

臺北市政府 109.05.14. 府訴三字第 1096100877 號訴願決定書

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 109 年 2 月 14 日北市勞動字第 1086111425

1 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營綜合商品批發業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）

108 年 12 月 9 日實施勞動檢查，發現訴願人與勞工約定平日上、下班時間為 8 時 30 分至 17

時 30 分或 9 時至 18 時，週一至週五上班，休假依行政院人事行政總處公布之行事曆，加班採線上申請，勞工須於每日 15 時填出，經單位主管審核後始得加班，並勾稽下班刷卡時間始給付加班費，自下班時間 17 時 30 分或 18 時之 0.5 小時後起算加班時數，並以 0.5

小

時為計算單位，且未實施變形工時，並查得：（一）訴願人勞工○○○（下稱○君）10

8 年 10 月份平日延長工時共計 56 小時，其中延長工作時間在 2 小時以內者計 31 小時，再延

長工作時間在 2 小時以內者計 25 小時，依○君當月工資新臺幣（下同）3 萬 4,500 元（全薪 33,000 元+生活津貼 1,500 元）計算，訴願人應給付○君平日延長工時工資 1 萬 1,931

元

【 $(34,500/240 \times 4/3 \times 31) + (34,500/240 \times 5/3 \times 25) = 11,931$ 】，惟訴願人僅給付○君 9,845 元，短少給付 2,086 元，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定；（二）勞工

○○

○（下稱○君）於 108 年 8 月 1 日、2 日、5 日、7 日至 8 日、13 日至 16 日、22 日至 23 日、27

日至 28 日及 30 日延長工作時間連同正常工作時間均逾 1 日法定工時 12 小時上限，違反勞

動基準法第 32 條第 2 項規定。

二、原處分機關乃以 109 年 1 月 17 日北市勞動字第 1096022022 號函檢送勞動檢查結果通知書等

予訴願人，命其立即改善，並請訴願人陳述意見。經訴願人以 109 年 2 月 5 日書面陳述意見表示，訴願人經原處分機關人員提醒解說後，已立即改善將生活津貼併入計算加班費，且經由業務單位各主管之努力，加班時數已明顯改善等語。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（第 1 次為 104 年 12 月 1 日北市勞動字第 10436163500 號

裁處書）及第 1 次違反第 32 條第 2 項規定，且為甲類事業單位，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、行為時第 4 點項次 13、26、第 5 點等規定，以 109 年 2 月 14 日北市勞動字第 108

61114251 號裁處書（下稱原處分，原處分之誤繕工資計算公式部分，經原處分機關以 109 年 4 月 21 日北市勞動字第 1096055789 號函更正在案）各處訴願人 10 萬元及 2 萬元罰鍰

，合計處 12 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。訴願人不服，於 109 年 2 月 27 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 32 條第 1 項及第 2 項規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」「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，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。」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……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）85 年 2 月 10 日（

85

）台勞動二字第 103252 號函釋：「主旨：關於工資認定疑義乙案……說明：……二、查勞動基準法第 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』，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……。」

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。」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）事件統一裁罰基準如下表：（節錄）

項次	13	26
違規事件	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。	雇主延長勞工之工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。
法條依據(勞動基準法)	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。	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。
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(項次 26：違規事業單位為股票上市或上櫃公司，第 1 次違反裁罰金額為 5 萬元至 20 萬元)。 (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『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：訴願人因考量公司搬遷後，大多數員工將需要較長通勤時間等因素，才對在職員工每月給予額外之生活津貼 1,500 元，此為當初補助員工之原意，實非故意不將之列入加班費計算，訴願人於 108 年 12 月 9 日至原處分機關說明與了解後，已立即調整加班費計算方式包括生活津貼；至於勞工○君於 108 年 8 月份延長工時超過法定時數部分，訴願人已立即改善。

三、查訴願人有如事實欄所述未依規定給付勞工○君平日延長工時之工資，並使勞工○君延長工時連同正常工時逾 1 日法定工時 12 小時上限等違規事實，有 108 年 8 月、10 月卡鐘

勤明細表、加班申請明細表、薪資明細表、媒體資料薪資轉帳明細表、原處分機關 108 年 12 月 9 日訪談訴願人之受任人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其於受檢後已立即改善，生活津貼 1,500 元是補助，才未列入加班費計算云云。經查：

（一）按雇主延長勞工工作時間在 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；所謂延長工作時間，係指勞工每日工作超過 8 小時之時間；次按雇主有使勞工在正常工作時間

以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之；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；違者，各處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；揆諸勞動基準法第24條第1項、第32條第1項及第2項、第79條第1項第1

因

款、第80條之1第1項及同法施行細則第20條之1等規定自明；又所謂工資，乃勞工

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，故特於該法明定應屬工資，以資保護；亦有前勞委會85年2月10日（85）台勞動二字第103252號函釋意旨可資參照。

- (二) 查本件依原處分機關108年12月9日訪談訴願人之受任人○君之會談紀錄載以：「……問：貴單位工時制度？休假制度為何？是否採變形工時？答：公司與勞工約定上班時間為08：30~17：30或09：00~18：00（多數），採週休六、日，國定假日依規定給予，依人事行政總處行事曆出勤，尚未實施變形工時制度。問：請問貴單位如何管理勞工出勤？有無差勤管控機制？答：公司採指紋辨識方式記錄勞工出勤時間，目前差勤管控僅針對勞工忘刷上下班卡或是遲到、早退等，尚未針對無加班申請延遲下班等進行管控，未來已向資訊單位提出需求，進行差勤系統調整。問：請問貴單位與勞工約定發薪日及給付方式？有無提供工資各項目計算方式明細？答：公司每月5日轉帳發給上月工資，勞工可個別進入網路銀行查詢每月發薪明細。問：請說明貴單位加班制度？若有加班情事有無另行約定補休（相關約定為何）？答：公司加班採線上申請，需於每日15：00填出，經主管審核後才可加班，並勾稽打卡下班刷卡時間給付加班費，自表定下班17：30或18：00，30分鐘後起算加班時數，以0.5小時為單位，目前以發給加班費為原則，除勞工另有需求可以申請補休，加班費計算基準為全薪/240=加班時薪，平日前2小時\*1.34、平日後2小時\*1.67，另生活津貼發放係為補貼勞工公司辦公室移到內湖之車資及物價提高，每月補貼1500元，但若有請假則按比例扣減，故公司認屬額外加給，未納入加班費計算基準。問：請問勞工○○○108年8月份出勤資料，何以當月加班76.5小時，且多日單日正常+延長工時超過4小時，請說明之。答：公司因業務部門進行調整，所以使勞工有延長工時之情事，業已努力進行部門整合組織異動之說明，對於超時加班同仁給予超時加班費、額外計程車費、其他交通或住宿

等補貼，現已有改善，希望能在明年 2 月前能夠完成，使同仁不要超時加班。○員屬調整後獨立的採購單位，也屬於較為容易加班的樣品組別，因此有超時加班之情事……。問：請問勞工○○○108 年 10 月份出勤資料顯示，其中 108 年 10 月 28 至 31 日下

班時

間皆超過申請加班時數，超過的時間（10/28 22：30~24：00、10/29 22：30~24：00、10/30 22：30~隔日 00：30 及 10/31 22：00~隔日 00：30）有無計給加班費或補休？請說明之。答：公司會進行勞工加班申請跟實際下班時間進行勾稽，但因為系統設定單日上限為 4 小時，且公司設有健身房、韻律教室、活動休息室等多項設施，常有同仁下班直接使用未先行刷卡下班，故○員前揭日期出勤加班時數，公司僅結算依加班申請單 4 小時為主，漏未勾稽實際出勤加班時數……。」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。復據訴願人勞工○君之 108 年 10 月份卡鐘出勤明細表影本所示，○君 108 年

10

月份平日延長工時共計 56 小時，其中延長工時在 2 小時以內者計 31 小時，再延長工時在 2 小時以內者計 25 小時。經查訴願人發給之生活津貼係因員工出勤而每人每月定額發放，不論員工在職時間長短均得領取，應認係勞工提供勞務所獲之報酬，具經常性給與之性質，應屬勞工工資一部分，並應納入勞工延長工時工資計算範圍。是訴願人應依勞動基準法第 24 條第 1 項規定，應給付勞工○君平日延長工時工資 1 萬 1,931 元

【

$(34,500/240 \times 4/3 \times 31) + (34,500/240 \times 5/3 \times 25) = 11,931$ 】，惟依○君 108 年 10 月份薪資明細表影本所示，訴願人當月僅核發○君免稅加班費 9,292 元及應稅加班費 553 元，合計 9,845 元，短少給付○君平日延長工時工資 2,086 元，並有○君 108 年 10

月

份媒體資料薪資轉帳明細表影本在卷可憑；且依上開會談紀錄記載，○君表示訴願人未實施變形工時制度，則訴願人未依勞動基準法第 24 條第 1 項規定，給付○君平日延長工作時間工資之違規事實，堪予認定。至訴願人主張其就上述情形已立即改善一節，因屬事後行為，尚不影響本件違規事實之成立。

(三) 另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，勞動基準法第 32 條第 2 項定有明文。查本件依前揭會談紀錄所載，訴願人之受任人○君自承有使勞工○君超時加班之情事，且依○君 108 年 8 月份之卡鐘出勤明細表所載，8 月 1 日、2 日、5 日、7 日至 8 日、13 日至 16 日、22 日至 23 日、27 日至 28 日及 30 日延長工時連同正

常工時逾 1 日法定工時 12 小時上限，訴願人違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定之事實

洵堪認定。至訴願人主張其就上述情形已立即改善一節，因屬事後行為，亦不影響本件違規事實之成立。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定、函釋意旨及裁罰基準，就訴願人5年內第2次違反勞動基準法第24條第1項及第1次違反同法第

32

條第2項規定，各處10萬元及2萬元罰鍰，合計處12萬元罰鍰，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

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 洪 偉 勝

委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 5 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）