

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 113 年 8 月 28 日北市勞動字第 11360271011 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。原處分機關於民國（下同）113 年 6 月 26 日派員實施勞動檢查，訴願人表示與勞工約定出勤時間為 11 時 30 分至 14 時 30 分及 16 時 30 分至 21 時 30 分，1 日正常工時為 8 小時，經 113 年 1 月 8 日勞資會議同意實施 4 週變形工時制度，113 年 4 月份 4 週工作週期為 113 年 4 月 1 日至 4 月 28 日，依曆連續，勞工以機械式卡鐘登載上、下班時間作為出勤紀錄，薪資項目有工資、職務加給、業績獎金及日常分績獎金，以「工資＋職務加給＋業績獎金」作為加班費計算基準，每月 10 日發放上月工資，並查得：

- （一）訴願人使所僱勞工○○○（下稱○君）於 113 年 4 月份平日延長工時共計 3 小時〔4 月 6 日（1 小時）、4 月 10 日（0.5 小時）、4 月 13 日（0.5 小時）、4 月 21 日（1 小時）〕，惟未給付○君當月延長工時工資新臺幣（下同）707 元〔（工資 30,000 元＋職務加給 0 元＋日常分績獎金 10,000 元＋業績獎金 2,400 元）／240×3 小時×4／3=706.67〕，其他勞工○○○、○○○、○○○（下稱○君）亦有相同情事，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。
- （二）訴願人使○君於 113 年 4 月 15 日及 4 月 26 日休息日分別出勤 8 小時，惟未給付○君休息日出勤工資 4,476 元〔（工資 30,000 元＋職務加給 0 元＋日常分績獎金 10,000 元＋業績獎金 2,400 元）／240×（4 小時×4／3+12 小時×5／3）=4475.56〕，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。
- （三）訴願人使○君於 113 年 4 月 4 日（民族掃墓節）及 4 月 5 日（兒童節）出勤，惟未加給○君國定假日出勤工資 2,800 元〔（工資 30,000 元＋

職務加給 0 元+日常分績獎金 10,000 元+業績獎金 2,000 元) / 30 日* 2 日= 2,800 元]，其他勞工○○○、○○○亦有相同情事，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關爰以 113 年 7 月 16 日北市勞動字第 1136080900 號函檢送勞動檢查結果通知書等予訴願人，並通知其陳述意見，經訴願人以 113 年 7 月 29 日書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 2 項及第 39 條規定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定，以 113 年 8 月 28 日北市勞動字第 11360271011 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、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 113 年 8 月 29 日送達，訴願人不服，於 113 年 9 月 27 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 條第 1 項、第 2 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。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。……」「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 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」第 36 條第 1 項及第 2 項第 3 款規定：「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。」「雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：……三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。」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……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。……。」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 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。」

行政罰法第 8 條規定：「不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。」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。」

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。……」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。」第 24 條之 3 規定：「本法第三十九條所定休假日，為本法第三十七條所定休假及第三十八條所定特別休假。」

紀念日及節日實施辦法第 4 條第 2 款規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：……二、民族掃墓節。」第 5 條第 1 項第 4 款、第 2 項第 1 款規定：「下列節日，由有關機關、團體、學校舉行慶祝活動：……四、兒童節：四月四日。」「前項節日，按下列規定放假：一、兒童節：放假一日。」

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 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……。」

101 年 9 月 24 日勞保 2 字第 1010028123 號函釋（下稱 101 年 9 月 24 日函釋）：「……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……。」

勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋（下稱 104 年

4 月 23 日函釋)：「……依勞動基準法第 37 條及其施行細則第 23 條規定之應放假日（俗稱之國定假日……），均應予勞工休假。雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應依同法第 39 條規定加倍發給。勞資雙方亦得就『國定假日與工作日對調實施』進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工『個人』之同意。三、至於勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他『工作日』實施，仍應確明前開所調移國定假日之休假日期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法。……。」

臺北市政府 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公告『工會法等 15 項中央法規』所定臺北市政府（以下簡稱本府）有關裁處權限事項，自中華民國 113 年 1 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 15 項中央法規』所定本府有關裁處權限事項委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附件：工會法等 15 項中央法規裁處權限委任勞動局辦理事項表（節錄）

項次	法規名稱	委任事項
8	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：

- （一）訴願人與員工有協議抵充事項，勞動檢查時已提供工資抵充給付協議書，約定獎金抵充延長工時工資，故並無計算延長工時之工資；另與員工針對排假及國定假日調移達成口頭協議，員工已知並同意將假日調移至其他日排休，且國定假日亦屬延長工時，前開所述協議書業已協議抵充；針對勞動基準法第 24 條第 1 項、第 2 項及第 39 條規定之所列缺失存有疑義，請予以查核確認。
- （二）訴願人為初犯且為微型企業（不含雇主為 4 人），諸多協議多為口頭協議，但不應影響雙方協議之效力，請依行政罰法第 8 條及第 18 條予以減輕處分。

三、查訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關 113 年 6 月 26 日訪談訴願人之受任人○○○（下稱○君）製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱 113 年 6 月 26 日會談紀錄）、訴願人勞資會議紀錄、113 年 4 月排班表、攷勤表、薪資明細表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張勞動檢查時已提供工資抵充給付協議書，約定獎金抵充延長工時工資，故並無計算延長工時之工資；另與員工針對排假及國定假日調移達成口頭協議，員工已知並同意將假日調移至其他日排休；其為初犯且為微型企業，諸多協

議多為口頭協議，但不應影響雙方協議之效力，請依行政罰法第 8 條及第 18 條予以減輕處分云云。查本件：

- (一) 按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時；每日工作時間超過 8 小時部分及休息日工作之時間，即為雇主延長勞工工作之時間；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；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；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；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；民族掃墓節、兒童節，勞工應放假 1 日；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，應加倍發給工資；違反者，各處 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 1 項、第 2 項、第 30 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、紀念日及節日實施辦法第 4 條第 2 款、第 5 條第 2 項第 1 款所明定。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；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」，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，故特於勞動基準法明定應屬工資，以資保護；復有前勞委會 87 年 8 月 20 日、101 年 9 月 24 日函釋意旨可參。
- (二) 依卷附原處分機關 113 年 6 月 26 日會談紀錄影本記載略以，訴願人與勞工約定正常工時為 8 小時，工作時間 11 時 30 分至 14 時 30 分、16 時 30 分至 21 時 30 分，表定休息時間 14 時 30 分至 16 時 30 分，實際休息時間仍以打卡為準，延長工時起算以正常工時達 8 小時起算；每週週期起訖為週一至週日，週六、日固定休假，國定假日均為休假；經勞資會議同意實施 4 週變形工時制度，出勤紀錄登載方式以紙卡打卡，實際提供勞務時間以打卡為準，延長工時時數由訴願人主動計算無需申請，每月薪資連同加班費及法定扣項（事、病假均有扣薪）之計薪週期為當月 1 日至當月月底，於次月

10 日發薪，加班費計算基準為工資、職務加給、業績獎金（個人績效獎金，非加班費）之加總，日常分績獎金（團體績效獎金，非加班費，抵扣加班費），該會談紀錄並經○君簽名確認在案。復依訴願人 113 年 7 月 29 日書面陳述意見內容略以，日常分績獎金為考核員工平常工作品質、工作疏失、出勤狀況、區域衛生狀況、客訴狀況等，如無缺失為滿分，會給予全額 1 萬元，業績獎金為銷售店內商品之業績給予抽成分潤，僅有公告員工，並無實體紙本辦法。

（三）查依卷附訴願人 113 年 4 月份排班表、攷勤表影本所示，○君於 4 月份平日延長工時共計 3 小時（4 月 6 日 21 時 30 分至 22 時 30 分、4 月 10 日 21 時 30 分至 22 時、4 月 13 日 21 時 30 分至 22 時、4 月 21 日 21 時 30 分至 22 時 30 分），訴願人應給付○君平日之延長工時工資 700 元〔（工資 30,000+職務加給 0 元+日常分績獎金 10,000 元+業績獎金 2,000 元）／240*3 小時* 4／3=700〕；另○君於 4 月 1 日至 4 月 28 日之 4 週區間內，排定 4 月 15 日、4 月 26 日為休息日，該 2 日各出勤 8 小時，訴願人應給付○君休息日出勤之延長工時工資 4,434 元〔（工資 30,000 元+職務加給 0 元+日常分績獎金 10,000 元+業績獎金 2,000 元）／240*（4 小時* 4／3+12 小時* 5／3）=4433.33〕，惟依卷附 113 年 4 月份○君薪資明細表影本記載，訴願人未給付○君平日及休息日出勤之延長工時工資；又○君於 113 年 4 月 4 日（民族掃墓節）、4 月 5 日（兒童節）出勤，訴願人應給付○君國定假日出勤工資 2,800 元〔（工資 30,000 元+職務加給 0 元+日常分績獎金 10,000 元+業績獎金 2,000 元）／30 日* 2 日= 2,800 元〕，惟依卷附 113 年 4 月份○君薪資明細表影本記載，訴願人未給付○君國定假日出勤加倍工資。是訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 2 項及第 39 條規定之事實，洵堪認定。

（四）至訴願人給付勞工之業績獎金，其既係因勞工工作達成預定目標而發放，並與勞務奉獻程度相關，具有因勞務工作而獲得之報酬之性質，依前勞委會 87 年 8 月 20 日函釋意旨，應屬工資範疇；且查訴願人稱日常分績獎金為考核員工平常工作品質、工作疏失、出勤狀況、區域衛生狀況、客訴狀況而發給之獎金，具有勞務對價性及經常性給與之性質，依勞動基準法第 2 條第 3 款規定及前勞委會 101 年 9 月 24 日函釋意旨，應屬工資。又雇主延長勞工工作時間，應依勞動基準法第 24 條之標準加給其延長工作時間工資，此為法律強制規定，訴願人不得以事先約定獎金或其他給付抵充而免除該義務；又依卷附訴願人 113 年 4 月份之○君、○君薪資明細表影本所示，即有各項加班

費（平日、休息日、國定假日）之給付項目，其等與日常分績獎金項目分別羅列，性質不同，自不得相互抵充。又訴願人雖主張國定假日調移與員工達成協議，惟未提供○君調移 113 年 4 月 4 日（民族掃墓節）及 4 月 5 日（兒童節）國定假日休假至當月其他工作日之事證以實其說，尚難據之而對其為有利之認定。訴願主張，委難採憑。

- （五）末按不得因不知法規而免除行政處罰責任，但按其情節，得減輕或免除其處罰，為行政罰法第 8 條所明定。該條所稱之按其情節，係指行為人之不知法規，是否具有不可歸責之情事，而得減輕或免除行政處罰責任而言。本件訴願人並未提出具體事證證明其有特殊之正當理由，致無法得知法規存在；縱訴願人主張為初犯且為微型企業，惟此為原處分機關依行政罰法第 18 條第 1 項規定，於法定罰鍰額度內，考量訴願人違規情節裁處罰鍰金額高低之事由。查本件原處分機關業已審酌訴願人之違規情節，就其違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 2 項、第 39 條規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定，各處法定最低額 2 萬元罰鍰，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，揆諸前揭規定，並無不合。訴願主張，不足採據。惟原處分記載訴願人應給付○君 113 年 4 月份延長工時工資 707 元、休息日出勤工資 4,476 元，此部分核算金額分別溢計 7 元、42 元，所憑理由雖有不當，然與原處分就訴願人違反前揭規定所為之處分結果並無二致。從而，依訴願法第 79 條第 2 項：「原行政處分所憑理由雖屬不當，但依其他理由認為正當者，應以訴願為無理由。」之規定，原處分仍應予維持。

五、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第 79 條第 1 項、第 2 項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員	連	堂	凱（公出）
委員	張	慕	貞（代行）
委員	陳	愛	娥
委員	邱	駿	彥
委員	李	瑞	敏
委員	王	士	帆
委員	陳	衍	任
委員	周	宇	修
委員	陳	佩	慶

委員 邱 子 庭

中 華 民 國 113 年 12 月 25 日

本案依分層負責規定授權人員決行

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）