

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 110 年 6 月 22 日北市勞動字第 11060250041 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營其他個人服務業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）110 年 5 月 14 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，依部門區分工作時間，攝影部門之勞工工作時間為 9 時 30 分至 18 時 30 分或 10 時 30 分至 19 時 30 分，中間休息時間為 1 小時，加班最小計算單位為 0.5 小時；約定工資項目為本薪及業績獎金，每月 10 日給付上月本薪、業績獎金及加班費；並查得：

（一）勞工○○○（下稱○君）為攝影人員，於 110 年 3 月 1 日、5 日、9 日、12 日、14 日、21 日、24 日、30 日延長工時各 3.5 小時、3.5 小時、3 小時、3 小時、3.5 小時、2.5 小時、3.5 小時、2.5 小時，延長工時在 2 小時以內計 16 小時，再延長工時在 2 小時以內計 9 小時，共計 25 小時，以○君該月工資新臺幣（下同）2 萬 6,913 元（本薪 24,000 元+業績獎金 2,913 元）計算，訴願人應給付○君 3 月平日延長工時工資 4,075 元【 $26,913/240 \times (4/3 \times 16 + 5/3 \times 9)$ 】，惟訴願人僅以本薪 2 萬 4,000 元計算延長工時工資，其給付○君 3,631 元【 $24,000/240 \times (4/3 \times 16 + 5/3 \times 9)$ 】，短少給付 444 元，其他勞工亦有相同情事，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。（二）○君於 110 年 3 月 7 日休息日 9 時 1 分至 18 時 49 分出勤工作 8 小時，訴願人應依規定給付○君休息日出勤工作之延長工時工資 1,421 元【 $26,913/240 \times (4/3 \times 2 + 5/3 \times 6)$ 】，惟訴願人未給付○君休息日出勤之延長工時工資 1,421 元；其他勞工亦有相同情事，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

二、原處分機關乃以 110 年 5 月 31 日北市勞動字第 1106070891 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知訴願人陳述意見，經訴願人以 110

年6月8日書面陳述意見後，原處分機關審認訴願人違規事證明確，且為乙類事業單位，違反勞動基準法第24條第1項、第2項規定，乃依同法第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第3點及第4點項次17、18等規定，以110年6月22日北市勞動字第11060250041號裁處書（下稱原處分），各處訴願人2萬元罰鍰，合計處4萬元罰鍰，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。訴願人不服，於110年7月1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：……在直轄市為直轄市政府……。」第24條規定：「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。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。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、第3項、第4項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。」「第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。」「前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。」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。」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。」

勞動基準法施行細則第 10 條第 2 款規定：「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：……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。」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。……二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」

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……。」

93 年 2 月 10 日勞動 2 字第 0930005536 號函釋：「勞工因工作而獲得之報酬係屬工資，績效獎金如係以勞工工作達成預定目標而發放，且於勞動契約中事先約定或依工作規則、慣例，其給付標準能事先確定或可得確定者，其具有因工作而獲得之報酬性質，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，自應列入平均工資計算……。」

勞動部 108 年 4 月 18 日勞動條 2 字第 1080130408 號函釋：「……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，縱發給之標準尚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聯，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（節錄）

項次	17	18
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。
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 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。
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，並得依事業單位規模、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。 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.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『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	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：訴願人係婚紗攝影業，為勞動基準法第 30 條第 3

項之行業，適用 8 週變形工時，請撤銷原處分。

三、原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關勞動檢查結果通知書、110 年 5 月 14 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、110 年 3 月員工差勤明細表及薪資明細表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其為婚紗攝影業，適用 8 週變形工時云云。查本件：

（一）關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

- 1、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；再延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 3 分之 2 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、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；所謂工資，乃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」，包含年終獎金、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之獎金；且應指非臨時起意及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，故特於該法明定應屬工資，以資保護；另按績效獎金或業務銷售獎金，如係以勞工工作達成預定目標而發放，與個別勞工之勞務提供有相當關連，具有因工作而獲得報酬之性質，應屬工資範疇；觀諸勞動基準法第 2 條第 3 款、第 24 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、同法施行細則第 10 條第 2 款、第 20 條之 1 規定、前揭前勞委會 85 年 2 月 10 日、93 年 2 月 10 日、勞動部 108 年 4 月 18 日函釋意旨自明。
- 2、依原處分機關 110 年 5 月 14 日訪談○君所製作之會談紀錄略以：「…
…問：請問貴公司是否有經勞資會議同意採用變形工時？與勞工約定每週起訖、休息日及例假日為何？……答：未曾經勞資會議同意

實施變形工時……每週起訖為週一至週日，每週可排定至少一個休息及一個例假日……各部門工作時間分如下：攝影為 9：30-18：30 或 10：30-19：30……問：請問貴公司如何與勞工約定薪制、薪資、計薪週期、發薪日及給付方式？是否每月提供工資各項目計算方式明細予勞工？如有，以何種方式提供？答：勞工皆為月薪制，每月 1 日至月底薪資（含加班費及考勤）於次月 10 日以現金方式給付，並會提供紙本薪資明細給予勞工簽收。問：請問勞工薪資項目？答：薪資明細表中加項有本薪、加班費及業績獎金，扣項則有勞健保及請假。業績獎金依個人有銷售商品之金額抽成。……」並經○君簽名確認在案。是業績獎金為依勞工銷售商品金額之抽成，乃勞工因工作而獲得之報酬且具有勞務對價性，應屬工資。復依卷附○君 110 年 3 月員工差勤明細表影本所載，○君 110 年 3 月 1 日、5 日、9 日、12 日、14 日、21 日、24 日、30 日延長工時各 3.5 小時、3.5 小時、3 小時、3 小時、3.5 小時、2.5 小時、3.5 小時、2.5 小時，平日延長工時在 2 小時以內計 16 小時，再延長工時在 2 小時以內計 9 小時，共計 25 小時，以○君該月工資 2 萬 6,913 元（本薪 24,000 元+業績獎金 2,913 元）計算，訴願人應給付○君 3 月平日延長工時工資 4,075 元【 $26,913/240 \times (4/3 \times 16 + 5/3 \times 9)$ 】，惟訴願人僅以本薪 2 萬 4,000 元計算延長工時工資，僅給付○君 3,631 元【 $24,000/240 \times (4/3 \times 16 + 5/3 \times 9)$ 】，短少給付 444 元，亦有○君 110 年 3 月薪資明細表影本在卷可憑；是訴願人未依規定給付勞工○君 110 年 3 月份平日延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，堪予認定。

(二) 關於違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定部分：

- 1、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 24 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項所明定。
- 2、查○君於前揭會談紀錄自承未經勞資會議同意實施變形工時，勞工採排班制，每週起訖為週一至週日，每週可排定至少一個休息日及一個例假日。復依勞工○君 110 年 3 月出勤紀錄，○君於 110 年 3 月 1

日至7日1週區間，僅3月4日為例假日，3月7日休息日9時1分至18時49分出勤工作8小時，訴願人依規定應給付○君休息日出勤之延長工時工資1,421元【 $26,913/240 \times (4/3 \times 2 + 5/3 \times 6)$ 】，惟訴願人並未給付○君休息日出勤之延長工時工資或給予補休。是訴願人使勞工於休息日出勤工作，未依勞動基準法第24條第2項規定給付休息日之延長工時工資之違規事實，洵堪認定。訴願人雖主張其業於109年4月9日勞資會議決議採用8週變形工時；惟縱認訴願人經營婚紗攝影業，而屬得適用勞動基準法8週彈性工時之行業，惟查○君於110年5月14日受檢時自承訴願人未經勞資會議同意實施變形工時；又訴願人於陳述意見時提出工作規則主張其採用4週變形工時，然與原處分機關實施檢查時之陳述內容前後不一致；嗣訴願人提起本件訴願時始檢附109年4月9日召開之勞資會議紀錄，惟按勞動基準法第30條第3項規定，實施8週變形工時制度，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之；查○君於會議紀錄自承訴願人未經勞資會議同意實施變形工時，該109年4月9日會議紀錄係事後所出具，且經原處分機關審認並無勞資會議代表選任過程（含選舉公告、日期、時間、票數等）、勞資會議開會通知、出席人員簽到紀錄足以證明其已踐行法定程序召開勞資會議之事證。訴願主張，不足採據。

（三）本件訴願人有違反勞動基準法第24條第1項、第2項規定之事實，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2萬元罰鍰，合計處4萬元罰鍰，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，並無不合，原處分應予維持。

五、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 110 年 8 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）