

臺北市政府 109.11.03. 府訴二字第 1096101954 號訴願決定書

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 109 年 7 月 10 日北市勞動字第 1096030161

1 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營管理顧問業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）109 年 5 月 27 日實施勞動檢查，發現訴願人經 108 年 5 月 20 日勞資會議同意採用 2 週變形工時，

以 108 年 8 月 4 日至 8 月 17 日為 2 週週期區間，約定每日出勤時間為 9 時至 18 時、10 時至 19 時

，中間休息時間為 1 小時，依實際排定班表出勤，加班申請制度為逾正常工時 8 小時，先行休息 30 分鐘後開始計算加班，加班計算單位為 0.5 小時，勞工當月 10 小時內之延長工時時數不需提出申請，公司依實際出勤紀錄計給加班費；另查得：

（一）勞工○○○（下稱○君）108 年 9 月 25 日延長工時 1 小時，訴願人應給付○君延長工時工資新臺幣（下同）413 元【（本薪 70,000+4,300）/240*4/3*1】，惟訴願人未將達成獎金列入加班費計算基準，僅給付○君 391 元，未足 22 元，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

（二）依○君 109 年 2 月份出勤紀錄，○君於 2 月 16 日至 2 月 29 日 2 週週期內，僅於 2 月 16 日及 2

月 27 日休 2 日例假日，2 月 21 日休 1 日休息日，2 月 28 日為國定假日休假，其餘天數均依

實際排班表出勤，訴願人未於 2 週週期內給予○君 2 例 2 休，違反勞動基準法第 36 條第 2

項規定。

二、原處分機關乃以 109 年 6 月 10 日北市勞動字第 1096083565 號函檢附勞動檢查結果通知書通

知訴願人，命其立即改善，並請訴願人陳述意見，訴願人以 109 年 6 月 19 日書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人係乙類事業單位，第 3 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項（第 1 次違反以 105 年 4 月 14 日北市勞動字第 10531527200 號裁處書裁處、第 2 次違反以 108 年 4

月 29 日北市勞動字第 10860097651 號裁處書裁處在案）、第 1 次違反同法第 36 條第 2 項等

規定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 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 4 點項次 17、40 及第 5 點等規定，以 109 年 7

月 10 日北市勞動字第 10960301611 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 15 萬元、2 萬元

罰鍰，合計處 17 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 109 年 7 月 16 日送

達，訴願人不服，於 109 年 7 月 29 日經由原處分機關向本府提起訴願，8 月 17 日補正訴願

程式及補充訴願理由，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之：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、第 2 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。」「前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。」第 36 條第 1 項、第 2 項第 1 款規定：「勞工每七

日

中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」「雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。」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。」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 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：「.....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.....。」

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	17	40
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。	雇主依勞基法第 30 條第 2 項、第 3 項及第 30 條之 1 規定，採行二週、八週及四週變形工時時，未依規定安排勞工例假或

		休息日者。
法條依據（勞基法）	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 36 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： 2.乙類： (1) 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 (2) 第 2 次：5 萬元至 20 萬元。 (3) 第 3 次：15 萬元至 30 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	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願及補充理由略以：薪水乃外包給○○股份有限公司計算，雖有違法但無犯意，且經原處分機關告知計算有誤後，立即告知○○股份有限公司，且於 109 年 6 月 30 日給足

○君 22 元；另因○君自行選擇將 1 天休息日拆成 2 個半天休息日（2 月 7 日、2 月 15 日
下半

天），且由○君自行安排提出，在給足休息日及不影響勞工權益條件下，訴願人同意調整班別。訴願人主要業務為協助學生遊留學服務，現因疫情關係虧損甚鉅，請斟酌罰鍰並同意延後 12 個月付款。

三、查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 109 年 5 月 27 日訪談訴願人之受託人○○○、○○、○○○所製作之勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、○君 108 年 8 月至 109 年 3 月出勤紀錄、工資清冊等影
本

附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張薪水乃外包給○○股份有限公司計算，雖有違法但無犯意，且經原處分機關告知計算有誤後，立即告知○○股份有限公司，且於 109 年 6 月 30 日給足○君 22 元；
另

因○君自行選擇將 1 天休息日拆成 2 個半天休息日，且由○君自行安排提出，在給足休息日及不影響勞工權益條件下，訴願人同意調整班別云云。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，乃勞工因工作
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。次按勞動基準法第 36 條第 1 項及第 2 項第 1 款

規

定，勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日；雇主有依同法第

30

條第 2 項規定變更正常工作時間者，勞工每 7 日中至少應有 1 日之例假，每 2 週內之例

假

及休息日至少應有 4 日。

(二) 查本件依原處分機關 109 年 5 月 27 日訪談○○○、○○、○○○等 3 人之勞動條件檢查

會談紀錄記載略以：「…… 問 請問貴公司與勞工○○○（下稱○員）約定之工時？休息時間？約定工資？有無採用變形工時？一週起訖時間？休息日？例假日？發薪日？ 答 與○員約定依排班表出勤，工作時間為早班：9 時至 18 時、正常班：10 時至 19 時，中午休息時間均為 1 小時，一日正常工時為 8 小時，休息日及例假日列於出勤紀錄上，以○員自行刷上下班卡之資料為出勤紀錄，國定假日休假，週間起訖為週日至週六，於 108 年 6 月份勞資會議通過採用二週變形工時制度（將於 109 年 5 月 28 日中午

12

：00 前 Mail 提供勞資會議紀錄），以月排班，本次抽選為 108 年 8 月份至 109 年 3 月份，

同意於 108 年 8 月 4 日至 8 月 17 日、8 月 18 日至 8 月 31 日為二週起訖區間，以此類推

。約定

發薪日為每月最後一個工作日發放當月薪資及上月月初至月底考勤及加班費（如 108 年 9 月 30 日發放 108 年 9 月整月薪資及 108 年 8 月 1 日至 8 月 31 日請假扣款及加班費）。...

... 問 請問○員工資清冊中『達成獎金』及『活動獎金』之性質及發放標準為何？答 當月工資內所示之『達成獎金』及『活動獎金』均為視上個月份勞工個人工作表現所給予之獎金，例如 108 年 10 月份發給之活動獎金，為依○員 108 年 9 月份個人工作績

效

表現所給予。待於 109 年 5 月 28 日中午 12：00 前○○提供獎金說明及獎金辦法，並用

印

公司章。 問 請問○員 108 年 10 月份工資清冊內之加班費 391 元如何計給？ 答 此筆加班費為○員 108 年 9 月 25 日實際出勤 9 小時之加班 1 小時加班費，因延長工時 10 小時

內，

故直接以出勤紀錄核算加班，以月薪 70000 元計算時薪為 292 元（70000/30/8=292）， $292*1.34*1=391$ 元，於 108 年 10 月薪資發給，依法計給。……」並經○○○、○○○、○○○等 3 人簽名確認在案。復據訴願人勞工○君之 108 年 9 月份出勤紀錄影本所示，○君 108 年 9 月 25 日延長工時計 1 小時。又依上開勞動條件檢查會談紀錄所載，訴

願

人發給勞工達成獎金及活動獎金既係視勞工上個月份勞工個人工作表現所給予之獎金，應認係勞工提供勞務所獲之報酬，具經常性給與之性質，屬勞工工資一部分，並應納入勞工延長工時工資計算範圍。是訴願人依勞動基準法第 24 條第 1 項規定，應給付

勞工○君延長工時工資 413 元【 $(70,000+4,300) / 240 * 4/3 * 1$ 】，惟依○君 108 年 10 月份工資清冊影本所示，訴願人當月僅核發○君加班費 391 元，短少給付○君延長工時工資 22 元，是訴願人未依勞動基準法第 24 條第 1 項規定，給付○君平日延長工時工資之違規事實，堪予認定。訴願人雖主張已於 109 年 6 月 30 日補發○君 22 元之薪資，

仍

屬事後改善行為，不影響本件違規事實之成立。訴願主張，不足採據。

(三) 另依○君 109 年 2 月份出勤紀錄所載，○君於 2 月 16 日至 2 月 29 日 2 週週期內，僅於 2 月 16

日及 2 月 27 日休 2 日例假日，2 月 21 日休 1 日休息日，2 月 28 日為國定假日休假，其餘天

數均依實際排班表出勤，訴願人未依規定於 2 週週期內給予○君 2 例 2 休，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 36 條第 2 項規定，並無違誤。況查該 2 週週期區間內，○君 109 年 2 月份出勤紀錄並未有休息日出勤 1 日改於 2 月 7 日、2 月 15 日下午半天休息

或加

班補休之記載，訴願人亦未具體舉證以實其說，尚難遽對其為有利之認定。從而，原處分機關依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項、裁罰基準第

4 點

項次 17、40 及第 5 點等規定，以原處分各處訴願人 15 萬元、2 萬元罰鍰，合計處 17 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、另訴願人請求同意延後 12 個月付款一事，本府業以 109 年 10 月 13 日府訴二字第 109610181

6 號函移請原處分機關辦理；併予敘明。

六、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 11 月 3 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）