臺北市政府 108.10.14.　府訴三字第 1086103534 號訴願決定書

訴　　願　　人　○○股份有限公司
代　　表　　人　○○○
　　送達代收人：○○○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 108 年 3 月 5 日北市勞動字第 10860179121
號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營餐飲業，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 15 日及 26 日實施勞動檢查，發現訴願人與所僱勞工約定出勤時間為 10 時 30 分至 21 時 30 分，中間休息時間為 1 小時 30 分（14 時至 14 時 45 分及 18 時 45 分至 19 時 30 分），實施 4 週變形工時制度，以每連續 28 日為一週期，依曆日連續計算， 1 日正常工時均為 10 小時，月排休 8 日，未約定何日為例假日及休息日，並查得：（一）訴願人使所僱勞工○○○（下稱○君）於 107 年 9 月 23 日至 10 月 20 日 4 週週期內延長工時共計 43.5 小時，應給付○君 107 年 10 月延長工時工資新臺幣（下同）9,084 元〔（22,477+2,400+6,640）/30/8x（10x4/3+33.5 x5/3）〕，惟訴願人僅給付 4,182 元〔39,450（薪資）-2,700（代班費）-22,477（正常工時工資）-2,400（伙食費）-6,640（業績獎金）-1,051（ 107 年 10 月 10 日國定假日加倍工資）=4,182〕，短少給付 4,902 元，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定，亦有其他勞工有相同情事。（二）訴願人未置備勞工○君 106 年 3 月至 107 年 7 月出勤紀錄並保存 5 年，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定。（三）訴願人所僱部分工時勞工○○○於 107 年 3 月 16 日到職，107 年 9 月 16 日工作年資滿 6 個月，107 年 3 月 16 日至 9 月 15 日工作時間合計為 499 小時，訴願人應給予○○○特別休假 13 小時〔499（小時）/996 小時（正職者全年工時 1,992 小時/2）x3x8〕；另部分工時勞工○○○（下稱○君）於 105 年 10 月

6 日到職，至 106 年 4 月 6 日工作年資已滿 6 個月，105 年 10 月 6 日至 106 年 4 月 5 日工作時間合

計為 706 小時，應給予勞工特別休假 18 小時〔706（小時）/996 小時（正職者全年工時 1,992 小時/2）x3x8〕，惟訴願人未給予勞工特別休假，違反勞動基準法第 38 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃以 107 年 12 月 6 日北市勞動檢字第 10760967292 號函檢附勞動檢查結果通知

書予訴願人，命其立即改善，另以 107 年 12 月 12 日北市勞動字第 1076100607 號函通知訴

願人陳述意見。經訴願人以 107 年 12 月 25 日陳述意見書向原處分機關陳述意見後，原處分機關審認訴願人為甲類事業單位，第 1 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 38 條第 1 項

及第 2 次違反同法第 30 條第 5 項（第 1 次經原處分機關以 105 年 3 月 9 日北市勞動字第 105332

00500 號裁處書裁處在案）等規定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 2 項、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、23、37 等規定，以 108 年 3 月 5 日北市勞動字第 10860179121 號裁

處書（下稱原處分）各處訴願人 2 萬元、15 萬元、2 萬元罰鍰，合計處 19 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。訴願人不服，於 108 年 4 月 2 日經由原處分機關向本府聲明訴願，5 月 27 日補具訴願書，7 月 18 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按勞動基準法行為時第 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 條第 1 項規定：「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。」第 30 條第 5 項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」第 38 條第 1 項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年

以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」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.....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。」

勞動基準法施行細則第 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。.....」第 21 條第 1 項規定：「本法第三十條第五項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。」

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 8 月 20 日（87）台勞動二字第 035198 號函釋：「績效獎金如係以勞工工作達成預定目標而發放，具有因工作而獲得之報酬之性質，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.....。」

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行為時第 3 點規定：「三、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。 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。	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。 ……
23	雇主未置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年者。	第 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	1.處 9 萬元以上 45 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。	違反者，除依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.第 2 次：15 萬元至 35 萬元。 ……
37	對繼續工作滿一定期間之勞工，雇主未給予法定特別休假天數者。	第 38 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。 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。	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。 ……

」

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

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：訴願人並無積欠〇君等 6 人加班費，〇君之業績獎金係依其當月銷售額超過 15 萬元，依總額 3%發放，然非經常性給付，應非屬工資；〇君未遵守規定詳實打卡，非訴願人故意或過失，請撤銷原處分。

三、原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有如事實欄所述違規事實，有原處分機關勞動檢查結果通知書、107 年 11 月 15 日及 26 日勞動條件檢查會談紀錄、〇君 107 年 9 月及 10 月打

卡紀錄、〇君說明書、〇君 107 年 9 月及 10 月薪資表、〇君 105 年 10 月至 106 年 4 月出勤紀

錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張並無積欠〇君等 6 人加班費，〇君之業績獎金係依其當月銷售額超過 15 萬元，依總額 3%發放，然非經常性給付，應非屬工資；〇君未遵守規定詳實打卡，非訴願人故意或過失云云。經查：

（一）關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

1. 按雇主延長勞工工作時間者，應依規定標準給付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 小時或每週工作總時數超過 40 小時之部分；平日延長工作時間在 2 小時以內者，工資應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；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，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 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 所明定。

2. 依卷附原處分機關 107 年 11 月 26 日訪談訴願人之會計〇〇〇所製作之會談紀錄影本記載略.....問 貴事業單位勞工 107 年 7-10 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、加班制度為何？..... 答 各店上、下班時間按出勤紀錄所訂班表，每日最高 10 小時，採 4 週變形工時，月休 8 日.....加班依出勤紀錄超過正常上班時為加班（門市）.....」並經〇〇〇簽名確認在案。因訴

願人實施4週變形工時制度，依卷附〇君 107年9月至10月打卡紀錄所載，107年9月
23日至10月20日4週週期內正常工時160小時，延長工時43.5小時（107年9月23日出
勤至10月16日正常工時時數即逾160小時，故依法正常工時逾160小時部分即為延長
工時），訴願人應給付〇君107年10月延長工時工資9,084元〔（22,477+2,400+6,640）/30/8x（10x4/3+33.5x5/3）〕，惟訴願人僅給付4,182元〔39,450（薪資）-2,700（代班費）-22,477（正常工時工資=169x 133）-2,400（伙食費）-6,640（業績獎金）-1,051（107年10月10日國定假日加倍工資）〕，短少給付4,902元（9,084- 4,182=4,902），有〇君107年9月及10月薪資表影本在卷可稽；是原處分機關審認訴願人未依規定給付〇君延長工時工資，違反勞動基準法第24條第 1項規定，並無違誤。

3. 雖訴願人主張〇君之業績獎金係依其當月銷售額有超過15萬元，依總額 3%發放，然非經常性給付，應非屬工資云云。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，立法意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，故特於勞動基準法明定應屬工資，以資保護；另按績效獎金如係以勞工工作達成預定目標而發放，具有因工作而獲得之報酬之性質，應屬工資範疇；觀諸勞動基準法第2條第3款、前勞委會85年2月10日（85）台勞動二字第103252號、87年8月20日（87）台勞動二字第035198號、101年 9月24日勞保2字第1010028123號等函釋意旨自明。查上開業績獎金具有因提供勞務而獲致報酬之性質，並為勞工可預期達成業績目標即會發放，具有制度上之經常性；且依卷附訴願人提出之勞工薪資清冊所載，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。

（二）關於違反勞動基準法第30條第 5項規定部分：

1. 按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年；違反者，處9萬元以上45萬元以下罰鍰，並公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；揆諸勞動基準法第30條第 5項、

第 79 條第 2 項及第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。

2. 依卷附原處分機關 107 年 11 月 26 日訪談訴願人之會計〇〇〇所製作之會談紀錄影本所載：「.....問 請問京站店勞工〇〇〇107 年 7 月至 10 月之出勤紀錄之情形？答〇員 7 月之前皆未有出勤紀錄.....直至近日公司開始要求才讓〇員確實依法打卡。.....」並經〇〇〇簽名確認在案。按勞動基準法第 30 條第 5 項係法律明定所課予雇主應置備出勤紀錄並保存一定期間之強制規定，立法目的即在使勞工之正常工作時間及延長工作時間記錄明確化，以備作為勞資爭議之佐證。本件訴願人就其所僱用勞工〇君之出勤情形，負有監督管理之責，本應負有依法置備出勤紀錄之義務，惟訴願人迄 107 年 11 月 26 日原處分機關實施勞動檢查時仍未能提供〇君 106 年 3 月至 107 年 7 月份出勤紀錄供核；是訴願人未置備〇君出勤紀錄之違法事實，堪予認定。

（三）關於違反勞動基準法第 38 條第 1 項規定部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿 6 個月以上 1 年未滿者，應給予特別休假 3 日；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；勞動基準法第 38 條第 1 項第 1 款、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項定有明文。本件依卷附原處分機關 107 年 11 月 26 日訪談訴願人之會計〇〇〇所製作之會談紀錄影本所載略以：「.....請問 P.T. 人員〇〇〇105 年 10 月 6 日到職，公司是否有給予特別休假？.....答 .....公司未給予特別休假.....」，〇君於 105 年 10 月 6 日到職，是〇君雖為部分工時勞工，然至 106 年 4 月 6 日起年資已滿 6 個月，依法享有 3 日特別休假之比例時數；惟訴願人之會計〇〇〇於上開會談紀錄中自承未給予〇君特別休假，訴願人違反勞動基準法第 38 條第 1 項規定之事實，堪予認定。

五、依上所述，本件訴願人第 1 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 38 條第 1 項及第 2 次違反同法第 30 條第 5 項規定之事實，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、2 萬元、15 萬元罰鍰，合計處 19 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。

六、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　盛　子　龍
委員　劉　昌　坪
委員　洪　偉　勝
委員　范　秀　羽

中華民國　108　年　10　月　14　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）