

訴 願 人 ○○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 9 月 7 日北市勞動字第 10960385221 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營家具零售業，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 25 日、6 月 4 日及 6 月 23 日實施勞動檢查，查得訴願人與勞工約定每日工時為 9 時 30 分至 19 時，休息時間 12 時至 13 時 30 分，未採行變形工時制度，週六為休息日，週日為例假日，週六出勤時間為 12 時至 18 時（休息時間 30 分鐘），並查得：

- （一）訴願人受檢時表示與本次抽查之勞工約定薪資為「本薪+值班津貼+月全勤獎勵」，計薪考勤週期為每月首日至每月末日，值班津貼係不論勞工休息日出勤情形均按月給予之固定金額；以勞工○○○（下稱○員）109 年 3 月份出勤紀錄為例，○員分別於 109 年 3 月 11 日及 3 月 30 日請事假 3 小時及 8 小時，合計 11 小時，訴願人得不給付○員工資新臺幣（下同）1,340 元【（本薪 2 萬 6,000 元+值班津貼 2,000 元+月全勤獎勵 1,244 元）÷240×11】，惟訴願人以 1,466 元扣薪，溢扣○員當月工資 126 元，工資未全額直接給付勞工，其他勞工亦有類此情形，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。
- （二）訴願人所僱勞工○○○（下稱○員）109 年 4 月 18 日（星期六）出勤時間為 12 時至 18 時 3 分，扣除休息時間後，當日工時 5.5 小時，訴願人應給付○員 109 年 4 月份休息日出勤工資 1,134 元【（本薪 2 萬 6,000 元+值班津貼 2,000 元+月全勤獎勵 4,000 元）÷240×（2×4/3+3.5×5/3）】，惟訴願人未依規定給付○員該休息日出勤之延長工時工資，其他勞工亦有類此情形，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

二、原處分機關乃以 109 年 7 月 30 日北市勞動字第 1096090813 號函檢附勞動

檢查結果通知書予訴願人，並命其立即改善及限期陳述意見。經訴願人以書面陳述意見後，原處分機關審認訴願人為乙類事業單位，第 2 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項（第 1 次經原處分機關以 109 年 2 月 19 日北市勞動字第 10960082841 號裁處書裁處在案）及第 1 次違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定，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 13 及 18、第 5 點等規定，以 109 年 9 月 7 日北市勞動字第 10960385221 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 5 萬元及 2 萬元罰鍰，合計處 7 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 109 年 9 月 8 日送達，訴願人不服，於 109 年 10 月 6 日向本府提起訴願，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 22 條第 2 項規定：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」第 24 條第 2 項規定：「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 36 條第 1 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……。」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。」

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）87 年 9 月 14 日（87）台勞動二字第 040204 號函釋：「勞動基準法第 2 條第 3 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  
 ……。」

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下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80萬元以上之公司。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	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)
13	工資未全額直接給付勞工者。	第22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2分之1。	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。 ……
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。	

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：原處分對於本案訴願人所僱勞工○員之工資計算方式有誤，以○員 109 年 3 月出勤為例，其共計請事假 11 小時，已無月全勤獎勵領取資格，因此不應該將 1,244 元之月全勤獎勵計入○員該月工資；其請事假扣薪計算方式應為【本薪 2 萬 6,000 元+值班津貼 2,000 元)÷240×11=1,283 元】，該月薪資再扣 1,244 元之月全勤獎勵，總計應扣 2,527 元，然訴願人僅扣其薪資 1,466 元，尚溢給 1,061 元，並無違反勞動基準法第 22 條第 2 項之情形；請撤銷原處分。
- 三、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 109 年 5 月 25 日、6 月 4 日及 6 月 23 日勞動條件檢查會談紀錄、○員 109 年 3 月 11 日、3 月 30 日請事假之假單、○員 109 年 3 月及○員 109 年 4 月打卡紀錄、訴願人 109 年 4 月薪資明細表、原處分機關 109 年 2 月 19 日北市勞動字第 10960082841 號裁處書等影本附卷可稽，原處分應屬有據。
- 四、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：
- （一）訴願人主張○員 109 年 3 月共計請事假 11 小時，已無月全勤獎勵領取資格，因此不應該將 1,244 元之月全勤獎勵計入○員該月工資，且應將該月薪資再扣 1,244 元之月全勤獎勵，總計應扣 2,527 元，然訴願人僅扣其薪資 1,466 元，尚溢給 1,061 元，並無違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定云云。按除法令另有規定或勞雇雙方另有約定者外，雇主應將工資全額直接給付勞工；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並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。勞動基準法第 22 條第 2 項及第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項定有明文。
- （二）本件依卷附原處分機關 109 年 6 月 4 日訪談訴願人之受託人○○○之勞動條件檢查會談紀錄影本記載略以：「……問 請問貴事業單位於本次抽查員工薪資明細表內之『值班津貼』為何？ 答 無論員

工有無休息日出勤加班及休息日出勤加班時數多寡，本公司一律按月定額給付值班津貼 2,000 元（此為定額加班費），並於每月約定發薪日固定發給（每月 5 日）發給上月份 1 日至最後 1 日值班津貼...。」另依訴願人 109 年 3 月薪資明細表影本顯示，○員該月實付薪資為 2 萬 5,624 元【2 萬 6,000 元（本薪）+2,000 元（值班津貼）+1,244 元（月全勤獎勵）-1,466 元（請假）-1,144 元（遲到）-605 元（勞保費）-405 元（健保費）=2 萬 5,624 元】；復依卷附訴願人 109 年 4 月薪資明細表影本顯示，○員該月請假扣薪 333 元，惟仍領取月全勤獎勵 3,972 元；是訴願人應係以勞工每月工作表現為依據給與月全勤獎勵，並將該月全勤獎勵計入○員該月工資。依前勞委會 87 年 9 月 14 日（87）台勞動二字第 040204 號及 101 年 9 月 24 日勞保 2 字第 1010028123 號函釋意旨，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，至於其給付名稱如何，在非所問。本件訴願人將○員 109 年 3 月月全勤獎勵 1,244 元列計其該月工資，與其主張○員請事假，已無月全勤獎勵領取資格，因此不應將 1,244 元之月全勤獎勵計入○員該月工資一節，顯不相符。又本件稽之○員 109 年 3 月 11 日、3 月 30 日請假之假單，訴願人得不給付○員工資 1,340 元，惟訴願人以 1,466 元扣薪；是訴願人有溢扣○員當月工資 126 元，工資未全額直接給付勞工，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。訴願主張，不足採據。

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) 按雇主使勞工於休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 1 以上；工作 2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 2 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，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 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項所明定。
- (二) 依卷附原處分機關 109 年 6 月 4 日訪談訴願人之受託人○○○之勞動條件檢查會談紀錄影本記載略以：「..... 問 請問貴事業單位本次抽查員工○○○109 年 4 月份出勤情形？答..... 員工○○○4/18 為休息日出勤，當日並有實際出勤從事公務，當日約定工作時間為

12：00 至 18：00（休息時間 16：00 至 16：30），無彈性調整工作開始及終止時間。本公司自始並未給付員工○○○109 年 4 月份加班費，亦無給付 4/18 休息日出勤加班費。……。」是訴願人對此部分業已自承未給付○員休息日延長工時工資。復依卷附○員 109 年 4 月 18 日打卡紀錄及 109 年 4 月薪資明細影本顯示，○員於 109 年 4 月 18 日（休息日）確有出勤，惟訴願人未給付○員休息日延長工時工資，亦未提出○員於延長工作時間後，有同意選擇補休之事證供核，且訴願人於訴願書對此違規事實亦不爭執。是訴願人違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定之事實，堪予認定。

六、綜上，本件原處分機關審認訴願人為乙類事業單位，第 2 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定（第 1 次經原處分機關以 109 年 2 月 19 日北市勞動字第 10960082841 號裁處書裁處在案）及第 1 次違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，各處訴願人 5 萬元及 2 萬元罰鍰，合計處 7 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。

七、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 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 邱 駿 彥  
委員 郭 介 恒

中華民國 109 年 12 月 31 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）

