

臺北市政府 109.07.20. 府訴一字第 1096101259 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

送達代收人：○○○

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 4 月 6 日北市勞動字第 10960017381

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營保全服務業，為適用勞動基準法之行業，僱用勞工○○○（下稱○君）為保全員，並依勞動基準法第 84 條之 1 規定於民國（下同）106 年 3 月 27 日與○君簽訂保全（
（
監控）人員勞動契約書，且經本府核備在案。嗣原處分機關於 109 年 2 月 17 日、19 日實施

勞動檢查，查得：○君每日正常工時 10 小時，每月正常工時 240 小時；○君於 108 年 10

10 日（國慶日）出勤，訴願人應加倍發給工資新臺幣（下同）1,080 元【3 萬 3,068 元（
含本薪、伙食津貼、職務津貼、工作津貼、考核獎金 3,615 元）/〔240 小時+（240 小時-
174 小時）〕x10 小時】，惟訴願人未將考核獎金納入計算【2 萬 9,453 元（含本薪、伙食
津貼、職務津貼、工作津貼）/〔240 小時+（240 小時-174 小時）〕x10 小時】，僅給付
963 元，短付 117 元，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關爰以 109 年 3 月 16 日北市勞動字第 1096050100 號函命訴願人立即改善，並通知

訴願人陳述意見，經訴願人以書面陳述在案。原處分機關審認訴願人為資本額 8 千萬元
以上甲類事業單位，違反勞動基準法第 39 條規定，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、行為
時

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 44 等規定，以 109 年 4 月 6 日北市勞動字第 10960017381 號裁
處書

，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 109 年 4 月 8 日送達

，訴願人不服，於 109 年 4 月 28 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：在中央為勞動部；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。」行為時第 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。」第 84 條之 1 規定：「經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。」

勞動基準法施行細則第 10 條規定：「本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」

紀念日及節日實施辦法第 1 條規定：「紀念日及節日之實施依本辦法之規定。」第 3 條第 1 款規定：「前條各紀念日，全國懸掛國旗，其紀念方式如下：一、中華民國開國紀念日、國慶日：中央及地方政府分別舉行紀念活動，各機關、團體、學校亦得分別舉行紀念活動，放假一日。」

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：「……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……。」

87年7月27日（87）台勞動二字第032743號公告：「主旨：核定保全業之保全人員……為勞動基準法第八十四條之一之工作者。依據：勞動基準法第八十四條之一。」

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）。……。」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	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）
44	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。	第39條、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。 ……

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：

- （一）訴願人為鼓勵勞工有優良表現，且依業主對勞工評核結果，表現良好者，發給考核獎金；表現不如預期或有待改進者，則酌給或不發。訴願人在陳述書業已主張考核獎金係激勵勞工士氣、留住或吸引人力，由每月各案場盈餘中抽取部分或業主委託給予獎勵補貼所發獎金，非單純因勞工提供勞務可必然獲取之對價，且盈餘狀況之不確定、變動之激勵給與，與從事工作獲致每月穩定、經常性之薪資不同，考核獎金可歸列於紅利，依勞動基準法施行細則第 10 條規定，應屬非經常性給與。原處分機關以訴願人未將考核獎金列入工資計算，致短少給付 117 元予以裁罰，訴願人實難甘服。
- （二）原處分機關原認訴願人未將考核獎金納入工資計算，而短少給付平日延長工時工資，涉違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定，亦以 109 年 3 月 16 日北市勞動字第 1096050100

號

函命訴願人提出陳述書。惟訴願人收受裁處書時，始知原處分機關認定訴願人僅違反勞動基準法第 39 條規定，原處分機關有就同一事件未採同一標準，違反平等原則。請撤銷原處分。

三、查本件原處分機關實施勞動檢查，查得如事實欄所述違反勞動基準法之情事。有○君 108 年 10 月份現場人員實際值勤時數表、現場人員出勤記錄、108 年 10 月至 108 年 12 月個人

薪資明細表、108 年 10 月份郵局轉帳明細表、原處分機關 109 年 2 月 17 日及 19 日之勞動條

件檢查會談紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張考核獎金屬非經常性給與，不應列入工資云云。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；國慶日為中央主管機關規定應放假之日；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，並應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；為勞動基準法第 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項、紀

念日及節日實施辦法第 3 條第 1 款所明定。又勞動基準法所稱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；是有關工資之認定，係以是否為勞工因工作而獲

得之報酬，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；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號函釋意旨自明。

本件查：

(一) 依卷附原處分機關109年2月17日訪談訴願人總經理室特助○○○(下稱○君)之勞動條件檢查會談紀錄影本略以：「……問 請問貴公司與勞工約定計薪方式為何……？」

答 本公司與保全員約定為月薪制，與保全員約定薪資皆為基本工資加上加班費，固定薪資項目為本薪、伙食津貼、職務津貼、工作津貼(本薪+伙食津貼即為正常工時8小時基本工資；職務津貼+工作津貼即為正常工時9-10小時基本工資差額)，以勞工○○○為例，其工資為本薪21,300元+伙食津貼1,800元=23,100元；職務津貼2,503

元

+工作津貼3,850元=7,353元，共計29,453元。考核獎金非經常性給予，該筆獎金係本公司有提撥各案場之獎金，如公司未被案場罰款，有剩餘金額部分，會分配給案場保全員……。問 以勞工○○○(下稱○員)108年10月為例，請說明其每日出勤/休息時間、薪制及約定薪資及實際工時。答 ○員目前為……案場之安管員，排班為7:00-19:00，每日正常工時為10小時，休息時間為1.5小時，每日正常連同延長工時為10.5小時(0.5小時為加班)。○員108年10月休息6天，其中1天為國定假日出勤，

當

月總工時為262.5小時(工作日25天，工時：25天*10.5小時=262.5小時，含平日23

天

、休息日1天、國假1天)，加班2小時內為14小時(約128.3元/小時)，2小時以上為

上為

8.5小時(約160.4元/小時)，本公司給予29,453元+加班費4,124元(3,161+國假工資963)+考核獎金3,615元=37,192元……」會談紀錄並經○君簽名確認在案。

(二) 次依卷附原處分機關109年2月19日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄影本略以：「…

…問 請以勞工○○○(下稱○員)108年10月至12月份為例，請說明其每日出勤/休息時間、薪制及約定薪資及實際工時。答：……以○員為例，其工資為本薪21,300元+伙食津貼1,800元+職務津貼2,503元+工作津貼3,850元，正常工時240小時工資共計

2

9,453元，每小時工資額為96.25【計算式：29,453/(240+(240-174))】，每月加

班費及考核獎金另計。○員 108 年 10 月至 12 月工時及薪資說明如下：108 年 10 月：

.....

○員休息 6 天，工作日 25 天.....本公司給予 29,453 元+加班費 4,124 元（含加班費

.....

+國假工資 963 元）+考核獎金 3,615 元=37,192 元。.....國定假日加倍工資 $96.25 \times 10 = 963$ 108 年 11 月：.....○員.....出勤 23 天.....本公司給予 29,453 元+加班費 1,476

元+

考核獎金 6,263 元= 37,192 元。.....108 年 12 月：.....○員.....出勤 24 日.....本公司

給

予 29,453 元+加班費 3,097 元+考核獎金 6,263 元=37,192 元。.....問 請問提供貴公司

考

核獎金發放辦法及計算方式？答 未有訂定考核獎金辦法，視勞工在各案場工作表現發給。問 以○○○（下稱○員）108 年 10 月至 12 月為例，請說明為何其薪資清冊中，本薪、伙食津貼、職務津貼、工作津貼加上加班費及考核獎金皆為 37,192 元？是否有書面勞動契約？答 每月上班天數不同，本公司亦會依法核算加班費，○員本次抽查 3 個月皆為 37,192 元純屬巧核，考核獎金會依各勞工表現發給，本公司與安管員僅簽訂 84-1 約定書，未有其他勞動契約。.....」會談紀錄亦經○君簽名確認在案。

(三) 是○君於 108 年 10 月 10 日（國慶日）出勤，應加倍發給工資 1,080 元【3 萬 3,068 元（含

本薪、伙食津貼、職務津貼、工作津貼、考核獎金 3,615 元）/〔240 小時+（240 小時-174 小時）〕x10 小時（每日正常工時）】，惟訴願人未將考核獎金納入計算，僅給付 963 元，短付 117 元，訴願人未加倍給付國定假日出勤工資之情事，洵堪認定。雖訴願人主張考核獎金係激勵士氣、視盈餘狀況之非經常性給與云云。惟查 109 年 2 月 17 日、2 月 19 日勞動條件檢查會談紀錄記載，考核獎金係訴願人提撥，如訴願人未被案場罰款，剩餘金額分配案場勞工；考核獎金發給，並無考核獎金辦法可據，視勞工在各案場工作表現發給。又依○君 108 年 10 月份至 12 月份現場人員實際值勤時數表、現場人員出勤紀錄及個人薪資明細表紀錄影本綜合觀察，雖○君薪資結構有關本薪、伙食津貼、職務津貼、工作津貼之數額相同，惟○君 108 年 10 月至 12 月每月之出勤日數、加班時數、訴願人給付之考核獎金數額均不同，惟○君上開 3 個月之薪資總額（本薪+伙食津貼+職務津貼+工作津貼+加班費+考核獎金）均為 3 萬 7,192 元，足認訴願人給付勞工之每月薪資總額為固定，○君之個人薪資明細表所列之細項（本薪、伙食津貼、職務津貼、工作津貼、加班費、考核獎金）僅為工資結構拆項，本件訴願人所稱之考核獎金，係經常性提撥，並非臨時起意，且考核獎金之核發與勞工工作有關，參照勞委

會 85 年 2 月 10 日 (85) 台勞動二字第 103252 號函釋意旨，考核獎金自應納入工資。

訴

願主張，不足採據。

五、另訴願人主張原處分機關以其未將考核獎金納入工資，致平日延長工時工資及國定假日出勤工資均短付情事，涉違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 39 條規定，命訴願人提出陳述書，惟本件裁處書僅論訴願人違反勞動基準法第 39 條規定，原處分機關有就同一事件未採同一標準，違反平等原則云云。查本件經原處分機關以 109 年 5 月 12 日北市勞動字第 1096036885 號函所附答辯書陳明：「……有關違反……勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分，已於 109 年 3 月 4 日北市勞動字第 10960476271 號裁處在案，抽查違法之項目與此次相同，基於法務部 100 年 04 月 28 日法律字第 1000009439 號函略以：『按違反行政法上義務

相

務

構成要件行為經主管機關作成行政處分裁罰或法院判決者，自書面之行政處分自送達時，始依送達內容對相對人發生效力。行為人持續違反行政法上義務之情形，其行為數之區隔，自應以行為人收受行政處分送達時為斷，其後所為之行為即屬另一行為。』，本於一事不二罰原則，原處分機關不為後續行政行為，非訴願人訴稱之同一事件認定未採同一標準之差異。……」復查訴願人不服上開 109 年 3 月 4 日北市勞動字第 10960476271

號

裁處書提起訴願，其中有關訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分，經本府審酌該案無資料可供查認訴願人與保全員約定以基本工時 200 小時計給月薪，且原處分機關以 91.67 元計算延長工時工資之依據及來源，亦有未明，訴願人有無未完全給付平日延長工時工資而違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定，尚有未明，爰以 109 年 6 月 15 日府訴

一

字第 1096101057 號訴願決定書作成：「原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分；其餘訴願駁回。」是本案原處分機關本於職權未就勞動基準法第 24 條第 1 項規定進行審查，且 2 案之事實、證據均不相同，並無訴願人所稱違反平等原則之情事。訴願主張，不足採據。

六、綜上，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 39 條規定，且為甲類事業單位，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第 3 點、行為時第 4 點項次 44 等規

定，處法定最低額 2 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。

七、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 盛 子 龍
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 7 月 20 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）