

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 11 月 2 日北市勞動字第 11060255591 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營汽車維修業，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 18 日實施勞動檢查，查得：

- （一）訴願人勞工○○○（下稱○君） 110 年 6 月 25 日應於 8 時 30 分上班，遲至 8 時 35 分上班。訴願人應扣未提供勞務 5 分鐘薪資，計新臺幣（下同）11 元【（本薪 24,000 元+考核津貼 3,000 元+職務津貼 3,300 元=30,300 元）/30 日/8 小時/60 分鐘 x 5 分鐘=10.5 元，四捨五入以整數計為 11 元）】，惟訴願人以遲到每分鐘扣薪 5 元，計扣 25 元，溢扣 14 元，有工資未全額給付情事，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。
- （二）訴願人勞工○○○（下稱○君）於 110 年 6 月 5 日、19 日、26 日（均為星期六）休息日出勤各 4 小時，訴願人應給付休息日出勤工資 2,625 元【本薪 24,000 元+考核津貼 3,000 元+台數獎金 5,000 元+全勤獎金 3,000 元=35,000 元；（35,000 元/30 日/8 小時 x 3 日 x 2 小時 x 4/3）+（35,000 元/30 日/8 小時 x 3 日 x 2 小時 x 5/3）=1,166.6 元+1,458.3 元=2,624.9 元，四捨五入以整數計為 2,625 元）】，惟訴願人僅給付 1,908 元，短付 717 元，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

二、原處分機關爰以 110 年 9 月 9 日北市勞動字第 1106099027 號函檢送勞動檢查結果通知書等予訴願人，命立即改善，並通知訴願人陳述意見，惟未獲回復。原處分機關審認訴願人為乙類事業單位，違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 24 條第 2 項規定，爰依同法第 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 13、18 等規定，以 110 年 11 月 2 日北市勞動字第 11060255591 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、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。該裁處書於 110 年 11 月 4 日送達，訴願人不服，於 110 年 12 月 1 日經由原處分機關向本府提起訴願，111 年 1 月 27 日補充訴願理由，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。」

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（下稱 85 年 2 月 10 日函釋）：「主旨：關於工資認定疑義……復請查照。說明：……二、查勞動基準法第二條第三款規定……，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』……或『其他任何名義之經常性給與』均屬之，但非謂『工資、薪金』……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……。」

87 年 8 月 20 日（87）台勞動二字第 035198 號函釋（下稱 87 年 8 月 20 日函

釋)：「績效獎金如係以勞工工作達成預定目標而發放，具有因工作而獲得之報酬之性質，依勞動基準法第二條第三款暨施行細則第十條規定，應屬工資範疇……。」

87 年 9 月 14 日 (87) 台勞動二字第 040204 號函釋 (下稱 87 年 9 月 14 日函釋)：「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。……。」

勞動部 104 年 11 月 17 日勞動條 3 字第 1040132417 號書函釋 (下稱 104 年 11 月 17 日書函釋)：「主旨：所詢勞工遲到之時段，應否納入工作時間疑義乙案……。說明：……二、……勞工上班遲到之時間，因未提供勞務，雇主得就遲到時間比例扣發當日工資。……。」

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二分之一。	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：
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。	1.…… 2.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	法規名稱	委任事項
16	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願及補充理由略以：訴願人於日前收悉原處分，經詳閱所載之事實內容後，覺有多處與當時之經過事實與雙方認知有所不同。訴願人位於內湖科技園區，平日上、下班時段，交通極為壅塞，為體恤員工，制定每月出勤時間如遲到時間未達 20 分鐘，則不予懲處之彈性作法，每月遲到時間總時數達 20 分鐘者，才象徵式給予懲處。○君 110 年 6 月份遲到時間業已超過 20 分鐘，訴願人才給予懲罰扣薪 25 元以示警惕。請撤銷原處分。

三、查原處分機關審認訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關 110 年 8 月 18 日訪談訴願人助理○○○所製作之勞動條件檢查會談紀錄含附件 1 違反勞動基準法等規定事項（下稱會談紀錄）、○君及○君 110 年 6 月份出勤紀錄及薪資清冊等資料影本附卷可稽，原處分自屬有據。

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）按除法令另有規定或勞雇雙方另有約定者外，工資應全額直接給付勞工；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 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項所明定。又勞工上班遲到之時間，因未提供勞務，雇主得就遲到時間比例扣發當日工資；復有前揭勞動部 104 年 11 月 17 日書函釋意旨可資參照。

（二）依卷附原處分機關 110 年 8 月 18 日會談紀錄影本記載略以：「……問 請問……1. 與受僱勞工約定每日正常工時？工作時間起訖、約定上下班時間？……答 1. 每日正常工時 8 小時……員工○○○例 08：30～17：30。……問 請問……受僱勞工出勤紀錄之記載方式？工作時間如何認定？答 本公司受僱勞工出勤紀錄之記載方式 員工上班出勤、下班退勤各打 1 次卡。……問 請問……是否僱用勞工○○○？……約定勞動條件（薪資……）？答 有僱用勞工○○○，約定全職助理人員，月薪制本薪 24000 元（○員 110.6.15 到職

），考核津貼 3000，職務津貼 3300，合計 30300 元。……。問 …
…請問……○○○110 年 6 月份薪資計給及遲到扣薪 25 元？答 員工
○○○約定月薪（未含全勤）合計 30300 元，110 年 6 月 25 日出勤紀
錄上班卡 08：35，因遲到 5 分鐘，以每分鐘 5 元計扣，合計扣薪 25 元
。……問 請問……薪資清冊……員工薪資項目……『考核津貼』
等計給辦法？答 考核津貼是依據員工該月份工作表現有無疏失核
定給予。……。附件 1 違反……勞動基準法第 22 條第 2 項……例有員
工○○○110 年 6 月份遲到扣薪未按比例……。」上開會談紀錄並經
○○○簽名確認在案。

（三）依前開會談紀錄影本，○君每月薪資（未含全勤）3 萬 300 元，則○
君 110 年 6 月 15 日到職，其 110 年 6 月份工作 16 日薪資為 1 萬 6,160 元（
 $30,300/30 \text{ 日} \times 16 \text{ 日} = 16,160 \text{ 元}$ ）。次依卷附○君 110 年 6 月份薪資清
冊影本記載，其 110 年 6 月份之薪資總額為 1 萬 6,160 元（本薪 12,800
元+考核津貼 1,600 元+職務津貼 1,760 元=16,160 元），扣除○君之
勞保費 295 元、健保費 744 元、遲到 25 元，實領薪資 1 萬 5,096 元（ $16,160 \text{ 元} - \text{勞保費 } 295 \text{ 元} - \text{健保費 } 744 \text{ 元} - \text{遲到 } 25 \text{ 元} = 15,096 \text{ 元}$ ）。

（四）復依前開會談紀錄及○君 110 年 6 月份出勤紀錄影本記載，○君上班
時間自上午 8 時 30 分開始及○君 110 年 6 月份 16 個工作日之上班時間
，除 6 月 25 日係 8 時 35 分外，其餘 15 個工作日上班時間均未逾 8 時 30
分。是○君 110 年 6 月 25 日應於 8 時 30 分上班，遲至 8 時 35 分上班，○
君遲到未提供勞務，應扣 11 元【（本薪 24,000 元+考核津貼 3,000 元
+職務津貼 3,300 元=30,300 元）/30 日/8 小時/60 分鐘 $\times 5 \text{ 分鐘} = 10.5 \text{ 元}$
，四捨五入以整數計為 11 元）】，惟訴願人扣薪 25 元，是訴願人溢
扣○君工資 14 元，有工資未全額直接給付勞工，違反勞動基準法第
22 條第 2 項規定之情事，洵堪認定。訴願人雖主張○君 110 年 6 月份
遲到時間業已超過 20 分鐘云云，惟與卷附○君 110 年 6 月份出勤紀錄
影本記載不符。訴願主張，不足採據。是原處分機關以訴願人為乙
類事業單位，依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及
裁罰基準等規定，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓
名等，並無不合，此部分原處分應予維持。

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）按雇主使勞工於勞動基準法第 36 條所定休息日工作，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一又三分之一以

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一又三分之二以上；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、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。又所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括非臨時起意且非與工作無關之給與；績效獎金如係以勞工工作達成預定目標而發放，具有因工作而獲得之報酬之性質，應屬工資範疇；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，亦屬工資範疇；復有前勞委會 85 年 2 月 10 日函釋、87 年 8 月 20 日函釋及 87 年 9 月 14 日函釋意旨可參。

(二) 依卷附原處分機關 110 年 8 月 18 日會談紀錄影本記載略以：「……問

請問……4. 受僱勞工休息日、例假、工作日、休假日如何排定？

答 ……4. 通常星期一至五為工作日，星期六、日為休息日、例假

。休息日如有出勤，通常加班 4 小時（08：00-12：00）。……問

請問……是否訂定員工全勤（獎金）制度？……答 有訂定全勤獎

金制度，一個月中累計 20 分鐘內，無早退，無請事假、病假者，即

可拿到（符合）全勤獎金。……問 請問……薪資清冊……員工薪

資項目『台數獎金』、『考核津貼』等計給辦法？答 考核津貼是

依據員工該月份工作表現有無疏失核定給予。『台數獎金』是員工

該月份執行驗車的台數，台數有達標或超標而給予不同的獎金……

。附件 1 違反……勞動基準法第 24 條第 2 項……例有員工○○○110

年 6 月份休息日出勤合計 12 小時，僅計給 1908 元，短計休息日加班

費。……。」上開會談紀錄並經○○○簽名確認在案。

(三) 次依卷附○君 110 年 6 月份出勤紀錄影本記載，○君 110 年 6 月 5 日、1

9 日、26 日（均為星期六）均出勤各 4 小時；依○君 110 年 6 月薪資清

冊影本記載，其薪資總額為本薪 2 萬 4,000 元、考核津貼 3,000 元、

台數獎金 5,000 元、全勤獎金 3,000 元、加班費 1,908 元。依前勞委

會 85 年 2 月 10 日函釋、87 年 8 月 20 日函釋及 87 年 9 月 14 日函釋意旨，

考核津貼、台數獎金及全勤獎金均屬工資。是訴願人計給○君之加

班費（即休息日出勤工資），應為 2,625 元【本薪 24,000 元+考核津

貼 3,000 元+台數獎金 5,000 元+全勤獎金 3,000 元=35,000 元；（35,0

00 元/30 日/8 小時 x3 日 x2 小時 x4/3）+（35,000 元/30 日/8 小時 x3 日 x

2 小時 x 5/3) =1,166.6 元+1,458.3 元=2,624.9 元，四捨五入以整數計為 2,625 元)】，惟訴願人僅給付○君 1,908 元，訴願人有休息日出勤工資未全額給付，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，亦不足採。是原處分機關以訴願人為乙類事業單位，依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名等，並無不合，此部分原處分亦應予維持。

六、至訴願人申請陳述意見一節，經審酌本件訴願人違規事實已臻明確，核無進行陳述意見之必要，併予敘明。

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
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 111 年 4 月 26 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）