

訴 願 人 ○○有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○律師

訴 願 代 理 人 ○○○律師

訴 願 代 理 人 ○○○律師

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 27 日北市勞動字第 1096030481

1 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營運動場業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）109 年 5 月 27 日、6 月 9 日實施勞動檢查，發現訴願人與勞工約定每日工時為 11 時至 21 時，中間休息

2 小時，月休 8 日（含國定假日）；加班申請制度係依員工出勤紀錄計算加班費，無須填寫加班單，加班時間從 21 時開始起算，最小單位為 1 小時，直接給付加班費；工資清冊中各項目定義為「職務津貼」係擔任職務才有之津貼；「輪班津貼」是全年 52 個週六加 52 個週日，因月休天數僅有 8 天，不足天數共計 8 天【 $104 - (12 \times 8) = 8$ 】，故以輪班津貼給付，不論勞工休假天數足夠與否，都會給予固定金額之津貼；「獎金」是達成公司規定之業績目標而給付抽成獎金；「其他」是指國定假日出勤及特別休假未休之工資，並查得：

（一）訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）於 109 年 3 月 2 日至 6 日、3 月 9 日至 13 日、3 月 19 日

、3 月 20 日、3 月 23 日至 3 月 26 日及 3 月 30 日共計 17 日各延長工作時間 1 小時，依規定訴

願人應給付○君延長工時工資新臺幣（下同）5,464 元，惟訴願人僅給付 289 元，訴願人未依規定給付勞工延長工時之工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

（二）訴願人於 106 年 11 月 1 日經勞資會議同意實施 4 週變形工時制度，訴願人受檢時表示

年 12 月份的 4 週起訖為 108 年 12 月 1 日至 28 日，每月 1 日重新計算。以訴願人所僱勞工○

○○為例，○○○於 108 年 12 月 1 日至 28 日期間，僅有 12 月 1 日、3 日、12 日、17 日、18 日、22 日及 27 日共計休假 7 日，其餘皆正常出勤工作。其他勞工○君、○○○（下稱○君）等於本次抽查區間 108 年 12 月份至 109 年 4 月份亦有相同情形，訴願人未依規

定給予勞工每 4 週中至少應有 8 日之例假及休息日，違反勞動基準法第 36 條第 2 項規定

。

（三）訴願人表示特別休假規定以到職日起算年資，且特別休假未休工資結算後於次年與年終獎金一起發放。以○君為例，○君 101 年 2 月 21 日到職，自 107 年 2 月 21 日起年資滿 6

年，於 107 年 2 月 21 日至 108 年 2 月 20 日應享有特別休假 15 天。○君於 107 年 2 月 24 日、3

月 13 日、4 月 14 日、6 月 23 日、7 月 12 日、10 月 1 日至 3 日等 8 天已休特別休假，至 108 年 2

月 20 日止尚餘 7 日應休未休之特別休假。○君未申請遞延特別休假，依規定訴願人應於 108 年 3 月 22 日（即年度終結後 30 日內發給）前給付○君 7 天特別休假未休工資 1 萬 1,

567 元，惟訴願人遲至 109 年 1 月 23 日始給付○君 6,067 元，尚短少給付 5,500 元，違反

勞動基準法第 38 條第 4 項規定。

（四）訴願人所僱勞工○君於 109 年 1 月 1 日國定假日（中華民國開國紀念日）出勤工作，訴願人應依規定給付○君國定假日出勤加倍工資 1,000 元【（當月薪資金額 2 萬 6,000 元+職務津貼 1,000 元+輪班津貼 3,000 元）/30）=1,000 元】。惟訴願人受檢時表示國定假日出勤工資僅以「當月薪資金額」加「職務津貼」作為計算基準，未將輪班津貼納入計算基準，僅給付○君該日出勤加倍工資 900 元，短少給付 100 元；其他勞工○君、○○○（下稱○君）等亦有相同情形，訴願人未依規定給付勞工國定假日出勤之加倍工資，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關爰以 109 年 7 月 1 日北市勞動字第 1096086462 號函檢送勞動檢查結果通知書予

訴願人，命其立即改善及通知陳述意見，經訴願人於 109 年 7 月 14 日以書面陳述意見。原

處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 36 條第 2 項、第 38 條第 4 項及第 3

9 條規定，且為乙類事業單位，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）第 3 點、第 4 點項次 17、40、46 及 48 等規定，以 109 年 7 月 27 日北市勞動字第 10960304811 號裁處書，各裁處

訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 8 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 28 日送達，訴願人不服，於 109 年 8 月 26 日經由原處分機關向本府提起訴願，10 月

29 日補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按勞動基準法第 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.....。」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 項第 1 款規定：「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 36 條第 1 項、第 2 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。」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 38 條第 1 項第 5 款、第 4 項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：.....五、五年以上十年未滿者，每年十五日。」「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。.....」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。」

行政罰法第 25 條規定：「數行為違反同一或不同行政法上義務之規定者，分別處罰之。」

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.....之部分.....。」第 24 條第 2 項規定：「依本法第三十八條第一項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：一、以勞工受僱當日起算，每一週年之期間。.....」第 24 條之 1 規定：「本法第三十八條第四項所定年度終結，為前條第二項期間屆滿之日。本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。.....二、發給工資之期限：（一）年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給。.....」

紀念日及節日實施辦法第 2 條第 1 項第 1 款規定：「紀念日如下：一、中華民國開國紀念日：一月一日。」第 3 條第 1 款規定：「前條各紀念日.....其紀念方式如下：一、中華民國開國紀念日.....放假一日。」

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：「.....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』.....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予而言，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。.....」

88 年 2 月 19 日（88）台勞動二字第 004256 號函釋：「指定娛樂業為勞動基準法第三十條之一之行業，並核定為該法第三十二條第二項之特殊行業。」

勞動部 108 年 4 月 18 日勞動條 2 字第 1080130408 號函釋：「.....事業單位除底薪外，

另

有『業務銷售獎金』，前開獎金並由各細項獎金組成。前開各項獎金如係據勞工工作達成預定目標（包含數量或達成率等）發放，縱發給之標準上考量部門整體績效為發給之要件或有所連動，亦與個別勞工之勞務提供有相當之關連，難謂非屬勞工因工作而獲得

之報酬.....。」

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	46	48
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 2 週、8 週及 4 週變形工時時，未依規定安排勞工例假或休息日者。	勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主未發給工資者.....。	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。
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。	第 38 條第 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	第 39 條、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。			

」

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

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）訴願人發給勞工輪班津貼之目的及性質，係於 1 例 1 休制度下，休息天數不足 8 日之部分，給予勞工休息日之加班費，故此等輪班津貼不應再納入訴願人勞工原本工資計算之基礎，甚至是後續延長工作時間、特別休假未休、國定假日出勤之加班費等計算基礎，否則將有混淆工資及加班費，甚至是重複計算加班費之不合理情形。又獎金係針對業務同仁達成公司所規定之目標時，基於恤勉勞工之辛勞，由訴願人於工資外，額外自公司營收提出一部分作為獎金發放來源，數額並非確定，亦可能發生未達規定之業績目標進而完全無法領取獎金之情形。
- （二）縱原處分機關將輪班津貼及獎金列入工資計算基礎，惟將訴願人未將輪班津貼及獎金列入工資計算基礎之單一行為事實，認定違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 38 條第 4

項

及第 39 條規定，分別為 3 次裁罰，違反一行為不二罰原則。

三、查訴願人有如事實欄所述違規事項，有原處分機關 109 年 5 月 27 日、6 月 9 日分別訪談訴願

人之受託人○○○（下稱○君）及訴願人之代表人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查談話紀錄（下稱談話紀錄）、訴願人勞工「出勤記錄」、薪資明細、106 年 11 月 1 日 106 年度第 1 屆第 1 次勞資會議紀錄等影本附卷可稽，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）按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時；雇主延長勞工工作時間在 2 小時以內者，工資應按平日每小時工資額加給 3 分之 1 以上；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰

鍰

，並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；揆諸勞動基準法第 24 條第 1 項、第 30 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 款等規定自明。

- （二）查本件依 109 年 5 月 27 日訪談○君之談話紀錄略以：「……問：請問貴公司與業務部門勞工約定每日工時及休假為何？答：11：00~21：00，中間休息 2 小時，月休 8 天（含國定假日），國定假日未調移，因此國定假日出勤工資加倍給付。問：請問貴公司是否有加班申請制度？答：本公司依勞工出勤紀錄計算加班費，勞工無須填寫加班單

，加班時間從 21：00 開始計算，最小單位為 1 小時，直接給付加班費。……問：請貴公司工資清冊中『職務津貼』、『輪班津貼』、『獎金』、『其他』之定義為何？答：『職務津貼』：擔任職務才有的津貼，係為工資。『輪班津貼』：全年 52 個周六+52 個週日，而本公司僅有月休 8 天，不足天數（104-96=8）共計 8 天，則以輪班津貼給付，金額是固定的，不論勞工休假天數足夠與否，都會給予這樣的津貼。『獎金』：達成公司規定之業績目標，則會給付抽成獎金。『其他』：國定假日出勤及特別休假未休之工資。『加班費（免稅）』及『其他』的計算基準是以『當月薪資金額』+『職務津貼』做計算。……問：請問○○○109 年 3 月份出勤紀錄顯示有多日超過 22 時下班，原因為何？……答：○○○109 年 3 月份有多日超過 22 時下班，係因

接

待客人……。」並經○君簽名確認在案。

(三) 依上○君所述，訴願人發給之輪班津貼，係不論勞工休假天數足夠與否，每人每月都會給予固定金額之津貼，與加班出勤狀況無關，應認為雙方所約定每月工資之一部分。另獎金是達成公司規定之業績目標，而給付抽成獎金，依勞動基準法第 2 條第 4 款規定及上開前勞委會 85 年 2 月 10 日（85）台勞動二字第 103252 號、勞動部 108 年 4 月

18 日

勞動條 2 字第 1080130408 號函釋意旨，輪班津貼及獎金皆是勞工因付出勞務而獲得報酬，具經常性給與之性質，應屬勞工正常工資性質一部分，並應納入勞工延長工時工資及國定假日出勤加倍工資計算範圍。次依卷附薪資明細及「出勤記錄」影本，○君 109 年 3 月薪資金額 2 萬 5,000 元，獎金 2 萬 9,853 元，職務津貼 1,000 元，輪班津貼

2,000

元。○君於 109 年 3 月 2 日至 6 日、3 月 9 日至 13 日、3 月 19 日、3 月 20 日、3 月 23 日至 3 月 26

日及 3 月 30 日共計 17 日各延長工作時間 1 小時，訴願人依規定應給付○君延長工時工資

5,464 元【（當月薪資金額 2 萬 5,000 元+職務津貼 1,000 元+輪班津貼 2,000 元+獎金 2 萬 9

,853 元）/30/8×4/3×17=5,464 元】，惟訴願人僅給付○君 289 元，短少給付 5,175 元（5,464 元-289 元=5,175 元），違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，洵堪認定

。

五、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 36 條第 2 項規定部分：

(一) 按雇主得經工會或勞資會議同意，將其 4 週內之正常工作時數，分配於其他工作日，

每日不得超過 2 小時；雇主依勞動基準法第 30 條之 1 第 1 項規定變更正常工作時間者

處

勞工每 2 週內至少應有 2 日之例假，每 4 週內之例假及休息日至少應有 8 日；違反者，

2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並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；揆諸勞動基準法第 30 條之 1 第 1 項第 1 款

第 36 條第 2 項第 3 款、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。

(二) 查本件依 109 年 5 月 27 日訪談○君之談話紀錄略以：「.....問：請問貴公司是否經勞資會議同意實施變形工時？如有，週期為何？答：本公司經勞資會議同意採 4 週變形工時，本次檢查區間為 108 年 12 月份至 109 年 4 月份，本公司 108 年 12 月份的四週為

108

年 12 月 1 日至 12 月 28 日，但因本公司採 4 週變形工時按月排班，故每月 1 日重新計算

4 週

週期。.....問：請問○○○.....108 年 12 月 1 日至 12 月 28 日出勤狀況為何？答：

○

○○108 年 12 月 1 日、12 月 3 日、12 月 12 日、12 月 17 日、12 月 18 日、12 月 22 日、12 月 27

日，共休 7 日.....。以上休假皆為公休假，剩餘天數○○○皆正常出勤，無其他休假。.....」並經○君簽名確認在案，並有卷附○○○ 108 年 12 月「出勤記錄」影本可稽。是訴願人實施 4 週變形工時制度，惟勞工○○○於 108 年 12 月 1 日至 28 日之 4

週期

間內，例假及休息日僅有 7 日；其他勞工○君、○君亦有相同情形；訴願人未依規定給予勞工每 4 週中至少應有 8 日之例假及休息日，違反勞動基準法第 36 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 38 條第 4 項規定部分：

(一) 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作 5 年以上 10 年未滿者，應給予特別休假每年 15 日；特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其未休之日數，雇主應發給工資，並按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其 1 日工資計發；所定 1 日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前 1 日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最近 1 個月正常工作時間所得之工資除以 30 所得之金額；年度終結發給工資之期限，係於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後 30 日內發給；違反

者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並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；揆諸勞動基準法第 38 條第 1 項第 5 款、第 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項、勞動基準法施行細則第 24 條之 1 等規定自明。

(二) 查本件依 109 年 6 月 9 日訪談○君之談話紀錄略以：「……問：請問貴公司特別休假制度？以○○○為例 答：本公司以勞工到職日開始起算年資，以○○○為例，○○○101 年 2 月 21 日到職，至 102 年 2 月 20 日滿一年，次日（102 年 2 月 21 日）起即享有 7 天特別休假，以此類推。……另○○○至 107 年 2 月 20 日滿 6 年，次日（107 年 2 月 21 日）起即享有 15 天特別休假，至 108 年 2 月 20 日止未休完畢特別休假之天數為 7 天，已休的特別休假日期為 107 年 2 月 24 日、3 月 13 日、4 月 14 日、6 月 23 日、7 月 12 日、10 月 1 日至 3 日，特別休假結算後，未休特別休假之工資與每年年終獎金 109 年 1 月 23 日一起發放金額共為 27,067 元，特別休假發放金額為 6,067 元【（當月月薪金額 25,000 元+職務津貼 1,000 元）/30*7】，年終獎金金額為 21,000 元。……」並經○君簽名確認在案。

(三) 依上開 109 年 6 月 9 日談話紀錄所載，○君於 101 年 2 月 21 日到職，自 107 年 2 月 21 日起年資滿 6 年，於 107 年 2 月 21 日至 108 年 2 月 20 日應享有特別休假 15 日。○君於 107 年 2 月 21 日至 108 年 2 月 20 日期間，已休特別休假 8 日，尚餘 7 日未休。○君未申請遞延特別休假，依勞動基準法施行細則第 24 條之 1 規定，訴願人應於 108 年 3 月 22 日（即年度終結後 30 日內發給）前給付○君 7 天特別休假未休工資 1 萬 1,567 元【（108 年 1 月當月薪資金額 2 萬 6,000 元+職務津貼 1,000 元+輪班津貼 3,000 元+獎金 1 萬 9,571 元）/30×7=1 萬 1,5

67 元】，惟訴願人遲於 109 年 1 月 23 日給付○君 6,067 元，且短少給付 5,500 元，是訴願

人違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定之事實，洵堪認定。

七、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 39 條規定部分：

(一) 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；雇主徵得勞工同意於休假日工作者，應加倍發給工資；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並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；揆諸勞動基準法第 37 條第 1 項、第 39 條、第 79

條

第 1 項第 1 款及行為時第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。次依紀念日及節日實施辦法第 2 條

第 1 項第 1 款及第 3 條第 1 款規定，中華民國開國紀念日為中央主管機關規定應放假之節日。

(二) 查本件依卷附○君 109 年 1 月份勤務輪值表及「出勤記錄」影本所載，○君於 109 年 1 月

1 日（中華民國開國紀念日）依排班工作，並於 12 時 24 分至 21 時 6 分出勤，訴願人應依

規定加倍發給○君國定假日出勤之加倍工資 1,000 元【（當月薪資金額 2 萬 6,000 元+職務津貼 1,000 元+輪班津貼 3,000 元）/30=1,000 元】，惟訴願人因未將輪班津貼納入計算基準，僅給付○君 900 元，短少給付 100 元，其他勞工○君、○君等亦有相同情形，是訴願人違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。

八、訴願人雖主張違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 38 條第 4 項及第 39 條規定屬同一行為，不

應分別裁罰云云。惟查訴願人前開違規行為態樣各異，核屬不同行為違反不同之法律規定，依行政罰法第 25 條規定，應分別處罰之；是原處分機關分別裁處，並無違誤。訴願主張，應係誤解法令，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等，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 8 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。

九、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（公出）

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 盛 子 龍
委員 劉 昌 坪
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 11 月 12 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）