

訴 願 人 ○○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 10 月 29 日北市勞動字第 10960676681 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，指派勞工在本市提供勞務。經原處分機關於民國（下同）109 年 9 月 10 日實施勞動檢查，發現訴願人未採用變形工時，每週起訖為週一至週日，每月 15 日給付上月薪資及加班費、津貼及出缺勤扣款，並約定當月出勤總時數達 100 小時給予全勤獎金新臺幣（下同）500 元，出勤總時數達 150 小時給予全勤獎金 1,000 元。訴願人所僱勞工除店長為全時月薪人員外，其餘皆為部分工時人員，依排班表出勤，以勞工打卡之上下班時間為實際出勤時間，加班最小計算單位為 0.5 小時；並查得：

- (一) 訴願人核算延長工時工資時，未將全勤獎金列入薪資計算基礎，以勞工○○（下稱○君）109 年 7 月為例，訴願人與○君約定時薪 165 元，○君 109 年 7 月出勤總時數為 177.5 小時，工資為 3 萬 288 元（ $165 \text{ 元} \times 177.5 \text{ 小時} + \text{全勤獎金 } 1,000 \text{ 元} = 30,288$ ），當月核算延長工時工資時應以 170.7 元（ $30,288 \div 177.5$ ）計算，○君分別於 109 年 7 月 1 日、5 日各延長工時 0.5 小時，7 月 3 日、10 日各延長工時 1 小時，當月平日延長工時合計 3 小時，訴願人應給付○君平日延長工時工資 683 元（ $170.7 \text{ 元} \times 4/3 \times 3$ ），惟訴願人未將屬工資性質之「全勤獎金」納入工資總額計算，僅給付○君 660 元（ $165 \text{ 元} \times 4/3 \times 3$ ），短少給付 23 元，其他勞工亦有相同情形，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。
- (二) ○君於 109 年 6 月 25 日端午節國定假日出勤，○君 109 年 6 月出勤總時數 108.5 小時，工資為 1 萬 8,403 元（ $165 \text{ 元} \times 108.5 \text{ 小時} + \text{全勤獎金 } 50$

0 元=18,403)，當月核算延長工時工資時應以 169.7 元 (18,403÷108.5) 計算，訴願人依法應給付○君國定假日出勤之加倍工資 1,358 元 (169.7×8)，惟訴願人未將屬工資性質之「全勤獎金」納入工資總額計算，僅給付○君 1,320 元 (165 元×8)，短少給付 38 元，其他勞工亦有相同情形，違反勞動基準法第 39 條規定。

(三) 勞工○○○(下稱○君) 109 年 6 月 27 日至 7 月 9 日連續出勤 13 日，訴願人未給予勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃以 109 年 10 月 5 日北市勞動字第 1096107190 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見，未獲訴願人回應。原處分機關審認訴願人係甲類事業單位，違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 36 條第 1 項及第 39 條等規定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、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 3 點、第 4 點項次 17、39、48 等規定，以 109 年 10 月 29 日北市勞動字第 10960676681 號裁處書(下稱原處分)，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 6 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 109 年 10 月 30 日送達，訴願人不服，於 109 年 11 月 12 日向本府提起訴願，11 月 16 日、20 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

- 一、本件訴願書訴願請求欄雖載明「..... 109 年 10 月 29 日..... 北市勞動字第 10960676682 號.....」，惟原處分機關 109 年 10 月 29 日北市勞動字第 10960676682 號函僅係檢送原處分及罰鍰收據等予訴願人，揆其真意，應係不服原處分，合先敘明。
- 二、按勞動基準法第 2 條第 3 款規定：「本法用辭定義如左：..... 三、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。」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 36 條第 1 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。」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之日，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.....第二十二條至第二十五條.....第三十四條至第四十一條.....規定。」第 80 條之 1 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。主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」

勞動基準法施行細則第 10 條規定：「本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」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。」

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）77 年 7 月 15 日（77）台勞動二字第 14007 號函釋：「.....說明：.....
..二、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。三、『全勤獎金』如確係勞工因工作所獲得之報酬，雖每月領取數額不固定，仍屬勞動基準法第二條第三款所稱工資，計算延時工資應併入計算。」

85年2月10日(85)台勞動二字第103252號函釋：「……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9月14日台(87)勞動二字第040204號函釋：「勞動基準法第二條第三款工資定義，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。至平均工資之計算，同條第四款定有明文。」

勞動部106年3月24日勞動條2字第1060130619號函釋：「……勞動基準法第39條規定略以，雇主經徵得勞工同意於第37條所定之休假日工作者，工資應加倍發給。前開規定所稱『加倍發給』係指休假日出勤工作於8小時以內者，除原本約定照給之工資之外，再加發1日工資。……。」

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：(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	第24條第1項、 第79條第1項第1	1.處2萬元以上100萬元以下罰鍰，並得依事業	違反者，除依雇主或事業單位規模、

	間之工資者。	款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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。	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：
39	雇主未使勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日者。	第 36 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。	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；	1.甲類： (1)第 1 次：2 萬元至 20 萬元。（項次 39 違規事業單位為股票上市或上櫃公司，第 1 次違反裁罰金額為 5 萬至 20 萬元。）
48	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。	第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	屆期未改善者，應按次處罰。

」
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：訴願人剛接觸餐飲業，未及時召開勞資會議及採用變形工時，已於 109 年 11 月 9 日召開勞資會議，宣布自即日起採用 8 週變形工時。又訴願人於 109 年 6 月 1 日更換人資專員，人資專員有交接落差。訴願人於檢查完畢後立即改正，於 109 年 10 月 15 日發放 9 月份薪資時，採用各項薪資條件優於勞動基準法規定，將全勤獎金納入加班費之薪資計算方式，尚無經限期改善屆期未改善，違反規定之情形，請撤銷原處分。

四、查訴願人為適用勞動基準法之行業，其有如事實欄所述之違規事項，有 109 年 6 月、7 月出勤統計表、排班表、員工發薪明細表、勞動契約及原處分機關 109 年 9 月 10 日訪談訴願人之人資人員○○○（下稱○君

)之勞動條件檢查會談紀錄(下稱會談紀錄)等影本附卷可稽,原處分自屬有據。

五、至訴願人主張其於檢查完畢後立即改正,尚無經限期改善屆期未改善,違反規定之情形云云。查本件:

(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;所謂延長工作時間,係指勞工每日工作時間超過8小時或每週工作總時數超過40小時之部分;平日延長工作時間在2小時以內者,工資應按平日每小時工資額加給3分之1以上;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;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;端午節為放假1日之民俗節日;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,各處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、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2條第3款、第24條第1項、第36條第1項、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、同法施行細則第20條之1及紀念日及節日實施辦法第4條第3款所明定;又所謂工資,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,然非謂「工資、薪金」或「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,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,應屬工資範疇;亦有前勞委會77年7月15日(77)台勞動二字第14007號、85年2月10日(85)台勞動二字第103252號及87年9月14日台(87)勞動二字第040204號函釋意旨可資參照。

(二)依原處分機關109年9月10日訪談○君之會談紀錄載以:「.....問:請問貴公司與所僱於○○廚房工作之勞工約定工時?休息時間?有無採用變形工時?一週起訖時間?休息日及例假日?發薪日?答:本公司○○廚房於109年6月剛開幕,於109年6月1日始聘僱勞工○○○等共計13名,其中勞工○○○為正職人員.....其餘勞工○○○等12名均為時薪人員,約定時薪分別有158元、160元、165元及170元等;本公司與前述勞工約定依排班表出勤,每班別分別有

中間空班休息時間 1 小時或 2 小時，依排班表顯示之休息時間為主。與月薪人員於勞動契約內約定採用四週變形工時制度，惟僱用勞工至今未召開過勞資會議，故未採用任何週期之變形工時制度。週間起訖為週一至週日，未特別明定休息日或例假日，與部分工時勞工約定每週休 2 日。發薪日為每月 15 日發上月月初至月底薪資、加班費、津貼及出缺勤扣款。問：請問貴公司如何記載勞工出勤紀錄？答：以勞工自行打上下班卡為實際出勤紀錄，出勤紀錄上顯示第一筆及最後一筆分別為實際上班及下班時間，中間空班休息時間為 1 小時至 2 小時，勞工有時候空班時間會忘記打卡，但本公司仍以排班表之休息時間為主，勞工亦有上班忘記打卡之情事，以預定排班上班時間為主。..... 問：請問貴公司加班制度？答：勞工無須提出申請，以排班表及出勤紀錄認定實際上、下班時間..... 時薪人員均給予加班費，延長工時前 2 小時以時薪*0.3333 倍率*加班時數計加班費，國定日均給予加倍薪，以時薪 *國定假日當日實際工作時數計給。問：請問勞工○○○（下稱○員）109 年 6 月 27 日至 109 年 7 月 9 日連續出勤 13 天情況為何？有時候？有打上班卡，如何知道○員上班時間？答：如○員忘記打上班卡，本公司以○員原排班之上班時間為主，例如 109 年 7 月 2 日當日臨時來代別人的班，未有打卡紀錄，實際以排班時間為出勤時間 10：00 至 18：00，中間空班休息 1 小時；因剛開店，店內人手不足，故有..... ○員連續出勤 13 天之情事。問：請問貴公司如何計給全勤獎金？答：口頭與勞工另外約定全勤獎金，如當月總工時達 100 小時，另給予全勤獎金 500 元，當月總工時達 150 小時，另給予全勤獎金 1000 元；如當月有遲到早退情事，均不計給，遲於原排定之排班時間出勤，即算遲到.....」並經○君簽名確認在案。

- (三) 本件訴願人於所僱勞工當月沒有遲到早退情事即發給全勤獎金，顯見訴願人對於全勤獎金之發放有固定之發給標準，該全勤獎金既係依勞工之出勤狀況給與，即具有因工作而獲得報酬之「勞務對價性」，依前開勞動基準法第 2 條第 3 款規定及前勞委會相關函釋意旨，自應屬工資範疇。又依○君 109 年 7 月出勤統計表及員工發薪明細表所示，○君 109 年 7 月工資為 3 萬 9,288 元（含本薪 29,288+全勤獎金 1,000），○君 109 年 7 月平日延長工時共計 3 小時，訴願人應給付○君 109 年 7 月平日延長工時工資 683 元【 $(30,288 \div 177.5 = 170.7)$ 】

×4/3×3】，惟訴願人僅給付○君 660 元（165 元×4/3×3），短少給付 23 元，○君於上開會談紀錄亦自承訴願人未將全勤獎金納入延長工時工資計算基礎，其他勞工亦有相同情形；次依卷附○君 109 年 6 月、7 月排班表所示，○君於 109 年 6 月 27 日至 7 月 9 日連續出勤 13 日；再依○君 109 年 6 月出勤統計表及員工發薪明細表所示，○君於 109 年 6 月 25 日端午節國定假日出勤 8 小時，○君 109 年 6 月工資為 1 萬 8,403 元（含本薪 17,903+全勤獎金 500），訴願人應給付○君國定假日出勤之加倍工資 1,358 元【（18,403÷108.5=169.7）×8】，惟訴願人僅給付○君 1,320 元（165 元×8），短少給付 38 元，○君於上開會談紀錄亦自承訴願人未將全勤獎金納入國定假日出勤之加倍工資計算基礎，其他勞工亦有相同情形；是訴願人未依規定給付勞工○君 109 年 7 月平日延長工時工資、未給予其勞工○君每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日及未依法給付勞工○君國定假日出勤之加倍工資；違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 36 條第 1 項及第 39 條規定等事實，堪予認定。訴願人雖主張其已於 109 年 10 月 15 日發放 9 月份薪資時，採用各項薪資條件優於勞動基準法規定，將全勤獎金納入加班費之薪資計算方式，惟此屬事後改善行為，尚不影響本件違規行為之成立。

（四）綜上，本件訴願人有違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 36 條第 1 項及第 39 條規定之事實，業論述如上。訴願理由，核不足採。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人 2 萬元，合計處 6 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，並無不合，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	王	曼	萍
委員	陳	愛	娥
委員	洪	偉	勝
委員	范	秀	羽
委員	邱	駿	彥

委員 郭 介 恒

中華民國 110 年 2 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）