願人仍短少給付 100 元，其違反勞動基準法第 39 條規定，洵堪認定。

九、綜上，本件訴願人有違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 2 項、第 36 條第 1 項、第 39 條規定

之事實，業論述如上。訴願理由，核不足採。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 8 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。

十、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  
委員 張 慕 貞  
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 洪 偉 勝  
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 5 月 10 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）