

臺北市政府 109.09.04. 府訴三字第 1096101595 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 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 3 月 27 日北市勞動字第 1096001619

1 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營人身保險業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）109 年 1 月 14 日、2 月 10 日實施勞動檢查，發現訴願人之制度為勞工平日週一至週五出勤工作，週六、週日休假，出勤依行政院人事行政總處辦公日曆，另經勞資會議同意採 4 週變形工時，遇補班日則按 8 週變形工時制度採 1 日換 1 日方式換班；與勞工約定工作時間為 9 時至 18 時，中間休

息 1 小時，每日正常工時 8 小時，遇加班情形自 18 時 30 分起算加班，並以 0.5 小時為單位，並

查得訴願人核算延長工時工資時未將全勤獎金列入薪資計算基礎，以勞工○○○（下稱○君）108 年 11 月為例，○君工資為新臺幣（下同）2 萬 5,100 元（含本薪 20,700+伙食津貼 2,400+

全勤獎金 2,000），○君當月平日延長工時 2 小時，訴願人應給付○君平日延長工時工資 279 元【 $25,100 \div 240 \times 4/3 \times 2$ 】，惟訴願人僅給付○君 258 元，短少給付 21 元，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。原處分機關乃以 109 年 2 月 24 日北市勞動字第 109

6046898 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見，經訴願人以 109 年 3 月 6 日書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違規事證明確，且為甲類事業單位，5 年內第 2 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定（第 1 次為 105 年 12 月 5 日北市勞動字第

10535540100 號裁處書），乃依同法第 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）行為時第 4 點項次 13、第 5 點等規定，以 109 年 3 月 27 日北市勞動字第 10960016191 號裁處書（下稱原處分）處訴願人 10 萬元罰

鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 109 年 3 月 30 日送達，訴願人不服原處分，於 109 年 4 月 28 日經由原處分機關向本府提起訴願，6 月 12 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 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 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。」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。」

勞動基準法施行細則第 10 條規定：「本法第 2 條第 3 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。」第 20 條之 1 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。二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」

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.....。」

87 年 9 月 14 日台（87）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。至平均工資之計算，同條第四款定有明文。」

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
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。
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。
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： (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：訴願人對○君之給付項目「全勤獎金」，係以勞工當月出勤無遲到、早退或請事病假之情況為要件；無遲到、早退、缺勤或請事病假之情形下，其提供勞務之品質當然高於經常缺勤之勞工，在此意義下，此項給付可視為勉勵勞工不遲到、早退或缺勤而設之附有條件之恩惠給付；訴願人經原處分機關同意核備之工作規則第 37 條第 3 項規定：「本工作規則所稱薪資包含本薪及伙食津貼，每日薪資以每月全薪除以三十日計算，每小時薪資以每月全薪除以兩百四十小時計算。」可知計算延長工時工資之薪資僅包含本薪及伙食津貼，並未納入全勤獎金，請撤銷原處分。
- 三、原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，發現訴願人有未依規定給付勞工○君平日延長工時工資，有訴願人 108 年 11 月出勤紀錄、工資清冊、加班單、約聘人員聘任函、原處分機關 109 年 2 月 10 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、至訴願人主張其對○君之給付項目「全勤獎金」，係以勞工當月出勤無遲到、早退或請事病假之情況為要件，此項給付可視為勉勵勞工不遲到、早退或缺勤而設之附有條件之恩惠給付，計算延長工時工資不含全勤獎金云云。經查：
- （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；違者，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 24 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項所明定；又所謂工資，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，然非謂「工資、薪金」或「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，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，應屬工資範疇；亦有前勞委會 85 年 2 月 10 日 (85) 台勞動二字第 103252 號及

年 9 月 14 日台 (87) 勞動二字第 040204 號函釋意旨可資參照。

(二) 查本件依原處分機關 109 年 2 月 10 日訪談訴願人之受任人○君之會談紀錄載以：「.....

.. 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：公司加班係採紙本事先申請為原則，若遇有特殊情事亦可補申請，自 18：30 起算加班，以 0.5 小時為單位，加班費計算標準為（本薪+伙食津貼），平日及休息日前 2 小時*1.34、平日後 2 小時及休息日第 3-8 小時*1.67，休息日第 9-12 小時*2.67，尚未將職務津貼及全勤獎金列入加班費計算基準。勞工加班亦可選擇補休，補休期限為當年度年底，未休畢者，依法折算工資。..... 問：請問勞工○○○於 108 年 11 月 26 日加班 2 小時，且勾選領取加班費，公司有無計給加班費？答：○員 108 年 11 月 26 日加

班

費係於 108 年 12 月發放，公司計給○員 258 元（本薪 20700+伙食津貼 2400）

/240*2*1.3

4=258 元，未將全勤獎金計入加班費計算基準。.....」並經○君簽名確認在案。又依○君 108 年 12 月工資清冊及 11 月加班單所示，訴願人與○君約定 11 月工資為 2 萬

5,10

0 元（含本薪 20,700+伙食津貼 2,400+全勤獎金 2,000），○君 108 年 11 月 26 日加班

2 小

時，訴願人應給付○君 108 年 11 月平日延長工時工資 279 元【 $25,100 \div 240 \times 4/3 \times 2$ 】，惟訴願人僅給付○君 258 元，短少給付 21 元，○君於上開會談紀錄亦自承訴願人未將全勤獎金納入延長工時工資計算基礎，而僅給付○君 258 元，短少給付 21 元；其他勞工亦有相同情形。是訴願人有未依規定給付○君等人延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。雖訴願人稱其對○君之給付項目「全勤獎金」，係以勞工當月出勤無遲到、早退或請事病假之情況為要件，此項給付可視為勉勵勞工不遲到、早退或缺勤而設之附有條件之恩惠給付等語，然訴願人於所僱勞工當月沒有事、病假或遲到早退情事即發給全勤獎金，顯見訴願人對於全勤獎金之發放有固定之發給標準，該全勤獎金既係依勞工之出勤狀況給與，即具有因工作而獲得報酬之「勞務對價性」，依前開勞動基準法第 2 條第 3 款規定及前勞委會相關函釋意旨，自應屬工資範疇，且訴願人之工作規則第 37 條第 2 款亦明定，薪資係指員工因工作而獲得之報酬，包含依實際需要採計時、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。又工作規則係雇主單方訂定，且工作規則內容亦不得作為排除勞動基準法適用之例外規定，而據以免除雇主應負之義務，有關延長

工時工資之計算方式仍應依法為之。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，5年內第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（請假）
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 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 9 月 4 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）