

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○律師

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 9 月 11 日北市勞動字第 10760398101 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營公共汽車客運業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）107 年 6 月 20 日及 7 月 27 日派員實施勞動檢查，查認：

（一）訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）於 106 年 11 月 27 日（週一）至 12 月 31 日（週日）

之區間內，僅有 12 月 3 日、10 日、17 日、24 日及 31 日休息作為例假，12 月 2 日、9 日、

16 日、23 日及 30 日為 1 週區間內第 6 日之休息日出勤，工作時間分別為 784 分鐘、781 分

鐘、785 分鐘、827 分鐘及 786 分鐘；訴願人自承給付勞工薪資項目中特殊功績為達到里程目標發給、專案路線為行駛特殊路線發給，是以訴願人與○君約定薪資總額應為新臺幣（下同）3 萬 8,550 元（底薪 12,000+伙食津貼 2,000+特殊功績 4,799+專案路線 2,990+里程獎金 2,048+安服獎金 9,213+運價專案補貼 5,500），訴願人應給付前開休息日出勤延長工時工資 2 萬 1,331 元【38,550/30/8/60x〔120 分鐘 x5 天 x4/3+360 分鐘 x5

天 x5/3+（304 分鐘+301 分鐘+305 分鐘+347 分鐘+306 分鐘）x8/3〕】，惟訴願人未將特殊功績及專案路線項目計入薪資總額，且僅給付○君 5 天各出勤 12 小時之休息日延長工時工資共 1 萬 4,483 元，短少給付 6,848 元（21,331-14,483）；訴願人未完全給付休息日延長工時工資，違反勞動基準法行為時第 24 條第 2 項規定。亦有其他勞工於抽查區間有相同情事。

（二）訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）於 107 年 3 月 8 日共有 7 趟駕車紀錄，駕車時間分別

為 82 分鐘、86 分鐘、161 分鐘、159 分鐘、86 分鐘、106 分鐘及 159 分鐘，○君當日工作時間至少已達 839 分鐘（13 小時又 59 分鐘）；訴願人使勞工 1 日正常工作時間連同延長工作時間逾 12 小時，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定。亦有其他勞工於抽查區間有相同情事。

（三）訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）於 107 年 5 月 18 日工作時間為 744 分鐘（12 小時 24

分鐘），依規定至少應有 2 次 30 分鐘休息時間，惟訴願人使○君當日每次休息時間均未達 30 分鐘，僅於班次間隔分別休息 25 分鐘、21 分鐘及 10 分鐘，合計休息時間僅有 56

分鐘，且於 13 時 10 分至 18 時 50 分已連續工作逾 4 小時而未有任何休息時間，違反勞動基準法第 35 條規定。亦有其他勞工於抽查區間有相同情事。

（四）訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）於 107 年 4 月 4 日（兒童節）及 4 月 5 日（民族掃墓節）工作時間分別為 700 分鐘（11 小時 40 分鐘）及 645 分鐘（10 小時 45 分鐘），訴願人

自承給付勞工薪資項目中特殊功績為達到里程目標發給、專案路線為行駛特殊路線發給，是以訴願人與○君 107 年 4 月約定薪資總額應為 3 萬 5,620 元（底薪 12,000+伙食津

貼 2,000+特殊功績 4,216+里程獎金 1,890+專案路線 2,645+安服獎金 7,369+運價專案補貼 5,500），訴願人應給付於國定假日出勤 8 小時之加倍工資 2,375 元（35,620/30x2），惟訴願人未將特殊功績及專案路線項目計入薪資總額，僅給付○君 1,917 元，短少給付 458 元，違反勞動基準法第 39 條規定。亦有其他勞工於抽查區間有相同情事。

二、原處分機關乃分別以 107 年 6 月 27 日北市勞動檢字第 1076049745 號及 107 年 8 月 3 日北市勞

動檢字第 1076065032 號等函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，命即日改善。原處分機關另以 107 年 8 月 7 日北市勞動字第 1076065096 號及 107 年 8 月 22 日北市勞動字第 10760780

83 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人分別以 107 年 8 月 15 日及 8 月 30 日書面陳述意見

，主張特殊功績及專案路線津貼均非工資。

三、原處分機關仍審認訴願人為甲類事業單位，第 1 次違反勞動基準法行為時第 24 條第 2 項規定、第 5 次違反同法第 32 條第 2 項規定（第 1 次至第 4 次違規分別以 103 年 11 月 10 日府勞動

字第 10335951000 號、105 年 1 月 29 日北市勞動字第 10439658800 號、105 年 7 月 12 日北市勞

動字第 10530549600 號、107 年 2 月 12 日北市勞動字第 10639706500 號等裁處書裁處在案）

、第 1 次違反同法第 35 條及第 39 條規定，爰依同法第 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 14、27、33、42 及第 5 點規定，以 107 年 9 月 11 日北市勞動字第 10760398

101 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 2 萬元、80 萬元、2 萬元、2 萬元罰鍰，合計處 86 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 9 月 13 日送達，訴願人

不服，於 107 年 10 月 2 日經由原處分機關向本府提起訴願，10 月 26 日補充訴願理由，11 月

26 日補正訴願程式，108 年 1 月 9 日、3 月 18 日及 5 月 17 日補充訴願資料，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……。」行為時第 24 條第 2 項規定：「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 35 條規定：「勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。」行為時第 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 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、.....第三十二條、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 2 條第 3 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。」

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 4 條規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：.....二、民族掃墓節。.....」第 5 條第 2 項規定：「前項節日，按下列規定放假：一、兒童節：放假一日。兒童節與民族掃墓節同一日時，於前一日放假。但逢星期四時，於後一日放假。」

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）85 年 2 月 10 日臺

勞

動二字第 103252 號函釋：「.....說明.....二、查勞動基準法第二條第三款規定.....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』.....非謂.....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，該款未句『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予而言，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。.....」

87 年 9 月 14 日（87）臺勞動二字第 039675 號函釋：「勞動基準法第三十九條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給。所稱『加倍發給』，係指假日當日工資照給外，再加發一日工資.....。」

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	14	27	33	42
違規事件	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。	雇主使勞工延長工作時間連同正常工作時間，1 日超過 12 小時，1 個月超過 46 小時者。	雇主使勞工繼續工作 4 小時未給予至少 30 分鐘之休息者。	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。
法條依據(勞動基準法)	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。	第 32 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。	第 35 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	第 39 條、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。 ..... (5)第 5 次以上：80 萬元至 100 萬元。 .....			

第 5 點規定：「前點違規次數之計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯五年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。」

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）特殊功績時數獎金，其於里程獎金並列，均係以里程計算金額，然以全月行駛里程計算里程獎金，然達當月目標或達日曆天-4 者，即除里程獎金外，加發特殊功績，顯見係屬激勵員工之獎金，非勞務的對價；勞動基準法施行細則第 10 條第 1 項第 2 款規定，特殊功績獎金非屬經常性給與，不屬工資；另專案路線係因應勞工需排班前往支援其他路線，而設計類似假日出勤之加班費給付，勞工於支援期間屆滿後，即歸建原路線，縱有勞務對價性，然非屬常態性給付，應非屬工資。
- （二）因行業特殊性致有延長工時，為因應駕駛大眾運輸之連續駕車工作性質，駕駛員於休息時間外，如於工作時間有用膳及如廁之必要，駕駛員臨場平衡兼顧公共安全及個人基本生理需求時，得自由利用時間，應屬休息，而非工作，即應計入休息時間。請撤銷原處分。

三、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之情事，有原處分機關 107 年 6 月 20 日、7 月 27 日訪談訴願人股長

○

○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、○君 106 年 12 月至 107 年 1 月薪資清冊、出勤紀錄、○君 107 年 3 月駕駛駕車時間查核紀錄表、○君 107 年 5 月  
駕駛駕車時間查核紀錄表、○君 107 年 4 月駕駛駕車時間查核紀錄表及薪資表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、關於違反勞動基準法行為時第 24 條第 2 項規定部分：

- （一）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；雇主使勞工於休息日  
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 1 又 3 分之 1 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 1 又 3 分之 2 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；為勞動基準法行為時第 24 條第 2 項、行為時第 36 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項所明定；勞動基準法第 2 條第 3 款

規定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」，非必須符合「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，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，亦有前勞委會 85 年 2 月 10 日臺勞動二字第 103252 號函

釋

意旨可資參照。

(二) 依原處分機關 107 年 6 月 20 日及 7 月 27 日訪談○君之會談紀錄略以：「..... 問 請問

貴

公司是否有經勞資會議通過使用變形工時？答 未採用變形工時.....。問 請說明工資清冊中各扣項。答..... 達到里程目標給予特殊功績..... 特殊路線給予專案路線津貼.....。」「..... 問 請問貴公司 106 年 11 月至 107 年 1 月週期起訖為何？答

單

週起訖為週一至週日。 問 請問貴公司每月薪資明細內容及計算方式為何？答.....

特殊功績：達到里程目標即給予。..... 專案路線：行駛特殊路線所給予。..... 問

以勞工○○○..... 106 年 12 月為例，請說明○君休息日..... 及休息日津貼計算公式。答 休息日分別為：每週期出勤六日，其中一日為休息日出勤。 106 年 12 月有 5 個休息日，因週期起迄 11/27-12/3、12/4-12/10、12/11-12/17、12/18-12/24、12/25-12/31 皆出勤 6 日..... 皆有一日為休息日。休息日津貼計算公式為：加班的倍率以 23.36 計 (=4/3x2+5/3x6+8/3x4，應為 23.33，但以優給 23.36 計給勞工)。○君 106 年

12

月休息出勤 5 日，給予 14,483 元 (=124x23.36x5).....。」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。

(三) 次依卷附○君出勤紀錄所載，○君於 106 年 12 月 2 日、9 日、16 日、23 日及 30 日均為

一

週區間內第 6 日之休息日出勤，工作時間分別為 784 分鐘、781 分鐘、785 分鐘、827

分

鐘及 786 分鐘，另依訴願人薪資清冊所載○君之 106 年 12 月正常工時薪資項目分別為底薪 1 萬 2,000 元、伙食津貼 2,000 元、特殊功績 4,799 元、專案路線 2,990 元、里程獎金

金

2,048 元、安服獎金 9,213 元及運價專案補貼 5,500 元，合計當月○君正常工時工資為 3 萬 8,550 元，訴願人應給付前開休息日出勤延長工時工資 2 萬 1,331 元【38,550/30/8/60x [120 分鐘 x5 天 x4/3+360 分鐘 x5 天 x5/3+ (304 分鐘+301 分鐘+305 分鐘+347 分鐘

+306

分鐘) x8/3】，惟訴願人未將特殊功績及專案路線項目計入薪資總額，僅給付○君 5 天各出勤 12 小時之休息日延長工時工資共計 1 萬 4,483 元，短少給付 6,848 元 (21,331

-14,483)，其有違反勞動基準法行為時第 24 條第 2 項規定之情事，洵堪認定。

(四) 雖訴願人主張特殊功績，屬激勵員工之獎金，非勞務之對價；另專案路線係因應勞工需排班前往支援其他路線，而設計類似假日出勤之加班費給付，勞工於支援期間屆滿後，即歸建原路線，縱有勞務對價性，然非屬常態性給付，應非屬工資云云。惟依前開原處分機關 107 年 7 月 27 日訪談○君之談話紀錄所載，訴願人給付勞工薪資項目中特殊功績係按勞工達成里程目標發放，因市區公車之路線均為固定，訴願人所僱勞工如欲達成訴願人設定之里程目標，必須以較多趟次或擔任較長路線之駕駛始能達標；另薪資項目專案路線則係因勞工行駛特殊路線發放；上開特殊功績及專案路線獎金均具有因提供勞務而獲致報酬之性質，並為勞工可預期達成里程目標或行駛特殊路線即會發放，具有制度上之經常性，且依卷附訴願人薪資清冊所載，上開獎金係連續多月持續發放，亦有給付之經常性，核屬勞動基準法第 2 條第 3 款所定義之工資性質甚明。訴願主張，不足採據。

五、關於違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定部分：

(一) 按雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1 日不得超過 12 小時，1 個月不得超過 46 小時；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 32 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項所明定。

(二) 依原處分機關 107 年 6 月 20 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問 請問貴公司如何記載駕駛員出勤？ 答 以單日第一趟車發車時間及最後一趟車到站時間，做為當日出勤時間。……問 以勞工○○○(下稱○君) 3 月出勤為例，請說明其出勤狀況。答：○君 107 年 3 月 8 日出勤時間為 06:40~22:39，當日總工時 839 分鐘

，  
出

休息時間 120 分鐘……。」該會談紀錄並經○君簽名確認，且與○君 107 年 3 月 8 日

勤紀錄相符，其有違反勞動基準法第 32 條第 2 項 1 日正常工時連同延長工時不得超過

12

小時規定之情事，洵堪認定。

六、關於違反勞動基準法第 35 條規定部分：

(一) 按勞工繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘之休息；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰

緩；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 35 條前段、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項

所明定。

(二) 依原處分機關 107 年 6 月 20 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問……以勞工○○○（下稱○君）5 月出勤為例，請說明出勤狀況。答 ○君 5 月 18 日出勤 5 班次，工時共 744 分鐘，休息時間分別為 25、21、10、0、0 分鐘，共休息 56 分鐘。

..

……」該會談紀錄並經○君簽名確認，且與○君 107 年 5 月 18 日出勤紀錄相符。是訴願人使勞工繼續工作 4 小時，未給予 30 分鐘休息時間，違反勞動基準法第 35 條規定之情事，洵堪認定。

(三) 雖訴願人主張其為因應駕駛大眾運輸之連續駕車工作性質，駕駛員於休息時間外，如於工作時間有用膳及如廁之必要，駕駛員臨場平衡兼顧公共安全及個人基本生理需求時，得自由利用時間，應屬休息，而非工作，即應計入休息時間云云。惟勞動基準法所謂之「休息時間」，應係指未受雇主指揮監督及無須提供勞務或等待提供勞務之時間，而本案訴願人所稱之「休息時間」，僅係勞工於工作空檔為如廁、飲水等生理需求，尚無法離開公司場所之範圍，足認其等於上揭空檔期間內，仍受雇主之指揮監督，並視工作進行情形，隨時待命繼續工作，並非休息時間；訴願主張，不足採據。

七、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之日，均應休假；兒童節及民族掃墓節，為中央主管機關規定應放假之日；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；為勞動基準法第 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項所明定。

(二) 依原處分機關 107 年 6 月 20 日訪談○君之會談紀錄略以：「……問請問貴公司是否有經勞資會議通過使用變形工時？答 未採用變形工時……問 請說明國定假日給假相關規定。答 全月休假天數含例、休、國定假日……例○○○ 4 月 4 日/5 日均出勤，給予 1,917 元 [ (12000+2000+1890+7369+5500) /30 (依曆日) ] \*2。問 請說明工資清冊中各扣項。答……達到里程目標給予特殊功績……特殊路線給予專案路線津貼。……」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。

(三) 次依○君之出勤紀錄所載，○君於 107 年 4 月 4 日（兒童節）及 4 月 5 日（民族掃墓節）

工作時間分別為 700 分鐘（11 小時 40 分鐘）及 645 分鐘（10 小時 45 分鐘），另依訴願人

薪資清冊所載○君 107 年 4 月正常工時薪資項目分別為底薪 1 萬 2,000 元、伙食津貼

2,0

00 元、特殊功績 4,216 元、里程獎金 1,890 元、專案路線 2,645 元、安服獎金 7,369 元

以

及運價專案補貼 5,500 元，合計當月○君正常工時工資為 3 萬 5,620 元，訴願人應給付

○君於應放假日出勤 8 小時內之工資 2,375 元（35,620/30\*2 天），惟訴願人未將特殊

功績及專案路線津貼項目計入薪資總額，僅給付○君 1,917 元，短少給付 458 元（2,3

75-1,917），違反勞動基準法第 39 條規定，洵堪認定。

八、依上所述，本件訴願人第 1 次違反勞動基準法行為時第 24 條第 2 項、第 5 次違反第 32 條第 2

項及第 1 次違反第 35 條、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、80 萬元、2 萬元、2 萬元罰鍰

，合計處 86 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。

九、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（公假）

委員 張 慕 貞（代行）

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 8 月 13 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）