

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 8 月 19 日北市勞動字第 10960385551 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

- 一、訴願人經營餐館業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）109 年 7 月 2 日及 10 日實施勞動檢查，查得訴願人使所僱勞工○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）及○○○（下稱○君）等人於 109 年 6 月份於國定假日出勤工作，惟未將時薪加給（當月出勤時數 120 小時以上）、晨夜班津貼（因工作業務需要須於凌晨 5 點[含]以前上班或須於凌晨 1 點[含]以後下班）、PT 全勤獎金等獎金納入每小時工資額計算，致未足額給付上開勞工國定假日之加倍工資；以○君為例，訴願人使○君於 109 年 6 月 25 日（端午節）國定假日出勤工作 6.5 小時，依規定應加發該日出勤 6.5 小時之工資新臺幣（下同）1,143 元【[約定時薪 160 元+（晨夜班津貼 100 元+比例換算正常工時所得時薪加給 1,195 元+PT 全勤獎金 600 元）/119.5]\*6.5=1,143.08 元】，惟訴願人僅發給○君 1,040 元（約定時薪 160\*6.5=1,040 元），不足 103 元，違反勞動基準法第 39 條規定。
- 二、原處分機關乃以 109 年 7 月 27 日北市勞動字第 1096090646 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，請其立即改善，並於 109 年 8 月 7 日前陳述意見，經訴願人以 109 年 8 月 6 日書面陳述意見。原處分機關審認訴願人為甲類事業單位，第 2 次違反勞動基準法第 39 條規定（第 1 次違反以 109 年 5 月 12 日北市勞動字第 10960294361 號裁處書裁處），依同法第 79 條第 1 項第 1 款、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 48 等規定，以

109年8月19日北市勞動字第10960385551號裁處書（下稱原處分，裁處書主旨漏載處分內容，業經原處分機關以109年11月18日北市勞動字第1096119942號函更正在案），處訴願人10萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於109年8月20日送達，訴願人不服，於109年9月21日向本府提起訴願，9月23日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

- 一、本件提起訴願之期間末日原為109年9月19日，因是日為星期六，依行政程序法第48條第4項規定，應以次星期一（即109年9月21日）代之，是本件訴願人於109年9月21日提起訴願，並未逾期，合先敘明。
- 二、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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」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……第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條……規定。」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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」  
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4條規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：……三、端午節。……」  
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：「……二、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。」

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.....」

101年11月6日勞動2字第1010132874號令釋：「核釋按時計酬者，勞資雙方以不低於每小時基本工資之數額約定其工資額，除另有約定外，允認已給付勞動基準法第三十九條所定例假照給之工資，毋須再行加給；其逾法定正常工時延時工作或於休假日出勤工作者，應以前開約定之金額核計同法第二十四條之延時工資及第三十九條休假日（出勤）之工資。.....」

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	48
違規事件	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 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： 1.甲類： (1) 第 1 次：2 萬元至 20 萬元。 (2) 第 2 次：10 萬元至 40 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 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」

- 三、本件訴願理由略以：本件涉案勞工均為按時計酬人員，訴願人與各勞工約定之每小時薪資均超過每小時基本工資，且訴願人與勞工間未另有約定，依前勞委會 101 年 11 月 6 日勞動 2 字第 1010132874 號令釋，訴願人業依勞動基準法第 39 條以雙方約定工資額給付勞工國定假日工資。
- 四、查原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人使○君等人於國定假日出勤而未依規定給付加倍工資等違反勞動基準法之情事，有原處分機關勞動檢查結果通知書、○君等人 109 年 6 月出勤紀錄、薪資給付明細表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。
- 五、至訴願人主張本件涉案勞工均為按時計酬人員，與各勞工約定之每小時薪資均超過每小時基本工資，且訴願人與勞工間未另有約定，依前勞委會 101 年 11 月 6 日勞動 2 字第 1010132874 號令釋，訴願人業依勞動基準法第 39 條以雙方約定工資額給付勞工國定假日工資云云。經查：

(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；端午節為國定假日，應放假 1 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；且應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、紀念日及節日實施辦法第 4 條所明定。次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；揆諸勞動基準法第 2 條第 3 款規定及前勞委會 85 年 2 月 10 日 (85) 台勞動二字第 103252 號、101 年 9 月 24 日勞保 2 字第 1010028123 號函釋意旨自明。

(二) 查依原處分機關於 109 年 7 月 10 日詢問訴願人之經理○○○(下稱○君)之勞動條件檢查會談紀錄影本略以：「……問 請問貴公司之勞工約定之工資為何？何時發放工資？以何種方式發放？答 時薪制人員約定工資項目包含時薪+全勤加給+時薪加給 +晨夜間津貼，計薪週期為每月 1 日至月底，次月 20 日發薪，以匯款方式發給。問 請問全勤獎金發放標準為何？答 當月如未遲到或未請事病假及未忘打卡即另外發給定額 600 元。問 請問時薪加給為何？答 時薪制人員如當月出勤時數達 120 小時以上者，即會另外發放定額 1200 元。問 請問晨夜班津貼發放標準為何？答 工作下班時間超過凌晨 01：01 發放 100 元，如再超過 1 小時再加 50 元。……」該會談紀錄經○君簽名確認在案。依上開會談紀錄所示，全勤加給、時薪加給、晨夜間津貼等與勞工之工作有直接關聯，具有勞務對價性，為勞工因工作而獲得之報酬，且係固定發放，亦具給付之經常性，應認屬勞動基準法第 2 條第 3 款所稱之工資，而應將之計入平均每月小時工資額。復查依訴願人提供○君 109 年 6 月出勤紀錄及薪資明細

影本所載，訴願人使○君於109年6月25日（端午節）國定假日出勤6.5小時，僅依○君實際工作時數6.5小時乘以約定時薪160元計算○君國定假日出勤之加倍工資，給付○君工資1,040元，未依規定以包含全勤獎金、時薪加給、晨夜間津貼在內之工資計算平均每小時工資額後核計給付國定假日出勤之加倍工資1,143元；其他勞工○君、○君、○君、○君等亦有相同情事：是訴願人違反勞動基準法第39條規定之違規事實，洵堪認定。至訴願人主張依前勞委會101年11月6日勞動2字第1010132874號令釋，訴願人業依勞動基準法第39條以雙方約定工資額給付勞工國定假日工資一節；惟查該令釋乃就勞資雙方約定按時計酬者，以不低於每小時基本工資之數額約定其工資額，除另有約定外，允認已給付勞動基準法第39條所定例假日之工資，與本件訴願人計算國定假日之加倍工資時，未依勞動基準法第2條第3款之定義，計算平均每小時工資額等，分屬二事。訴願主張，容有誤解，不足採據。從而，原處分機關審認訴願人為甲類事業單位，第2次違反勞動基準法第39條規定，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等，並無不合，原處分應予維持。

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 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 洪 偉 勝  
委員 范 秀 羽  
委員 邱 駿 彥  
委員 郭 介 恒

中華民國 109 年 12 月 9 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)