

臺北市政府 108.10.25. 府訴二字第 1086103585 號訴願決定書

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 7 月 1 日北市勞動字第 10860100741

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營一般旅館業，為適用勞動基準法之行業；經原處分機關於民國（下同）108 年 4 月 19 日及 4 月 30 日派員實施勞動檢查，發現訴願人使其勞工○○○（下稱○君）於 108 年 2 月 4 日

（農曆除夕）、2 月 5 日（春節農曆初一）及 2 月 6 日（春節農曆初二）應放假之日出勤，惟訴

願人未足額給付○君國定假日出勤之加倍工資，違反勞動基準法第 39 條規定。原處分機關乃以 108 年 5 月 27 日北市勞動字第 1086061766 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命其立即

改善，並請訴願人陳述意見；案經訴願人以 108 年 6 月 5 日陳述意見書表示，其已於 108 年 6 月 5

日補予○君 108 年 2 月 4 日農曆除夕至 2 月 6 日短少工資，另○君於 3 月、4 月選擇補休等。嗣原

處分機關審認訴願人未足額給付勞工○君國定假日出勤之加倍工資，違反勞動基準法第 39 條規定，且為乙類事業單位，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）第 3 點、第 4 點項次 44 等規定，以 108 年 7

月 1 日北市勞動字第 10860100741 號裁處書（下稱原處分）處訴願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 108 年 7 月 3 日送達，訴願人不服，於 108 年 7

月 10 日經由原處分機關向本府提起訴願，8 月 1 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按勞動基準法第 2 條第 3 款規定：「本法用詞，定義如下：……三、工資：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。」第 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……。」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。……。」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。」

紀念日及節日實施辦法第 4 條第 1 款及第 5 款規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：一、春節。……五、農曆除夕。」

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）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……。」

87 年 9 月 14 日（87）台勞動二字第 040204 號函釋：「勞動基準法第二條第三款工資定義，謂勞工因工作而獲得之報酬，故全勤獎金若係以勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得之報酬之性質，則屬工資範疇。……。」

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

……

.. 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……），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。勞資雙方亦得就『國定假日與工作日對調實施』進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工『個人』之同意。……。」

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：「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 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）事件統一裁罰基準如下表：（節錄）

項次

44

違規事件	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 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款.....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： ..... 2.乙類： (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：訴願人在服務業中奉公守法、秉持照顧員工權益，真的因一時疏失沒注意到須將全勤及業績獎金納入計算而少給 408 元，當被糾正後，立即補發 408 元給該員工。希望能看在非故意的疏失上，減免裁罰。
- 三、查訴願人有如事實欄所述未足額給付勞工○君於國定假日出勤加倍工資之違規事實，有○君之出勤紀錄、薪資表、○○銀行薪轉處理狀態列印資料、原處分機關 108 年 4 月 30 日訪談訴願人之受託人○○○之會談紀錄及授權書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。
- 四、至訴願人主張其因疏失沒注意到須將全勤及業績獎金納入計算，而少給之工資業已補發，請減免裁罰云云。經查：
- （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；春節及農曆除夕為應放假之民俗節日；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；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 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及紀念日及節日

實施辦法第 4 條所明定。又雇主如徵得勞工同意於國定假日出勤，工資應依勞動基準法第 39 條規定加倍發給，勞資雙方亦得就國定假日與工作日對調實施進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工個人之同意，且應明確指明前開所調移國定假日之休假期日；亦有勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函

釋

意旨可資參照。

(二) 查本件依原處分機關 108 年 4 月 30 日訪談訴願人之受託人○○○並製作之會談紀錄記載略以：「……問 請問貴公司如何實施國定假日？答 倘遇有國定假日會於當月排入休假。……問 請問貴公司薪資制度為何？薪資結構為何？答 本公司所有勞工皆為全時正職勞工，採月薪制，每月 10 日以銀行轉帳方式發放上個月全部工資（含加班費等加減項）。薪資結構為薪資 + 全勤 + 業績獎金 + 大夜津貼。……業績獎金係依本公司當月營業績效、勞工職務及工作表現發給。……問 請問貴公司勞工○○○108 年 2 月出勤及薪資發放情形為何？答 ○員 108 年 2 月計有 1 日、2 日、7 日、8 日、13 日、16

日、20 日、21 日、24 日等 9 天排休，其餘天數皆正常出勤……該月本公司發給○員薪資 22,000 元 + 全勤 1000 元 + 業績獎金 2800 元 + 免稅加班費（春節期間 4 日至 6 日）

2,357

元（即  $22000 \text{ 元} \div 28 \text{ 天} \times 3 \text{ 天} = 2357 \text{ 元}$ ）……」該會談紀錄並經被詢人○○○簽名確認在案。復依訴願人之勞工○君之出勤紀錄顯示，○君於 108 年 2 月 4 日（農曆除夕）、2 月 5 日（春節農曆初一）及 2 月 6 日（春節農曆初二）皆有出勤，訴願人對此亦不否認。再依上開會談紀錄所載，訴願人勞工之薪資結構為薪資、全勤、業績獎金等，即全勤及業績獎金屬工資，亦有前揭前勞委會函釋意旨可資參照；○君於農曆除夕、春節農曆初一、初二 3 天之加班費為 2,357 元（即  $2 \text{ 月薪資 } 2 \text{ 萬 } 2,000 \text{ 元} \div 28 \text{ 天} \times 3 \text{ 天} = 2,357 \text{ 元}$

），並未將○君 108 年 2 月之全勤獎金 1,000 元及業績獎金 2,800 元算入加班費之計算基

礎，致訴願人未足額給付○君國定假日出勤加倍工資，有○君之薪資表及訴願人銀行薪轉處理狀態列印資料等影本在卷可憑；且依前揭勞動部 104 年 4 月 23 日函釋意旨，勞資雙方雖得就「國定假日與工作日對調實施」進行協商，然該協商因涉個別勞工勞動

條件之變更，仍應徵得勞工「個人」之同意；而訴願人亦未能提出勞工○君同意調移至其他工作日補休之事證供核，尚難對其為有利之認定。是訴願人未足額給付勞工於國定假日出勤加倍工資，違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。又按不得因不知法規而免除行政處罰責任，但按其情節，得減輕或免除其處罰，為行政罰法第 8 條所明定。上開規定所稱之按其情節，係指行為人之不知法規是否有不可歸責之情事，而得減輕或免除行政處罰責任而言。本件訴願人既為雇主，就勞動基準法相關規範有知悉之義務，其既自承因疏失沒注意到須將全勤及業績獎金納入計算而少給國定假日出勤加倍工資，其據此主張減免罰鍰，於法不合，自難採據。至訴願人主張其已補發短少工資予○君一節，此屬事後改善行為，尚不影響本件違規事實之成立。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關審認訴願人未足額給付勞工○君國定假日出勤加倍工資，違反勞動基準法第 39 條規定，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，揆諸前揭規定及裁罰基準，並無不合，原處分應予維持。

五、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 劉 昌 坪  
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 10 月 25 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）