

臺北市政府 109.11.03. 府訴一字第 1096101964 號訴願決定書

訴 願 人 ○○檢驗所

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 17 日北市勞動字第 1096030051

1 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營醫學檢驗業，為適用勞動基準法之行業，且係經中央主管機關指定，得依同法第 30 條之 1 規定實施四週彈性工時之行業。原處分機關於民國（下同）109 年 5 月 19 日

派員實施勞動檢查，查得訴願人經勞資會議決議採用四週彈性工時制度，本次檢查區間為 109 年 4 月 5 日至 5 月 2 日；另訴願人與勞工約定工作時間依排定班表出勤，每日正常工

時為 8 小時，延長工時自當日工時滿 8 小時後起算，行政部門以 1 小時為計算單位，延長工時工資以每月 21 日至次月 20 日為計算週期。並查得：

（一）訴願人勞工○○○（行政人員，下稱○君）於 109 年 3 月 21 日至 4 月 20 日期間，平日延

長工時計 52 小時，其中在 2 小時以內計 35 小時；再延長工時在 2 小時以內計 17 小時

。

訴願人應給付○君平日延長工時工資新臺幣（下同） 1 萬 4,231 元【底薪 3 萬 7,800 元

+

評鑑獎金 3,000 元+誤餐獎金 1,000 元+其它（對 order、排、編、輸、其他扣項）3,737 元 =4 萬 5,537 元，4 萬 5,537 元/240 小時*（35 小時*4/3+17 小時*5/3）=1 萬 4,231

元（

無條件進位並取至整數位）】，惟訴願人未將屬工資性質之「評鑑獎金」及「其它（對 order、排、編、輸、其他扣項）」項目納入延長工時工資計算基礎，且僅以 40 小時計算平日延長工時，而給付○君 9,504 元，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

(二) ○君於 109 年 4 月 19 日休息日（原處分誤載出勤日期為 109 年 4 月 18 日，經原處分機關以

109 年 10 月 8 日北市勞動字第 1096109794 號函更正在案）出勤 4 小時，訴願人應給付

○

君休息日出勤工資 1,139 元【4 萬 5,537 元（項目及金額同前）/240 小時*（2 小時*4/3

+2 小時*5/3），無條件進位並取至整數位】，惟如前所述，訴願人未將「評鑑獎金」及「其它（對 order、排、編、輸、其他扣項）」項目納入休息日出勤工資計算基礎，僅給付○君 972 元，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

(三) 訴願人經勞資會議同意延長工時 1 個月不得超過 54 小時，每 3 個月不得超過 138 小時，

並以每月 21 日至次月 20 日為計算區間。○君於 109 年 3 月 21 日至 4 月 20 日期間，延長工

作時間合計 56 小時（平日延長工時 52 小時+休息日延長工時 4 小時），已逾法定 1 個月

上限 54 小時，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定。

二、原處分機關爰以 109 年 6 月 10 日北市勞動字第 1096083313 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。經訴願人以書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違規情事明確，且為僱用人數達 100 人以上之甲類事業單位，乃依勞動基準法第 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、第 4 點項次 17、18、30 及第 5 點等規定，以 109 年 7

月 17 日北市勞動字第 10960300511 號裁處書，就訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第

24 條第 2 項規定，5 年內第 2 次違反同法第 32 條第 2 項規定（第 1 次經原處分機關以 108 年 8

月 28 日北市勞動字第 10860314981 號裁處書裁處在案），分別裁處訴願人 2 萬元、2 萬元、10 萬元罰鍰，合計處 14 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 7 月 20 日送達，訴願人不服，於 109 年 8 月 10 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 24 條第 1 項、第 2 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。……。」「雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」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 30 條之 1 第 1 項規定：「中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制……。」第 32 條第 1 項、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 36 條第 1 項、第 2 項、第 3 項規定：「

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：……三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。」「雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。」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。」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 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）77年7月15日（

77

）台勞動二字第 14007 號函釋：「……勞動基準法第二十四條所稱『平日每小時工資額』係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬。但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入……。」

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……。」

87年8月20日（87）台勞動二字第 035198 號函釋：「……績效獎金如係以勞工工作達成預定目標而發放，具有因工作而獲得之報酬之性質，依勞動基準法第 2 條第 3 款暨施行細則第 10 條規定，應屬工資範疇……。」

101年5月30日勞動 2 字第 1010066129 號函釋：「……勞工於工作場所超過工作時間

自

動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間即應認屬工作時間，並依勞動基準法計給延時工資。勞雇雙方縱有約定延時工作需事先申請者，惟因工作場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責，其稱載具所示到、離職時間非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責。」

101年9月24日勞保 2 字第 1010028123 號函釋：「……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，至於其給付名稱如何，在非所問。又，該款末句『其他任何名義之經常性給與』一詞，應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言。其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 點第 1 款規定：「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）。」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(勞基法)	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）
17	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： 1.甲類： (1)第 1 次：2 萬元至 20 萬元。
18	雇主使勞工於勞基法第 36 條所定休息日工作，未依法給付休息日工資。	第 24 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。	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。 1.甲類： (1)第 1 次：2 萬元至 20 萬元。
30	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。	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。	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： (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.....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 2

0 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）因雇主不能扣薪，但又為了保持實驗室內部優良品質，故訴願人制定對勞工之獎懲辦法。依據訴願人之工作規則，每一項國際認證，在維持該認證之有效時間內，每月給付認證獎金 1,000 元，可以依據考績，以績效獎金方式，併入年終獎金發放；另獎懲則依已發生事實之影響程度分別對應 300 元、1,000 元、3,000 元，列為績效獎金之加減項。是評鑑獎金 3,000 元是預提年終績效，拿來應付作業行為之顧客抱怨、不符合規範之記過、申誡懲處的扣減金額，並非工資。又「其它（對 order、排、編、輸、其他扣項）」項目是計算行政部個人每月工作量，預提績效獎金，對應工作量多寡產生之概率性錯誤的懲處扣款，性質亦非工資。

（二）訴願人之工作特性，是由全臺灣陸運收受檢體，檢體進入實驗室之時間，影響到「收件、編號、輸入電腦：行政部」、「檢驗、報告：技術部」、「列印報告、通知顧客：行政部」等，故勞工的休息及下班時間，都是變動的。○君為行政部人員，要等待技術部完成報告，才能發出報告，其等待空檔是常態的晚餐時間。故○君總打卡時間 1 個月 56 小時，扣除晚餐時間由勞工自行認定，○君自己申請 40 小時（平日）及 4 小時

（休息日）延長工時，合理表達其於晚上 9 時後下班，期間包含晚餐時間。原處分機關不能僅依上下班打卡時間，認定○君延長工時之時數，請撤銷原處分。

三、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 109 年 5 月 19 日勞動條件檢查會談紀錄、○君出勤紀錄、加班申請單、訴願人加班資料統計表、109 年 4 月薪資清冊等影本在卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分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，應依規定標準給付勞工延長工作時間之工資；依勞動基

工

準法第 30 條之 1 第 1 項第 1 款變更工作時間者，所謂延長工作時間，係指超過變更後

作時間之部分；延長工作時間在 2 小時以內者，工資應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，工資應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、負責人姓名等；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 項及同法施行細則第 20 條之 1 第 1 款定有明文。復按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。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，故特於勞動基準法明定應屬工資，以資保護；另按績效獎金，如係以勞工工作達成預定目標而發放，具有因工作而獲得報酬之性質，應屬工資範疇；揆諸勞動基準法第 2 條第 3 款規定、前勞委會 85 年 2 月 10 日 (85) 台勞動二字第 103252 號、87 年 8 月 20

日 (

87) 台勞動二字第 035198 號、101 年 9 月 24 日勞保 2 字第 1010028123 號函釋意旨自明。

(二) 查本件依卷附原處分機關 109 年 5 月 19 日訪談訴願人之代表人○○○ (下稱○君) 之勞動條件檢查會談紀錄影本 (下稱 109 年 5 月 19 日會談紀錄) 記載略以：「.....Q 貴單位是否有經勞資會議同意實施變形工時？若有實施變形工時，起訖日為何？..... A 於 106 年 1 月 6 日召開勞資會議，同意實施四週彈性工時，以本次檢查範圍為例，以 109 年 4 月 5 日 (週日) ~ 5 月 2 日 (週六) 為四週區間，以此類推。約定每日最高正常

工

作時間為 8 小時，2 週內有 2 例.....4 週內有 4 例 4 休。Q 貴單位與員工約定工作時間

及

休息時間為何？例假日、休息日如何約定？A 以週一至週六為正常工作日..... 中午休息 1hr，下午任擇 30 分休息，每日正常工時 8 小時，單位實施排班制.....。Q 貴單位發薪日為何時，薪資計算期間起訖周期為何？加班費、各項獎金..... 計算時期..... 是否與薪資計算起訖周期一致？A 每個月 1 號，發放上月 1 號~最後 1 號固定薪津 (底薪、職務加給、簽約獎金、交通津貼、執運費、電話、評鑑獎金、誤餐獎金)、及上上月 21 號~上月 20 號『其他：平日需申請加班費』..... 『值班 / 抽血 (星期日

、國定假日加班費)』.....24小時(行政部門每月24小時免申請.....依出勤直接給付之加班費)、及上上月1號~最後1號.....其他:對order、排、編、輸.....行政人員工作筆數.....Q 貴單位申請加班的規定為何?.....A 勞工倘有公務事實,事後以紙本申請加班。行政部門每月21號~次月20號,延長工時24小時內,不需申請加班,直接依出勤紀錄給付延長工時加班費。超過24小時後,勞工需以紙本申報加班費.....加班費以每月21號~次月20號為單月計算延長工時周期。Q 員工加班的起算時間為何?.....A.....正常工時8小時結束後,直接起算延長工時時間。行政及技術部門以1小時為最小加班單位.....Q 貴單位依何計算標準給付加班費?平均每小時工資額如何計算?A (底薪+職務加給+執運費員工績效+誤餐獎金)÷240為平均每小時工資額.....Q 貴單位例、休、國如何約定? A.....員工週一至週六排班出勤,原則上每星期日均休。未特別約定例假日或休息日為何日.....星期日原則不出勤.....勞工倘星期日值班出勤.....單位給付休息日加班費.....Q 貴單位工資清冊項目為何?A 底薪:.....員工約定之工資.....其他(平日需申請加班費):為平日逾8小時加班費,依.....紙本申請單給付。.....24小時:行政部門24小時內.....免申請,直接依出勤給付加班費。.....評鑑獎金:每月固定每人最高3000元,依據每月獎懲予以增減,獎懲之程度為嘉獎、小功、大功、申誡、小?、大?不等,對應可作為績效獎金之加減項,最少至最高依序為300元、1000元、3000元。誤餐獎金:每月固定1000元。其他(對order、排、編、輸、其他扣項):例如109年4月,行政部門及收檢部門的加項,依個人工作績效,例如對order*2為校正錯誤,校正出一筆單位給20元獎金。輸為輸入資料,輸入一筆,單位給0.2元獎金。.....」並經○君蓋章確認在案。

(三) 依109年5月19日會談紀錄所載,訴願人所發給之「評鑑獎金」,係依勞工之工作表現及每月獎懲情形,而常態性發放;「其它(對order、排、編、輸、其他扣項)」則係依勞工之個人工作績效,如校正錯誤、輸入資料筆數等,核算獎金計給。則該等項目均與勞務之提供直接相關,具有勞務對價性,為勞工因工作而獲得之報酬,亦具給付之經常性,是其性質尚難認純屬勉勵、恩惠性質,亦非臨時起意或與工作無關之給與,應認屬勞動基準法第2條第3款所稱之工資,而將之計入平均每小時工資額,據以計算延長工時工資。復據卷附○君出勤紀錄影本所示,其於109年3月21日至4月20

日

期間,於3月21日、23日、24日、26日至28日、30日、4月1日、2日、6日至9日、11日

、13日、16日至18日、20日出勤超過正常工時8小時部分,合計為52小時(已扣除休

息時間，其中延長工時在 2 小時以內計 35 小時；再延長工時在 2 小時以內計 17 小時)
。是訴願人應給付○君平日延長工時工資 1 萬 4,231 元【底薪 3 萬 7,800 元+評鑑獎金

3,0

00 元+誤餐獎金 1,000 元+其它（對 order、排、編、輸、其他扣項）3,737 元=4 萬

5,537

元，4 萬 5,537 元/240 小時*（35 小時*4/3+17 小時*5/3）=1 萬 4,231 元（無條件進位

並

取至整數位）】，惟訴願人未將前開「評鑑獎金」及「其它（對 order、排、編、輸、其他扣項）」納入延長工時工資計算基礎，且僅以 40 小時計算延長工時，給付○君 9,504 元，有○君加班申請單、訴願人加班資料統計表、109 年 4 月薪資清冊等影本在卷可憑；是訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

- （四）雖訴願人主張評鑑獎金是預提年終績效，拿來應付作業行為不符合規範等之懲處扣減金額；「其它（對 order、排、編、輸、其他扣項）」則係預提績效獎金，對應勞工工作量多寡產生之概率性錯誤的懲處扣款，性質均非工資；另○君工作之等待空檔為常態晚餐時間，原處分機關不能僅依打卡時間認定延長工時時數云云。惟訴願人所發給勞工之「評鑑獎金」及「其它（對 order、排、編、輸、其他扣項）」，具有勞務對價性及給付經常性，性質應屬工資，已如前述。次按工作場所係雇主指揮監督之範圍，雇主應就勞工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責，其稱載具所示到、離職時間非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責；有前勞委會 101 年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129 號函釋意旨可資參照。本件訴願人稱原處分機關認定○君延長工時之時數，有部分時間係工作等待空檔之晚餐時間云云，惟並未提供具體事證供核；且縱依訴願人所述，則○君用餐時間是否屬在訴願人指揮監督之下，受令等待提供勞務之工作時間，亦非無疑。另訴願人雖又主張○君總打卡時間 56 小時，扣除晚餐時間由勞工自行認定，僅申請平日延長工時 40 小時，合理表達其晚上 9 時後下班，期間包含晚餐時間等語。惟依卷附○君出勤紀錄、加班資料明細表及加班申請單所示，○君出勤時間逾晚上 9 時者，其申請延長工時之時數與實際延長工時時數相符，尚無訴願人所稱扣除晚餐時間而申請加班時數之情形；是訴願人此部分主張，亦難採憑。

五、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定部分：

- （一）按勞工於勞動基準法第 36 條所定休息日工作，為延長工作時間；其工作時間在 2 小時以內者，工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作 2 小時後再繼續工作者，工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上；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、負責人姓名等；揆諸勞

動基準法第 24 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則

第 20 條之 1 第 2 款規定自明。

(二) 查本件依卷附○君出勤紀錄影本所載，其於 109 年 4 月 19 日出勤 4 小時，原處分機關審

認該日為○君之休息日，訴願人就此亦未爭執。是訴願人應給付○君休息日出勤工資 1,139 元【底薪 3 萬 7,800 元+評鑑獎金 3,000 元+誤餐獎金 1,000 元+其它（對 order、排、編、輸、其他扣項）3,737 元=4 萬 5,537 元，4 萬 5,537 元/240 小時*（2 小時*4/3+2 小時*5/3）=1,139 元（無條件進位並取至整數位）】，惟依 109 年 5 月 19 日會談紀錄、卷

附○君加班申請單及訴願人 109 年 4 月薪資清冊等影本所載，訴願人未將前開「評鑑獎金」及「其它（對 order、排、編、輸、其他扣項）」納入延長工時工資計算基礎，僅給付○君 972 元；是訴願人有違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。

六、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定部分：

(一) 按雇主延長勞工之工作時間，1 個月不得超過 46 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，1 個月不得超過 54 小時，每 3 個月不得超過 138 小時；雇主使勞工於休息日工作之時間，計入勞動基準法第 32 條第 2 項所定延長工作時間總數；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、負責人姓名等；為勞動基準法第 32 條第 2 項、第 36 條第 3 項、第 79 條第

1 項第 1 款及行為時第 80 條之 1 第 1 項所明定。

(二) 本件依 109 年 5 月 19 日會談紀錄記載略以：「.....Q 貴單位是否經勞資會議同意延長每月加班上限至 54 小時？A 經 107 年 3 月 28 日勞資會議同意。並於 108 年 12 月 4 日完成備

查。3 個月區間依次為 2/21~5/20.....」並經○君蓋章確認在案。

(三) 次依卷附○君出勤紀錄影本所載，其於 109 年 3 月 21 日至 4 月 20 日之 1 個月期間，於 3 月 2

1 日、23 日、24 日、26 日至 28 日、30 日、4 月 1 日、2 日、6 日至 9 日、11 日、13 日、16 日

至 18 日、20 日之平日延長工時計 52 小時，4 月 19 日之休息日延長工時計 4 小時，合計共

56 小時。是訴願人使○君 1 個月延長工時逾 54 小時，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定

之情事，洵堪認定。訴願人雖主張○君工作之等待空檔含晚餐時間，不得僅以打卡時間認定其延長工時時數云云。惟依上開理由四（四）所述，訴願人並未具體舉證○君於正常工作時間後繼續工作，有可自行支配之休息時間，所述尚難對其為有利之認定。

七、綜上，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 2 項規定，5 年內第 2 次違

反同法第 32 條第 2 項規定，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項及裁罰

基準等規定，分別處訴願人 2 萬元、2 萬元、10 萬元罰鍰，合計處 14 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 劉 昌 坪
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）