

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 10 月 5 日北市勞動字第 10860316131 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營餐館業，為適用勞動基準法之行業，且係經中央主管機關指定，得依同法第 30 條之 1 規定實施四週彈性工時之行業。原處分機關於民國（下同）108 年 7 月 23 日及 8 月

2 日派員實施勞動檢查，查得訴願人經勞資會議決議採用四週彈性工時制度，與勞工約定工作時間依排班表出勤，每日扣除休息時間後之正常工時為 8 小時，延長工時自當日工時滿 8 小時後起算，以 0.5 小時為計算單位。每月工資於次月 6 日發給。另訴願人薪資表所列「實習加給」項目，係訴願人於勞工實習階段發放之加給。實習階段主要學習管理層面，包含排班、工作安排、行政文書工作（如勞工申請加班、請假）及帶領勞工盤點等工作；實習分為 3 階段，第 1 階段多為從旁學習，第 2 階段開始跟著操作，第 3 階段

與

第 2 階段相同，並提高操作比例，通過第 3 階段即予晉升。另實習加給第 1 階段發給新臺幣（下同）2,000 元、第 2 及第 3 階段各發給 4,000 元。

二、訴願人勞工○○○（下稱○君）於 108 年 6 月 1 日、14 日、21 日、26 日延長工時各為 1.5 小

時、2 小時、0.5 小時、0.5 小時，合計 4.5 小時。訴願人應給付○君延長工時工資 1,100 元【（本薪 3 萬 2,000 元+全勤獎金 1,000 元+職務加給 5,000 元+伙食津貼 2,000 元+實習

加

給 4,000 元）/240 小時 x4/3x4.5 小時）】，惟訴願人僅給付○君 1,005 元，違反勞動基

準

法第 24 條第 1 項規定。

三、原處分機關爰以 108 年 8 月 16 日北市勞動字第 1086083611 號函檢送勞動檢查結果通知書予

訴願人，命立即改善，並通知陳述意見。經訴願人以書面陳述意見，原處分機關仍審認
訴願人第 2 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定（第 1 次經原處分機關以 108 年 5 月 8 日
北市

勞動字第 10860099261 號裁處書裁處在案），且為僱用人數達 100 人以上之甲類事業單位
，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 13 及第 5 點等規定，以 108 年 10 月
5 日

北市勞動字第 10860316131 號裁處書，處訴願人 10 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 10 月 7 日送達，訴願人不服，於 108 年 11 月 5 日經由原處分
機關

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 24 條第 1 項第 1 款規定：「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。」第 30 條第 1 項規定：「勞工正常工
作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」第 30 條之 1 第 1 項規定：「中
央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，
其工作時間得依下列原則變更：一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每
日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制……。」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……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 20 條之 1 第 1 款規定：「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。但依本法第三十
條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時
間之部分。」

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）77 年 7 月 15 日（

）台勞動二字第 14007 號函釋：「……勞動基準法第二十四條所稱『平日每小時工資額』係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬。但延長工作時間之工資及例假日、例假日工作加給之工資均不計入……。」

85 年 2 月 10 日（85）台勞動二字第 103252 號函釋：「……查勞動基準法第二條第三款規定『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』，基此，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』，至於該款後段『包括』以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』或『其他任何名義之經常性給與』均屬之，但非謂『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』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，該款末句『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與而言，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……。」

101 年 9 月 24 日勞保 2 字第 1010028123 號函釋：「……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 點第 1 款規定：「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）。」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	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： …… (2)第 2 次：10 萬元至 40 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.....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：訴願人對於表現不錯之勞工，提供學習成長之機會，如勞工自願參加學習，訴願人本於鼓勵，發給見習加給。該見習加給屬獎勵性質，與勞工提供勞務並無對價關係，訴願人不會以該學習作為現有薪資調整之考核，且亦非經常性給與。例如新人推薦介紹獎金及新菜研發獎金等，均為自由完成性質，而與勞務提供無關，故見習加給不應列入延長工時工資之計算基礎。訴願人向來著重勞工福利與權益，原處分認定事實與實際情形不符，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 108 年 8 月 2 日勞動條件檢查會談紀錄、○君出勤紀錄、加班申請單、訴願人薪資請款一覽表、薪資轉帳證明及訴願人勞保資料查詢等影本在卷可稽。原處分自屬有據。

四、至訴願人稱見習加給（即實習加給）係獎勵自願參加學習之勞工，不具勞務對價性，亦非經常性給與，其性質非屬工資云云。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；依勞動基準法第 30 條之 1 第 1 項第 1 款變更工作時間者，所

謂

延長工作時間，係指超過變更後工作時間之部分；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；違反者，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；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 項及同法

施行細

則第 20 條之 1 第 1 款定有明文。復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。是有關工資之認定，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。至所稱「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；揆諸勞動基準法第 2 條第 3 款規定及前勞委會 85 年 2 月 10 日 (85) 台勞動

二

字第 103252 號、101 年 9 月 24 日勞保 2 字第 1010028123 號函釋意旨自明。本件查：

- (一) 依原處分機關 108 年 8 月 2 日訪談訴願人經理○○○(下稱○君)之勞動條件檢查會談紀錄記載略以：「..... 問 請問貴公司是否召開過勞資會議？..... 答 已於第一屆第一次勞資會議通過四週變形工時..... 問 請問貴公司與勞工約定工作時間為何？答 總正常工時為 8 小時..... 問 請問貴公司之勞工約定之工資為何？何時發放工資？..... 答 約定薪資結構包含本薪+職務加給+伙食津貼+全勤獎金。計薪週期每月 1 日至月底，次月 6 日以匯款方式發給。..... 問 請問貴公司有無加班申請制度？若有，其規定為何？答 有，事前或事後用紙本申請，經主管簽核，超過 8 小時部分直接算加班時間，加班最小單位為 0.5 小時。加班可選擇加班費或補休。.... .. 問 請問○○○108 年 5 月薪資加班費 335 元如何計算？以○員 108 年 5 月薪資 40000

元

計算..... 未含實習加給 4000 元..... 問 請問實習加給為何？答 為勉員工努力往上爬，故在實習階段會另發實習津貼，○員 4~6 月期間實習副主廚，工作內容未變更，但跟著副主廚做學習，4 月實習加給 2000 元是因為仍在第一階段，第二階段實習加給 4000 元。實習分為三階段，通過第三階段時就會晉升，實習加給第一階段 2000 元，第二階段 4000 元，第三階段仍為 4000 元，因通過第三階段敘薪就會變動，再增加實習加給意義不大。問 跟著副主廚學習內容為何？答 技術面原則與相差不大，主要是學習管理層面，包括排班、工作安排，行政文書工作（例如員工申請加班請假）、帶領員工盤點。第一階段是從旁學習較多，第二階段就會開始跟著操作，第三階段與第二階段相同指示操作比例會高一些。 問 實習三階段時間大約多長？進入下一階段是否須考核？答 每個階段大約 1~3 個月，就算能力很強，也須完整一個月實習，經上面兩階主管考核後進入下一階段，因實習期間最長可至 6 個月，故未通過仍會再觀察一陣子，若仍再未能通過就可能換人.....。」並經○君簽名確認在案。

- (二) 依上開會談紀錄所示，○君於實習階段，除正常工作內容外，另隨副主廚學習管理層面（含排班、工作安排及行政文書工作等）並進行實作，且實習經考核後進入下一階段，通過第 3 階段即會晉升並調整敘薪。則該實習加給與勞工實習階段之工作有直接關聯，具有勞務對價性，為勞工因工作而獲得之報酬，且該實習加給係於實習階段固定發放，亦具給付之經常性。是本件實習加給尚難認純屬勉勵、恩惠性質，亦非臨時

起意或與工作無關之給與，應認屬勞動基準法第 2 條第 3 款所稱之工資，而將之計入平均每小時工資額，據以計算延長工時工資。復查卷附○君 108 年 6 月出勤紀錄及加班申請單所示，○君於 108 年 6 月 1 日、14 日、21 日、26 日延長工時各為 1.5 小時、2 小時

、0

.5 小時、0.5 小時，合計 4.5 小時，並經○君選擇請領延長工時工資。是訴願人應給付○君延長工時工資計 1,100 元【（本薪 3 萬 2,000 元+全勤獎金 1,000 元+職務加給

5,000

元+伙食津貼 2,000 元+實習加給 4,000 元）/240 小時 x4/3x4.5 小時）】，惟訴願人未

將

實習加給納入延長工時工資計算基礎，僅給付○君 1,005 元，是訴願人有違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。另訴願人雖稱新人推薦介紹獎金及新菜研發獎金等，均為自由完成性質，而與勞務提供無關等語。惟該等獎金與○君實習階段之工作內容及本件實習加給之關聯性為何，並未見訴願人提出具體事證供核，所述尚難作為有利於訴願人之認定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關審認訴願人為甲類事業單位，第 2 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定，爰依前揭規定及裁罰基準，處訴願人 10 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

。

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（公假）
委員 張 慕 貞（代行）
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

中華民國 109 年 1 月 22 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 2 48 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）

