

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 108 年 6 月 25 日北市勞動字第 108607549 71 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營公共汽車客運業，為適用勞動基準法之行業。經本市勞動檢查處（下稱勞檢處）於民國（下同）108 年 2 月 22 日、3 月 18 日及原處分機關於 108 年 3 月 28 日派員實施勞

動檢查，查認：

（一）訴願人因勞工○○○（下稱○君）有 2 次過站不停及肇事之情事，逕於○君 108 年 1 月薪資中扣除新臺幣（下同）1 萬元，致工資未全額給付，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

（二）訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）於 107 年 12 月 31 日（週一）至 108 年 2 月 3 日（週日

）之區間內，僅有 107 年 12 月 31 日、108 年 1 月 7 日、1 月 14 日、1 月 21 日及 1 月 28 日休息

作為例假，以 108 年 1 月 6 日、1 月 13 日及 1 月 27 日為 1 週區間內第 7 日之休息日出勤，工

作時間分別為 624 分鐘、624 分鐘及 687 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 3 萬 9,169 元（底薪 12,000+伙食津貼 2,000+行車安全獎金 2,250+安服獎金 9,

212+運價專案補貼 5,500+特殊功績 5,102+專案路線 3,105），訴願人應給付前開休息

日出勤延長工時工資共計 9,476 元〔39,169/31/8/60×（4/3×360+5/3×1,080+8/3×495）〕，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○君休息日

延長工時工資 8,753 元，短少給付 723 元（9,476-8,753）；訴願人未完全給付勞工休

息日延長工時工資，違反勞動基準法第 24 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○○○於 107 年 12 月 31 日共有 4 趟駕車紀錄，駕車時間分別為 191 分鐘

5

、210 分鐘、220 分鐘及 224 分鐘，○○○當日工作時間至少已達 845 分鐘（14 小時又

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。

(四) 訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）於 108 年 2 月 24 日工作時間為 763 分鐘（12 小時又 4

30

3 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、15 分鐘、5 分鐘及 2 分鐘，無 2 次完整

分鐘之休息，合計休息時間僅有 47 分鐘，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。

(五) 訴願人所僱勞工○君 108 年 1 月 1 日（中華民國開國紀念日）工作時間為 595 分鐘（9 小

時 55 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 108 年 1 月約定薪資總額應為 3 萬 9,169 元

，訴願人應給付於國定假日出勤 8 小時之加倍工資 1,264 元（39,169/31×1），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 999 元，短少給付 265 元（1,264-999），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、勞檢處及原處分機關乃分別以 108 年 3 月 21 日北市勞檢條字第 10860212561 號及 108 年 4 月 1

6 日北市勞動字第 10860451661 號等函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，命即日改善。

原處分機關並通知訴願人陳述意見，經訴願人分別以 108 年 4 月 24 日及 6 月 28 日書面陳述

意見，主張特殊功績及專案路線津貼均非工資等。

三、原處分機關仍審認訴願人為甲類事業單位，第 1 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定、第 2 次違反同法第 24 條第 2 項規定（第 1 次違規以 107 年 9 月 11 日北市勞動字第

10760398101 號

裁處書裁處在案）、第 6 次違反同法第 32 條第 2 項規定（第 1 次至第 5 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、

107年9月11日北市勞動字第10760398101號裁處書裁處在案)、第2次違反同法第35條及

第39條規定(第1次違規以107年9月11日北市勞動字第10760398101號裁處書裁處在案)

，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)第3點、第4點項次10、14、26、34、44及第5點規定

，以108年6月25日北市勞動字第10860754971號裁處書(下稱原處分)，各處訴願人2萬元

、10萬元、100萬元、10萬元、10萬元罰鍰，合計處132萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於108年6月27日送達，訴願人不服，於108年7月10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22條第2項規定：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」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。」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 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：... 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）82 年 11 月 16 日

82 台

勞動二字第 62018 號函釋：「..... 二、另查勞動基準法第 22 條第 2 項規定『工資應全額直接給付勞工』，如勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單方面所能認定而有爭議時，得請求當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，但不得逕自扣發工資。」

85 年 2 月 10 日台勞動二字第 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）台勞動二字第 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.....。」

88年9月2日(88)台勞資二字第0034926號函釋：「.....查工資乃勞工提供勞務所得之對價報酬，應全額直接給付勞工，此與違約金或因契約所生之損害賠償之債權，性質不同，不得逕行扣抵。事業單位基於企業經營之需要，經徵得勞工同意，得於勞動契約中為違約金或賠償之約定，惟該項約定仍應符合誠信原則及民法相關規定；參酌定89年5月5日施行之民法第247條之1第2款規定，依照當事人一方預定用於同類契約之條款而

訂定契約，為加重他方當事人責任之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效....」。

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8千萬元以上之公司。3.僱用人數達100人以上之事業單位(含分支機構)。(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	10	14	26	34	44
違規事件	工資未全額直接給付勞工者。	雇主使勞工於勞基法第36條所定休息日工作，未依法給付休息日工資。	雇主延長勞工之作時間連同正常工作時間或雇主使勞工在正常工作時間以外延長工作之時間，違反勞基法第32條第2項規定之時數。	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日、休息日、休假或特別休假日之工資；或徵得勞工同意或因季節性趕工必要經勞工或工會同意，於休假日工作，而未加倍發給工資者。
法條依據(勞動基準法)	第22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。(按項次26違規事業單位為股票上市公司或上櫃公司，				

)	第 1 次違反裁罰金額為 5 萬至 20 萬元。 (2) 第 2 次：10 萬元至 40 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、本件訴願理由略以：

- (一) 訴願人與○君簽立之勞動契約書約定願負擔損害賠償責任，按民法第 153 條規定當事人互相表示意思一致，無論其為明示或默示，契約即為成立。
- (二) 特殊功績係以里程計算金額，達當月目標或日曆天-4 者，除給予里程獎金（現改為行車服務獎金），另加發特殊功績獎金，為激勵勞工之獎金，非勞務之對價，且勞動基準法施行細則第 10 條規定，特殊功績獎金非屬經常性給與；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。
- (三) 大眾運輸之從業人員其工作性質具有連續不可中斷性，難中途終止當日工作時間，仍應完成運輸班次後始能結束工作。○君每趟次工時平均約在 140 分鐘左右即得中斷休息及休息時間 10 餘分鐘，依勞動基準法第 35 條但書規定工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配休息時間。
- (四) 駕駛員每日正常工作時間所得報酬，因各種狀況不同而變動，為免計算繁雜，與駕駛員約定 1 日工資之計算方式未低於基本工資，工資由勞雇雙方議定與立法意旨無違，另特殊功績、專案路線等項目，如前所述非屬工資。請撤銷原處分。

三、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經勞檢處及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，有勞檢處 108 年 2 月 22 日、3 月 18 日分別訪談訴願

人組長○○○（下稱○君），股長○○○（下稱○君）及原處分機關 108 年 3 月 28 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、○君 108 年 1 月至 2 月薪資清冊、○君、○○○、○君 107 年 12 月至 108 年 2 月駕駛駕車時間查核紀錄表、請假紀錄及薪

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第 22 條第 2 項規定部分：

（一）按工資應全額直接給付勞工；勞動基準法第 22 條第 2 項定有明文。若有違反者，依同法第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項規定，應處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並公

布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名。次按工資乃勞工提供勞務所得之對價報酬，雇主應按時全額直接給付勞工，此與違約金或因契約所生之損害賠償之債權，性質不同，不得逕行扣抵；如勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單方面所能認定而有爭議時，得請求當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，但不得逕自扣發工資；有前勞委會 82 年 11 月 16 日台勞動二字第 62018 號及 88 年 9 月 2 日（88）台勞資二字第 0034926 號函釋意旨可資參照。

（二）查 108 年 3 月 18 日及 28 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問 請問貴

公司勞工○○○為何於 108 年 1 月工資被扣款 5000 元獎懲減發及 5000 元減發安獎？答因○員於當月有 2 次過站不停，所以扣款 5000 元，另因○員於當月有肇事，所以再扣款 5000 元……當月原○員應領工資 56,863 元，扣除健保費 1288 元，再扣除 10000

元

獎懲減發及減發安獎，扣除互福金 400 元，扣除預支款 10400 元，實際給付 34,775 元。問 請問貴公司是否有勞工○○○同意由……1 月工資扣除 10000 元獎懲減發及減發安獎的同意書？答 沒有。……」 「……問 請說明工資清冊中各細項。答……七、安服獎金：依每月正常工時營收達到目標依比例給予。未達到營收仍有保障額度……。」該 2 次會談紀錄並經○君簽名確認在案。

（三）次依卷附○君 108 年 1 月份薪資表所載獎懲減發 5,000 元及減發安獎 5,000 元，合計扣除

1 萬元，此亦為○君於上開會談紀錄中所自承；訴願人確有扣款而未全額直接給付工資之違規事實，即應受罰，委難以其與○君約定任職期間如有違反情事願負擔損害賠

釋

償責任等情而邀免責；另依前勞委會 88 年 9 月 2 日 (88) 台勞資二字第 0034926 號函

違

，不得將工資與違約金或因契約所生之損害賠償之債權逕行扣抵。本件訴願人既未與○君就所稱賠償費用達成合意，亦未見訴願人提出○君同意扣款之事證，其遽以賠償為由逕於 108 年 1 月份薪資中扣發○君薪資，其違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之

規事實，洵堪認定。

五、關於違反勞動基準法第 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

上

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

；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；為勞動基準法第 24 條第 2 項、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 日台勞動二字第 103252 號函釋意旨可資參

照

。

(二) 依 108 年 3 月 28 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「..... 問 請問貴公司是否有經勞資會議通過採用變形工時？ 答 本公司未採用變形工時，單週起迄為週一至週日，每七日一定會休一日。..... 問 請問貴公司如何與駕駛員約定出勤、休息時間、休息日及例假日？ 答 一、每 7 日會有 1 日例假日，若當週休到第 2 日，該日為休息日。若當週期僅休 1 日，另 1 日為休息日出勤（未指定日期），直接給予一日工時 12 小時工資 二、與駕駛員約定出勤單班 S 班每日工時 12 小時（正常工時 8 小時+延長工時

4

小時），若延長工時未達 4 小時，亦以 4 小時計。休息時間 2~4 小時不等。..... 問 請問貴公司如何計算勞工休息日出勤工資？ 答 休息日出勤工資為工資清冊中休息日應

稅（休息日免稅），其計算公式為〔（=底薪+伙食津貼+行車安全獎金+安服獎金+運價專案補貼/當月在職天數×8）×（（1+1/3）×2+（1+2/3）×6+（2+2/3）×4）〕×休息日加班天數。答.....四、特殊功績：依照行駛路線不同，每個人都有個人里程目標，達到個人里程目標時所給予。.....九、專案路線：行駛特殊路線就會額外加給。.....問.....○○○（下稱○君）為例，請說明一月份休息日及國定假日工資如何計給。答 ○君當月休息日出勤3日（休息日不論出勤時數，一律12小時計），國定假日出勤1日，休息日工資為8736元（實給8753元），計算式如下

12000+2000+22

50+9212+5500/31×8×3×4×2+3×5×6+3×8×4/3 國定假日工資為999元（12000+2000+2250+9212+5500/31×1），因為電腦計算公式進位問題會略有誤差值.....。」

該會談紀錄並經○君簽名確認在案。

（三）次依卷附○君駕駛駕車時間查核紀錄表所載，○君於107年12月31日（週一）至108年

2月3日（週日）之區間內，以1月6日、1月13日及1月27日單週期最後1日為○君休息

日出勤，工作時間分別為624分鐘、624分鐘及687分鐘，另依訴願人薪資清冊所載○君之108年1月正常工時薪資項目分別為底薪12,000元、伙食津貼2,000元、行車安

全

獎金2,250元、安服獎金9,212元、運價專案補貼5,500元、特殊功績5,102元、專案

路

線3,105元，合計當月○君正常工時工資為3萬9,169元，訴願人應給付前開休息日出勤延長工時工資9,476元〔39169/31/8/60×（4/3×360+5/3×1080+8/3×495）〕，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○君休息日延長工時工資共8,753元，短少給付723元，其有違反勞動基準法第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108年3月28日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄所載，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；按市區公車之路線均為固定，勞工如欲達成訴願人設定之里程目標，勢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。

六、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 108 年 2 月 22 日訪談○君及 108 年 3 月 28 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「

..... 問 請問以駕駛○○○ 108 年 1 月 4 日為例，當天扣除休息時間後，共出勤 827

分

鐘，原因為何？..... 答 當天因為塞車，確實扣除零星休息時間後，實際開車達 827 分鐘，也因為塞車，期間最多於 12 時..... 休息 20 分鐘，並無每 4 小時休息

30

分鐘。.....」 「..... 問 請問○○○..... 12 月 31 日工時如何計算？答 ○君當日出勤時間為 6：30~23：14，工時分別為 6：30~9：41（191 分鐘）、10：50~14：20（210 分鐘）、15：30~19：10（220 分鐘）、19：30~23：14（224 分鐘），當日總工時 845 分鐘（即 14 小時 5 分）。.....」該 2 次會談紀錄並分別經○君、○君簽名確認，且與○○○107 年 12 月 31 日出勤紀錄相符，訴願人有違反勞動基準法第 32 條第 2 項使

勞

工 1 日正常工時連同延長工時超過 12 小時規定之情事，洵堪認定。

七、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

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 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 108 年 3 月 28 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「..... 問 請問○○○..
.... 2 月 7 日休息時間如何計算？答 ○君當日累積休息時間 92 分鐘，每次休息分鐘數

確

30

分

分

分別為 15 分、5 分、25 分、12 分、15 分、20 分。.....」該會談紀錄並經○君簽名

認，且與○君 108 年 2 月 7 日出勤紀錄相符。是訴願人使勞工繼續工作 4 小時，未給予

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) 雖訴願人主張大眾運輸之從業人員其工作性質具有連續不可中斷性，難中途終止當日工作時間，仍應完成運輸班次後始能結束工作；○君每趟次工時平均約在 140 分鐘左右即得中斷休息及休息時間 10 餘分鐘，依勞動基準法第 35 條但書規定工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配休息時間云云。按卷附○君駕駛駕車時間查核紀錄表記載○君 108 年 2 月 24 日各趟次之間隔時間即為其之休息時間，分別為 25 分鐘、15 分鐘、5 分鐘、2 分鐘及 0 分鐘，已違反勞動基準法第 35 條規定每 4 小時應有 30 分鐘休息時間之規定；○君出勤時間已逾 8 小時，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，且○君當日各趟次行駛路線均為「0304」，每趟行駛時間最多為 178 分鐘，○君當日出勤情形未見有緊急狀況，單趟行車時間亦無連續駕駛 4 小時以上之必要，自無勞動基準法第 35 條但書之適用；訴願主張，不足採據。

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之日，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 108 年 3 月 28 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「.....問 請問貴公司本次抽查期間國定假日相關規定為何？答 一、抽查期間係依人事行政局國定假日調整，全月駕駛員劃休天數為單月例假日+休息日 +國定假日總合（12 月 10 天、1 月 8 天、2 月 13 天），以例假日→休息日→國定假日之順序為計算休假天數之依據。二、國定假日出勤工資計算公式為：（底薪+伙食津貼+行車安全獎金+安服獎金+運價專案補貼）/當月在職天數×天數.....問 請說明工資清冊中各細項。答.....四、特殊功績：依照行駛路線不同，每個人都有個人里程目標，達到個人里程目標時所給予。.....九、專案路線：行駛特殊路線就會額外加給。.....問 以○○○（下稱○君）為例，請說明一月份休息日及國定假日工資如何計給。答 ○君當月休息日出勤 3 日（休息

日不論出勤時數，一律 12 小時計），國定假日出勤 1 日，休息日工資為 8736 元（實給 8753 元），計算式如下 $(12000+2000+2250+9212+5500) / (31 \times 8) \times (3 \times 4 \times 2 + 3 \times 5 \times 6 + 3 \times 8 \times 4) / 3$ 國定假日工資為 999 元 $((12000+2000+2250+9212+5500) / 31 \times 1)$ ，因為電腦計算公式進位問題會略有誤差值.....。」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。

(三) 次依○君之駕駛駕車時間查核紀錄表所載，○君於 108 年 1 月 1 日（中華民國開國紀念日）工作時間為 595 分鐘（9 小時 55 分鐘），另依訴願人薪資清冊所載○君 108 年 1 月份

正常工時工資如前所述為 3 萬 9,169 元，訴願人應給付○君於國定假日出勤之工資 1,264 元 $(39,169 / 31 \times 1 \text{ 天})$ ，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 999 元，短少給付 265 元，違反勞動基準法第 39 條規定，洵堪認定。

九、依上所述，本件訴願人第 1 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項，第 2 次違反第 24 條第 2 項、第

6 次違反第 32 條第 2 項及第 2 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、10 萬元、100 萬元、10 萬元、10 萬元罰鍰，合計處 132 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 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 10 月 1 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）