臺北市政府 111.02.15.　府訴一字第 1106108522 號訴願決定書

訴　　願　　人　○○股份有限公司

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 10 月 13 日北市勞動字第 11060254591 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營化粧品零售業等，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同） 110 年 8 月 6 日實施勞動檢查，發現訴願人非勞動部公告指定適用 4 週彈性工時制度之行業，不得適用 4 週彈性工時；並查得：

（一）訴願人與勞工約定依排班表時間出勤（如排定 9 小時班表，內有 1 小時休息時間，如排定 10 小時班表，內有 2 小時休息時間），於次月 10 日以轉帳方式發放本薪、職務津貼、免稅伙食津貼、實發效益獎金及休息日加給等工資；另每季發有超額效益獎金及台北津貼等項目（實際發放係配合年節獎金於每年 4、8、12 月發放）。

（二）訴願人與勞工○○○（下稱○君）約定 109 年 12 月份於新北市之板橋中山門市服務，並使○君於該月 3 日之休息日出勤工作 8 小時，訴願人應給付○君該休息日出勤工資新臺幣（下同） 2,013 元【（本薪 1 萬 6,620 元+職務津貼 4,800 元+免稅伙食津貼 2,400 元+實發效益獎金 3,500 元+超額效益獎金 8,894 元+台北津貼 1,925 元）/30 日/8 時*（4/3*2 時+5/3*6 時）】，惟訴願人未將每季發給之超額效益獎金及台北津貼等項目列入計算延長工時工資之計算基準，僅給予○君該休息日出勤工資 1,446 元，尚短少給付 567 元（2,013 元-1,446 元）；訴願人未依法給予○君休息日出勤工資，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 9 月 8 日北市勞動字第 1106098530 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。

經訴願人以 110 年 9 月 9 日書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人

為甲類事業單位，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定，並審酌訴願人事業規模（僱用勞工人數逾 1,000 人）、資力（實收資本額超過 1 億元）及應受責難程度較高，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、行政罰法第 18 條第 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 18 等規定，以 110 年 10 月 13 日北市勞動字第 11060254591 號裁處書（下稱原處分），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 110 年 10 月 15 日送達，訴願人不服，於 110 年 11 月 11 日經由原處分機關向本府提起訴願，11 月 19 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、依經濟部商工登記公示資料查詢服務登載，訴願人之公司所在地在臺中市，又原處分查認訴願人違反勞動基準法之相關事實，係發生於 109 年 12 月訴願人指派○君在新北市提供勞務，復查○君最後為訴願人提供勞務之地點在本市等情，依行政罰法第 29 條規定，本件似涉數機關均有管轄權；依勞動部職業安全衛生署 110 年 5 月 12 日勞職綜 3 字第 1100009106 號函載以：「主旨：有關民眾反映『○○股份有限公司』疑涉違反勞動基準法一案，事涉數地方政府管轄權責疑義，復如說明……說明：……二、依照行政罰法第 29 條第 1 項及第 31 條第 1 項規定……四、經洽悉陳情人……本案所稱長期未依法給付延長工時工資……等部分，係屬事業單位一體之制度疏漏且普遍存在於陳情人在職期間之各分店，為持續性發生之違法事實而非特定事件，陳情人亦非針對特定分店或服務任職期間進行陳情……其最終勞務提供地，同時亦為勞動契約終止之所在，即為臺北○○館。五、副本抄送臺北市政府勞動局，本案惠請依權責查處。……。」是本件業經勞動部職業安全衛生署指定原處分機關為管轄機關，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 3 條第 1 項規定：「本法於左列各業適用之：一、農、林、漁、牧業。二、礦業及土石採取業。三、製造業。四、營造業。五、水電、煤氣業。六、運輸、倉儲及通信業。七、大眾傳播業。八、其他經中央主管機關指定之事業。」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 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 32 條之 1 規定：「雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。」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。」

勞動事件法第 37 條規定：「勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。」

行政罰法第 18 條第 1 項規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」第 29 條第 1 項規定：「違反行政法上義務之行為，由行為地、結果地、行為人之住所、居所或營業所、事務所或公務所所在地之主管機關管轄。」第 31 條第 1 項規定：「一行為違反同一行政法上義務，數機關均有管轄權者，由處理在先之機關管轄。不能分別處理之先後者，由各該機關協議定之；不能協議或有統一管轄之必要者，由其共同上級機關指定之。」

勞動基準法施行細則第 3 條規定：「本法第三條第一項第一款至第七

款所列各業，適用中華民國行業標準分類之規定。」第 20 條之 1 第 2 款規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：……二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」

內政部 75 年 11 月 22 日（75）台內勞字第 450693 號函釋（下稱內政部 75 年 11 月 22 日函釋）：「一　勞動基準法（以下簡稱本法）第三條及本法施行細則第三條規定之事業，其認定依中華民國行業標準分類規定之場所單位之主要經濟活動為其分類基礎……。二　場所單位係指經濟活動之構成主體，（如一家工廠、一個農場、一家事務所等），以備有獨自之經營簿冊或可單獨辦理事業登記者，以為判斷。三　事業係屬一個場所單位者，如其經濟活動中有本法第三條所列各業者，應適用本法。四　事業具有二個以上場所單位者，應依左列原則認定之（一）各場所單位從事相同之經濟活動者，如其經濟活動所屬行業為本法適用範圍者，應適用本法。（二）各場所單位，從事之經濟活動不相同者，應分別依第三項原則認定；惟為便於事業之管理，凡其數個場所單位中有部分應適用本法者，其他場所單位，得適用本法。……。」

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）80 年 2 月 2 日（80）台勞動一字第 02431 號函釋（下稱前勞委會 80 年 2 月 2 日函釋）：「一　查事業單位應否適用勞動基準法，依該法第三條及其施行細則第三條規定其事業之認定，依中華民國行業標準分類規定之場所單位之主要經濟活動為其分類基礎，前經內政部 75.11.22 台內勞字第四五〇六九三號函釋在案。本會 78.08.26 台七十八勞動一字第一四六八六號函亦規定事業單位適用勞動基準法之認定，應以其所從事之主要經濟活動是否為該法第三條所列之行業為準。即事業單位從事多種性質不同之經濟活動時，按其產值（或營業額）最多者認定其行業，若產值（或營業額）相同者，按其員工人數或資產設備較多者認定之。二　事業單位適用勞動基準法如有疑義，應由當地主管機關查明該事業單位之前述各種資料後，逕行認定之。」

88 年 5 月 21 日（88）台勞動二字第 023006 號函釋（下稱前勞委會 88 年 5 月 21 日函釋）：「指定理髮及美容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所稱之特殊行業。」

101 年 6 月 21 日勞動 2 字第 1010015745 號函釋（下稱前勞委會 101 年 6 月 21 日函釋）：「……說明：……二、查勞動基準法第 2 條第 3 款規定…

…依該條款就工資之定義觀之，於認定何項給付內容屬於工資，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。……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，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。倘雇主為改善勞工之生活而給付之非經常性之給與；或縱為經常性給付，惟其給付係為雇主單方之目的，具有勉勵、恩惠性質之給與，仍非屬勞工工作之對價，允不認屬工資……。四、勞動基準法第 2 條第 3 款規定之工資……其屬正常工作時間內之所得者，於核計同法第 24 條所定之『平日每小時工資額』俾據以計算延時工資時，應予列計。……。」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	18
違規事件	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 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。……

」

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：

（一）訴願人近年來營業銷售佔比雖多數為化粧品零售，惟訴願人有部分場所係以美體美容業為主，亦自備獨立經營簿冊，依內政部 75 年 11 月 22 日函釋及前勞委會 88 年 5 月 21 日函釋意旨，訴願人部分場所應有 4 週彈性工時之適用。

（二）季發超額獎金之計算，係以團隊表現為計算基礎，並由盈餘獲利提撥分配給員工，並參非勞務給付要素核算以作為獎勵員工之用，不具經常性給與及勞務對價性，即非工資。況臺灣桃園地方法院 110 年 4 月 23 日 108 年度桃勞簡字第 50 號民事判決（下稱桃園地院 108 年桃勞檢字第 50 號民事判決）意旨，亦認季發超額獎金發放之數額除參酌員工之實際業績額外，仍另須考量責任額達成與否，非一經提供勞務即得必然換取，而係為激勵員工、由雇主單方所為具恩惠、勉勵性質之特殊給與，與勞動基準法所稱之工資殊異。

（三）台北津貼是訴願人為補助員工生活所按季發給之津貼，蓋於臺北市或新北市之物價較中南部高，訴願人為改善員工生活而為之費用補助措施，雖每月固定發放，然與員工一己勞務之付出無關，非具有勞務對價性。縱認前開獎金均須列入每小時工資額度計算，惟訴願人所提出之答辯既為前開民事法院所採納，自難認訴願人有違法之故意或過失。

四、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 110 年 8 月 6 日訪談訴願人之受任人即人事○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱 110 年 8 月 6 日會談紀錄）、勞動檢查結果通知書、訴願人之試算個人出勤期報表及○君之經常性薪資明細表、非經常性薪資明細表、109 年 12 月薪資單、109 年 12 月至 110 年 3 月工資明細表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張其有部分場所適用 4 週彈性工時；季發超額效益獎金及台北津貼均非屬勞動基準法之工資；縱屬工資，訴願人亦無主觀上故意或過失云云。依內政部 75 年 11 月 22 日函釋及前勞委會 80 年 2 月 2 日函釋意旨，有關事業之認定，依中華民國行業標準分類規定之場所單位之主要經濟活動為分類基礎，事業單位從事多種性質不同之經濟活動時，按其產值（或營業額）最多者認定其行業，若產值（或營業額）相同者，按其員工人數或資產設備較多者認定之；事業單位適用勞動基準法如有疑義，應由當地主管機關查明前述各種資料後逕行認定之。復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，或於勞動基準法第 36 條所定休息日工作之時間；勞工於勞動基準法第 36 條所定休息日工作，其工作時間在 2 小時以內者，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 2 小時後再繼續工作者，工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上；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、處分期日、違反條文及罰鍰金額；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 項及同法施行細則第 20 條之 1 定有明文。另按勞工延長工時提供勞務後，經雇主同意得選擇補休而放棄領取延長工時工資；勞動基準法第 32 條之 1 第 1 項亦有明文。本件查：

（一）依卷附原處分機關 110 年 8 月 6 日會談紀錄影本記載：「……問　請問勞工○○○是否曾為貴公司勞工？任職期間為何？……答　是的……108.8~110.2.18 板橋中山……110.3.1~3.15○○台北……3/12 勞工以存證信函終止勞動契約……問　請問貴公司與勞工○○○工時如何約定？如何記載出勤時間？是否採變形工時？答　工時依排班時間排定上班時間，9 小時的班就是含 1 小時休息，10 小時的班就是含 2 小時休息……另總公司 100 年 4 月 15 日第三屆第四次勞資會議通過採 4 週彈性工時，惟查 109 年度損益及稅額計算表顯示公司營收來源為其他化妝品，即批發零售業，非 4 週彈性工時之適用行業，故出勤週期以星期日至星期六為 1 週。……問　請問貴公司薪資項目裡實發效益獎金、季發超額獎金、季發獎勵金、其他加項合計、季發台北津貼如何規定？實發效益獎金與季發超額獎金皆依個人績效有一定之計算公式……季發台北津貼是在新北或台北服務之勞工

依其職等有一定的發給金額。問　請問貴公司如何發薪？何時發薪？發薪之項目及週期為何？答　……108 年至今皆為每月 10 日……以轉帳給予前月本薪、職務津貼、免稅伙食津貼、實發效益獎金及休息日加給，計算週期為 1 日至末日（前月）……。」並經○君簽名確認在案。

（二）查行政院主計總處中華民國行業標準分類第 10 次修訂（105 年 1 月）記載，4752 細類為化粧品零售業，指從事清潔用、保養用、彩粧用化粧品專賣之零售店；香水、香皂、沐浴乳、洗（潤）髮精、整髮劑、染髮劑專賣零售店亦歸入本類；次查卷附訴願人申報營利事業所得稅之 109 年度損益及稅額計算表影本記載，其營業收入分類表欄位為：「……標準代號 89475299 小業別 其他化粧品 ……營業收入淨額……」依上開內政部 75 年 11 月 22 日函釋及前勞委會 80 年 2 月 2 日函釋意旨，訴願人 109 年從事之主要經濟活動為化粧品零售業，並非理髮及美容業，即難認訴願人屬前勞委會 88 年 5 月 21 日函釋所稱可適用 4 週彈性工時之理髮及美容業。雖訴願人主張其部分場所係經營美體美容業為主等語，惟其未提供 109 年時有以美體美容業或理髮及美容業為其場所主要經濟活動之證物供核，尚難對其為有利之認定。是原處分機關審認訴願人非勞動部公告指定適用 4 週彈性工時制度之行業，不得適用 4 週彈性工時，並據以查認 109 年 12 月 3 日為○君之休息日，自無違誤。

（三）次按勞動基準法第 2 條第 3 款之工資，非謂必須符合「經常性給與」要件始屬工資，而係以是否具有「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；「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，立法原旨在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，故特明定應屬工資，以資保護；有前勞委會 101 年 6 月 21 日函釋意旨可資參照。勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬；勞動事件法第 37 條定有明文。查卷附 110 年 8 月 6 日會談紀錄、訴願人之員工薪酬管理辦法及非經常性薪資明細表等資料影本可知，超額效益獎金係依個人績效有一定之計算方式發給，台北津貼則係在新北市或臺北市服務之勞工依其職等有一定的發給金額；是上開工資項目均係勞工服勞務始能獲得之報酬

，具勞務對價性，且已形成時間上固定發放之制度，並非臨時起意而與工資無關之給與，當具給付之經常性，尚難認單純係勉勵或恩惠性質之給與，故應屬勞動基準法第 2 條第 3 項之工資。次查訴願人援引之桃園地院 108 年桃勞檢字第 50 號民事判決，雖認超額效益獎金非屬勞動基準法之工資，惟該判決亦指明超額效益獎金須考量責任額達成與否等語，益證勞工須服勞務並達成訴願人公司規定之額度，始得領取，與個別勞工之勞務提供有相當之關連，應具勞務對價性，而屬工資；況行政救濟與民事訴訟各有不同之規範目的，民事判決固得為行政救濟認定事實之依據，惟如有確切之反證，行政機關仍得基於職權本於調查所得，自為獨立之認定及裁判，而不受該民事確定判決認定事實及其法律見解之拘束；是訴願人就此所陳，尚難據之而對其為有利之認定。

（四）復稽之訴願人之試算個人出勤期報表影本記載 109 年 12 月 3 日為○君之休息日，○君於該日出勤工作，出勤時間為 10 時 32 分至 21 時 10 分，班別為 11 時至 21 時計 10 小時，扣除休息時間 2 小時，當日出勤時間為 8 小時；○君於休息日工作在 2 小時以內之時數計 2 小時，休息日工作 2 小時後至 8 小時間繼續工作之時數計 6 小時。訴願人應給付○君該休息日出勤工資 2,013 元【（本薪 16,620 元+職務津貼 4,800 元+免稅伙食津貼 2,400 元+實發效益獎金 3,500 元+超額效益獎金 8,894 元+台北津貼 1,925 元）/30 日/8 時*（4/3*2 時+5/3*6 時）】。惟查○君之 109 年 12 月薪資單及 109 年 12 月至 110 年 3 月工資明細表影本所示，訴願人僅給付○君休息日出勤工資 1,446 元，尚短少給付 567 元（ 2,013 元-1,446 元），亦未提供○君同意選擇補休放棄領取休息日出勤工資之事證供核。是訴願人有未依規定給付○君休息日出勤工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關審酌訴願人事業規模（僱用勞工人數逾 1,000 人）、資力（實收資本額超過 1 億元）及應受責難程度較高等情狀，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，揆諸前揭規定，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　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　111　年　2　月　15　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）