

臺北市政府 108.05.27. 府訴三字第 1086102708 號訴願決定書

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 108 年 1 月 28 日北市勞動字第 107604096 41 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

#### 主文

原處分關於違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定部分，訴願不受理；其餘訴願駁回。

#### 事實

訴願人經營其他食品及飲料、菸草製品零售業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）107 年 11 月 2 日及 20 日實施勞動檢查，發現訴願人自承未採用變形工時制度，與

所僱勞工約定採排班制，每週起迄為週一至週日。每日依排班表定時間出勤，每班工時扣除 1 小時休息時間後皆為 8 小時，每週總工時 40 小時，每月排休 8 日，並與勞工約定薪資結構分為「底薪」、「全勤獎金」、「責任獎金」及「職務獎金」。復查認：（一）訴願人之延長工時依排班表及出勤紀錄時數計算，並以底薪作為計算基數，以勞工○○○（下稱○君）107 年為例，8 月份核算○君當月延長工時計 35.5 小時，依法應給予延長工時工資新臺幣（下同）1 萬 129 元【 $(30,000+1,000+10,000+10,000) / 240 * [(4/3*34.5) + (5/3) * 1]$ 】，惟該月工資清冊僅給予○君 5,902 元，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。（二）107 年出勤紀錄

中，以○君該年度 7 月份為例，該月排定 2 日、9 日、16 日、23 日及 30 日為例假日，另於同月

5 日、12 日、20 日及 26 日排定為休息日，惟皆有出勤提供勞務 4 小時，故依法應另給予○君休

息日出勤工資 5,100 元【 $(30,000 + 1,000 + 10,000 + 10,000) / 240 * [(4/3*2) + (5/3*2)] * 4$ 】，然訴願人自承因○君於當月已休足休假日數 8 日，故未核算休息日延長工時工資，致工資清冊中僅有核發○君平日延長工時工資紀錄，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。（三）訴願人所僱勞工於 107 年 8 月以前係以紙本方式打卡，自該年 9 月起，則以 ipad 登入線上系統

方式記載到退勤及休息時間，惟訴願人自承，所僱勞工○○○ 107 年 7 月至 9 月 ipad 打卡帳號

已刪除，而未保存勞工出勤紀錄5年，違反勞動基準法第30條第5項規定。(四) 107年出勤

紀錄中，以○君為例，訴願人使○君於該年度10月11日至31日連續出勤21日，違反勞動基準

法第36條第1項規定。(五) 107年出勤紀錄中，以月薪制勞工○○○(下稱○君)該年度10月10日出勤為例，訴願人應另給予國定假日出勤工資1,434元【(39,000+2,000+1,000+500+500)/30\*1】，惟薪資清冊中未有給付紀錄，違反勞動基準法第39條規定。原處分機關乃於107年11月20日訪談訴願人之代表人○○○(下稱○君)並製作勞動條件檢查會談紀錄後，以107年12月17日北市勞動檢字第10760409412號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命其

即日改善；另以108年1月3日北市勞動字第1086001148號函通知訴願人陳述意見。訴願人以

108年1月15日書面陳述意見，原處分機關仍審認訴願人為乙類事業單位，違反勞動基準法第24條第1項、第2項、第30條第5項、第36條第1項及第39條等規定，爰依同法第79條第1項第1

款、第2項、第80條之1第1項、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、第

4點項次13、14、23、34及42等規定，以108年1月28日北市勞動字第10760409641號裁處書(

下稱原處分)，各處訴願人2萬元、2萬元、9萬元、2萬元、2萬元，合計17萬元罰鍰，並公

布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於108年1月30日送達，訴願人不服，於108年2月26日

經由原處分機關向本府提起訴願，3月5日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

#### 理由

壹、查本件訴願人於訴願書之訴願請求欄記載：「……發文日期：中華民國108年1月28日  
發文字號：北市勞動字第10760409642號」惟原處分機關108年1月28日北市勞動字第  
107

60409642號函僅係檢送原處分等予訴願人，揆其真意，應係對原處分不服，合先敘明。

貳、原處分關於訴願人違反勞動基準法第30條第5項規定部分：

一、按訴願法第1條第1項前段規定：「人民對於中央或地方機關之行政處分，認為違法或不當，致損害其權利或利益者，得依本法提起訴願。」第77條第6款規定：「訴願事件有左列各款情形之一者，應為不受理之決定：……六、行政處分已不存在者。」

二、本件嗣經原處分機關重新審查後，審認依訴願人所提證據符合勞動基準法第 30 條第 5 項規定，乃以 108 年 3 月 8 日北市勞動字第 10860063282 號函通知訴願人並副知本府，撤銷原

處分關於訴願人違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定部分之處分。準此，此部分原處分已不存在，訴願之標的即已消失，揆諸首揭規定，自無訴願之必要。

參、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 2 項、第 36 條第 1 項及第 39 條規定部

分：

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 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 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 款及第 2 項規定

：「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……違反第三十條第五項或第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰……。」「違反第三十條第五項……規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。」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。」

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 3 條規定：「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（已改制為勞動部，下稱前勞委會）101年9月24日勞保2字第1010

028123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。（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2分之1。	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： …… 2.乙類： (1)第1次：2萬元至15萬元。 ……
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。	…… 2.乙類： (1)第1次：2萬元至15萬元。 ……
34	雇主未使勞工每7日中有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日者。	第36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： …… 2.乙類：
42	雇主未給付勞工例假、休息日、休假或特別休假之工資；及徵得	第39條、第79條第	2.應公布其事業單位或事業主之名稱	…… 2.乙類：

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。	1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	(1)第 1 次：2 萬元至 15 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	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：裁處書所稱員工超時部分，訴願人已於勞動檢查後立即補發加班費；訴願人非有意違反勞動法規，並誠心改善，請撤銷原處分。
- 三、原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關檢查結果一覽表、勞動檢查結果通知書、107 年 11 月 20 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄、訴願人勞工薪資清冊、出勤紀錄等影本附卷可稽。是原處分機關予以處分，自屬有據。
- 四、至訴願人主張員工超時工作部分，其已補發加班費；又員工打卡紀錄已調回並補正云云。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；延長勞工工作時間或使勞工於休息日工作，應依法給付延長工作時間之工資；應使勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日；雇主應給付勞工例假、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並應加倍發給工資；違反者，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；勞動基準法第 2 條第 3 款、第 24 條第 1 項、第 2 項、第 36 條第 1 項、第 39 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 101 年 9 月 24 日勞保 2 字第 1010028123 號函釋意旨自明。查原處分機關 107 年 11 月

20 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄影本記載略以：「……問 貴事業單位勞工 107 年 7 月、8 月、9 月、10 月之出勤紀錄、班表、上下班時間、休息時間、休息日及例假日、每週工時、加班制度、國定假日之放假天數為何？……答……另員工○○○（下稱○君）107 年 10 月 10 日打卡 10：21-15：43，當日出勤 5 小時 22 分，且未打卡扣除休息

息

時間（不扣休息時間）……未將 10 月 10 日計算雙倍薪資，會再補給○君。另員工○君 107 年 10 月之排休假天數 8 天（10 月 1 日、4 日、15 日、18 日、19 日、20 日、24 日及 29 日）

均已休畢，但因其主管自行排假，在 107 年 10 月 5 日至 10 月 14 日連續出勤達 10 天。會再向

員工宣導排假規定……另員工○○○（下稱○君）107 年 7 月之班次為 7：00-16：00 之固定班次，內含休息時間 1 小時，加班單位為 0.5 小時，每天加班時數均列計在打卡單，107 年 7 月共加班 29 小時，以『底薪 3 萬元』除  $240 \times 1.33 \times 29 = 4821$  元加班費，是每天超過 8

小時之延長工時工資，因當月應休 8 天已休足，故未再加給休息日出勤工資，全勤獎金及『責任獎金』（視考核表現……）、『職務獎金』（每月固定金額給予，是挖角談條件的約定），均未列入工資項目計算加班費。……另員工○君之 107 年 7 月休息日為 7 月 5 日、12 日、20 日及 26 日均有出勤，但因不熟晰法令未加給休息日出勤工資，會再補

給○君……。」該會談紀錄經○君簽名確認在案，並有訴願人勞工薪資清冊、出勤紀錄等影本附卷可稽。訴願人自承僅以底薪計算延長工時工資，全勤獎金、職務獎金等均不計入，依 107 年 8 月份○君出勤紀錄所載，其該月延長工時計 35.5 小時，依法應給予延長工時工資 1 萬 129 元【 $(30,000 + 1,000 + 10,000 + 10,000) / 240 \times [(4/3 \times 34.5) + (5/3) \times 1]$ 】，惟該月工資清冊僅給予○君 5,902 元，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定；又○君 107 年 7 月份排定 2 日、9 日、16 日、23 日及 30 日為例假日，另於同月 5 日、12 日、20 日

及 26 日排定為休息日，惟皆有出勤提供勞務 4 小時，故依法應另給予○君休息日出勤工資，然訴願人自承因○君於當月已休足休假日數 8 日，故未核算休息日延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定；再者，依 107 年出勤紀錄所載，訴願人使○君於該年度 10 月 11 日至 31 日連續出勤 21 日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定；另依 107 年出勤紀

錄所載，以月薪制勞工○君該年度 10 月 10 日出勤為例，訴願人應另給予國定假日出勤工資，惟薪資清冊中未有給付紀錄，違反勞動基準法第 39 條規定。是訴願人未依規定給予

勞工平日延長工時工資、未給付勞工休息日出勤之延長工時工資、未給予勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日及未加倍發給勞工於國定假日出勤之工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 2 項、第 36 條第 1 項及第 39 條等規定之事實，洵堪認

定。訴願人雖主張已補發加班費，惟該事後改善行為對於先前已經成立之違規責任尚無影響。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，就訴願人違反上開勞動基準法第 24 條第 1 項、第 2 項、第 36 條第 1 項及第 39 條規定之事實，各處訴願人

法定最低額 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，此部分原處分應予維持。

肆、綜上論結，本件訴願為部分程序不合，本府不予受理；部分為無理由；依訴願法第 77 條第 6 款及第 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 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 洪 偉 勝  
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 5 月 27 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）