

訴 願 人 ○○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 11 月 8 日北市勞動字第 108607314 81 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。原處分機關於民國（下同）108 年 9 月 16 日及 27 日派員實施勞動檢查，查得訴願人雖受檢時表示經勞資會議同意使用 4 週變形工時制度，惟其勞資會議代表未依勞資會議實施辦法規定，由勞資雙方同數組成，不符法定程序。又訴願人與勞工約定每日出勤班別分別為 9 時 30 分至 14 時及 17 時至 21 時、10 時

至 14 時 30 分及 17 時至 21 時 30 分、10 時 30 分至 15 時 30 分及 17 時 30 分至 21 時 30 分、11 時至 16

時及 17 時至 21 時，國定假日調移或當日出勤加給 1 日工資。另查得：

（一）訴願人 108 年 5 月至 8 月有使勞工於平日延長工時，未給付平日延長工時工資之情事。以勞工○○○（下稱○君）108 年 6 月為例，○君當月平日延長工時共計 11 小時，訴願人應給付○君平日延長工時工資新臺幣（下同）1,956 元〔（基本底薪 26,500+加班 3,500+全勤 2,000）÷ 240×11×4/3〕，惟訴願人未給付，其他勞工亦有相同情形，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

（二）訴願人 108 年 5 月至 6 月有使勞工於國定假日出勤，無法指明調移日期，亦未加倍給付勞工當日出勤工資之情事。以○君 108 年 6 月 7 日國定假日（端午節）出勤為例，訴願人應給付○君國定假日出勤 1 日工資 1,067 元〔（基本底薪 26,500+加班 3,500+全勤 2,000）÷30〕，惟訴願人未給付，其他勞工○○○、○○○、○○○、○○○、○○○

、○○○、○○○、○○○等人亦有相同情形，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關乃以 108 年 10 月 14 日北市勞動字第 1086098196 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 108 年 10 月 18 日書面陳述意見。

原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 39 條規定，且為乙類事業單位，乃依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、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、44 等規定，以 108 年 11

月 8 日北市勞動字第 10860731481 號裁處書（裁處書事實欄文字誤繕部分，業經原處分機關以 108 年 12 月 4 日北市勞動字第 10861068792 號函更正在案），各處訴願人 2 萬元罰鍰

，  
共計 4 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 11 月 12 日送達，  
訴

願人不服，於 108 年 11 月 26 日經由原處分機關向本府提起訴願，109 年 1 月 16 日補充訴願

資料，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願書之訴願請求欄雖載明：「……請求撤銷……108 年 11 月 8 日北市勞動字第 10860731482 號裁處書及罰鍰收據……」等語，揆其真意，應係不服原處分機關 108 年 11 月 8 日北市勞動字第 10860731481 號裁處書，且經本府法務局於 109 年 1 月 15 日電洽訴願人之

執行長○○○（下稱○君）確認在案，有該局公務電話紀錄表在卷可憑，合先敘明。

二、按勞動基準法第 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……。」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 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……第二十二條至第二十五條……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 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。」

紀念日及節日實施辦法第 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：……三、端午節……。」

勞資會議實施辦法第 3 條規定：「勞資會議由勞資雙方同數代表組成，其代表人數視事業單位人數多寡各為二人至十五人。……」第 11 條規定：「勞資會議代表選派完成後，事業單位應將勞資會議代表及勞方代表候補名單於十五日內報請當地主管機關備查……。」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日已改制為勞動部，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。……」

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，並得依事業單位規模、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。	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： ……
44	雇主未給付勞工例假、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	第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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。	…… 2. 乙類： (1) 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 ……

者。

」

臺北市府 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	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

三、本件訴願理由略以：勞資會議當中，資方代表為○○○等 3 位，勞方代表為○○○等 3 位，並無人數不對等；當勞工加班時數未達到「加班」項目內之金額時，多給付的金額視為獎金，並非裁處書所述之定額加班費，故非未給付○君加班費，而是已經合併於工資清冊當中之「加班」項目當中。請撤銷原處分。

四、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 9 月 27 日勞動條件檢查會談紀錄、勞工 108 年 6 月出勤紀錄及薪資明細等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

（一）按雇主延長勞工工作時間者，應依勞動基準法之規定計給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，或休息日工作之時間；平日延長工作時間在 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，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，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 30 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、勞動基準法施行細則第 20 條

之 1 所明定。且勞動基準法第 2 條第 3 款並明定，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。至「其他任何名義之經常性給與」，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；有前勞委會

85年2月10日台勞動二字第103252號函釋可資參照。

- (二) 依原處分機關108年9月27日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：請問貴公司與勞工約定之平日正常工時為何？休息時間？月休天數？答：本公司與勞工約定之正常工作時間有多種班別，採排班制……上班時間大致分成(1)10：30~15：30及17：30~21：30(2)9：30~14：00及17：00~21：00(3)9：30~14：00及17：00~21：00(4)9：30~14：00及17：00~21：00(5)10：00~14：30及17：00~21：30(6)11：00~16：00及17：00~21：00，以上班別均為兩頭班，月休8天。問：請問貴公司加班制度為何？加班費如何計給？答：公司並無加班申請制度，均係根據員工上下班出勤紀錄計算加班費，公司給加班費有二種方式，若一個月加班5小時，則給員工5小時補休，另外一種是每個月固定給一筆金額，例如3500，即包含其整個月的加班費。……問：請問貴公司薪資計算期間為何？答：次月8日，發放上月1日~上月31日之本薪。次月8日

發放上月1日~上月31日之加班費……問：請問貴公司薪資結構中加班費及全勤獎金如何計給？答：加班費是按月給固定金額，不論其是否有請假均按月給，全勤獎金是按月給固定金額，但是需不請假、不忘刷卡、不遲到早退，做滿一個月即會按月給。加級則為視其能力，公司會加給1000元……」並經○君簽名確認在案。

- (三) 次依卷附○君員工資料卡所示，其起薪金額為3萬元，薪資明細載明工資項目為基本薪2萬6,500元、加班3,500元、全勤2,000元，上述各工資項目皆為每月固定給付之金

額；且依前開會談紀錄，○君自承訴願人所給付之上述工資項目中「加班」，係無論是否有加班事實或加班時數多寡，均給付固定金額；另查訴願人雖提出○君之僱用契約書，惟該僱用契約書並未約定工資項目及金額，且訴願人亦未提出具體事證證明○君同意上開加班計算項目、方式及金額等內容。按前勞委會85年2月10日台勞動二字第103252號函釋，該「加班」項目應屬勞工因工作而獲得之報酬，應列入延長工時工資計算之基礎。訴願人有使○君於108年6月延長工時共11小時，應給付○君平日延長工時工資1,956元〔基本底薪26,500+加班3,500+全勤2,000〕÷240×11×4/3〕。惟依卷附○君108年6月薪資明細，訴願人以「加班」項目定額3,500元為延長工時工資為由，未給付○君延長工時工資，復為○君於上開會談紀錄所自承。是訴願人有違反勞動基準法第24條第1項規定之情事，洵堪認定。

- (四) 至訴願人主張勞資會議當中，資方代表為○○○等3位，勞方代表為○○○等3位，並無於人數上不對等等語。惟按勞資會議實施辦法第3條，勞資會議應由勞資雙方同數代表組成，查訴願人提供之第13屆勞資會議勞資代表名冊及108年6月8日、9月8日

13 屆第二次與第三次勞資會議紀錄，資方代表均為○○○及○○○等 2 人，勞方代表均為○○○、○○○及○○○等 3 人，勞資雙方代表非同數，兩次勞資會議資方代表與勞方代表仍未同數（資方 2 人、勞方 3 人），則所召開之勞資會議即難謂合法。況無論上述勞資會議程序是否合法，訴願人仍應依勞動基準法第 24 條第 1 項規定給付○君延長工時工資，不得以此為由主張免責。

- (五) 又訴願人稱當勞工的加班時數未達到「加班」項目內的金額時，資方多給付之金額視為獎金，並非裁處書所述之定額加班費等情；經查原處分機關前以 108 年 9 月 17 日北市勞動檢字第 10860924162 號函通知訴願人應攜帶包括人事規章在內之相關勞工資料受檢，惟自原處分機關於 108 年 9 月 27 日實施檢查至訴願人 108 年 11 月 26 日提起訴願，其

間訴願人均未向原處分機關提出其人事規章或與勞工約定定額加班費之書面契約供核，且經本府法務局於 109 年 1 月 16 日電洽○君亦表示，訴願人僅於面試時口頭告知員工相關定額加班費之規定，雖訴願人復於同日另行出具其人事規章，惟與先前陳述不一致，且屬事後出具之資料，況該人事規章係訴願人單方訂定，尚難認定訴願人於聘僱勞工時已與勞工約定定額加班費。訴願主張，不足採據。

#### 六、關於訴願人違反勞動基準法第 39 條規定部分：

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；端午節為民俗節日，應放假；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 條第 3 款

所明定。

- (一) 依原處分機關 108 年 9 月 27 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：請問貴公司國定假日如何計給？答：國定假日採調移方式或加給 1 日工資。……問：請問貴公司國定假日如何計給，是否有加倍給薪？答：國定假日公司基本上採用補休方式，因為月休 8 天，故若當月月休 9 天則是補休國定假日一天，是由員工自己排的，我無法指出國定假日是排到那一天。問：請問以○○○為例，其於 108 年 6 月 7 日國定假日端午節出勤是否有給他加倍工資？答：因為○○○其薪水結構之加班費 3500，即包含其國定假日出勤工資，公司給付其每月固定 3500 加班費是算其每月有 22 小時的加班，若他當月沒加班，故公司就認為這筆加班費是給付其國定假日出勤的加倍工資，公司計算其加班費 3500， $26500 \div 30 = 883 \div 8 = 110 \times 1.33 = 146 \times 22 \text{ 小時} = 3212$ ……問：請問

以○○為例，其於 108 年 6 月 8 日、9 日、20 日於班表註明休〈兒〉〈勞〉〈端〉即兒童

節、勞動節、端午節三日國定假日，為何貴公司每月仍給付其 4000 元加班費，但是○○卻未給予其休端午節（6/7）國定假日或加給一日工資？答：因為二人能力不同，僱用條件也不相同……補充：針對未給○○國定假日，公司認為已於加班費用給足。……」並經○君簽名確認在案。

（二）復依卷附○君 108 年 6 月份出勤紀錄所示，○君於 108 年 6 月 7 日端午節有 8.5 小時之出勤

紀錄，依勞動基準法第 39 條規定，訴願人應給付○君國定假日出勤 1 日工資 1,067 元〔（基本底薪 26,500+加班 3,500+全勤 2,000）÷30〕，惟訴願人使勞工於國定假日出勤，無法指明調移日期，亦未依法給付國定假日出勤工資，已如前述。另依上開會談紀錄，勞工○○於兒童節、勞動節、端午節 3 日國定假日均休假，訴願人每月仍給付其定額「加班」項目，與○君不同，訴願人前後陳述不一致，不足採據。是訴願人違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。訴願主張，不足採據。

七、綜上，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，審酌訴願人上開違規情節，且為乙類事業單位，分別處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 4 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。

八、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 109 年 3 月 19 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）