

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 113 年 11 月 27 日北市勞動字第 11360277021 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營鐘錶及眼鏡零售業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）113 年 9 月 19 日、9 月 26 日實施勞動檢查，發現訴願人與內勤人員及業務人員約定出勤制度依照政府公告行事曆出勤，上下班時間為 9 時 30 分至 18 時 30 分，休息時間為 1 小時，每日正常工時為 8 小時，並以門禁指紋刷卡方式記錄勞工出勤時間；門市人員每 7 日週期起迄為星期日至星期六，於每 7 日週期內給予 1 日例假日及 1 日休息日，上下班時間採輪班制，出勤紀錄由門市人員以電腦系統刷卡簽到記錄每日出勤時間；勞工工資結構為「本薪」、「伙食津貼」、「證照津貼」、「業績獎金」及「個人業績達標獎金」，「個人業績達標獎金」係勞工每月個人實際銷售業績大於或等於每月個人目標業績，則發給對應之獎金數額，乃勞工提供勞務取得一定業績目標則發給之報酬，故屬工資；與勞工約定每月 5 日發薪，計薪週期為上月 1 日至月底之出勤、請假及加班，並查得：

（一）勞工○○○（下稱○君）113 年 7 月 1 日至 7 月 26 日在職期間，於 7 月 24 日、25 日各請事假 5 小時及 8 小時，○君 7 月份工資應為新臺幣（下同）4 萬 3,736 元【〔（本薪 52,000 元+伙食津貼 3,000 元+證照津貼 0 元+業績獎金 0 元+個人業績達標獎金 0 元）／（30*26）〕-〔（本薪 52,000 元+伙食津貼 3,000 元+證照津貼 0 元+業績獎金 0 元+個人業績達標獎金 0 元）／（30／8*13）〕-勞保費 952 元】，惟訴願人僅給付○君 4 萬 2,198 元，短少給付○君 1,538 元（43,736-42,198），訴願人工資未全額直接給付○君，另勞工○○○亦有相同情事，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

（二）依勞工○○○（下稱○君）113 年 7 月份出勤資料，○君分別於 7 月 4

日、7 月 8 日、7 月 12 日、7 月 14 日、7 月 17 日、7 月 19 日、7 月 27 日、7 月 28 日、7 月 29 日及 7 月 31 日各延長工時 2 小時、2 小時、2.5 小時、2 小時、2 小時、2 小時、2.5 小時、2 小時、2 小時及 2 小時，當月合計平日延長工時共 21 小時，依法應將「個人業績達標獎金」計入工資計算基準，給予○君 7 月份平日延長工時工資 4,787 元【〔(本薪 22,000 元+伙食津貼 3,000 元+證照津貼 6,000 元+業績獎金 8,046 元+個人業績達標獎金 1,500 元)／240〕*〔(4／3*20)+(5／3*1)〕】，惟訴願人僅計給○君 4,042 元，短少給付○君平時延長工時工資 745 元(4,787-4,042)，○君 6 月份亦有相同情事，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

二、原處分機關爰以 113 年 10 月 18 日北市勞動字第 1136098632 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 113 年 10 月 28 日書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違規事證明確，違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 24 條第 1 項規定，且為實收資本額超過 1 億元之事業單位，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則（下稱共通性原則）第 4 點第 2 款等規定，以 113 年 11 月 27 日北市勞動字第 11360277021 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 2 萬元、5 萬元罰鍰，合計處 7 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 11 月 28 日送達，訴願人不服，於 113 年 12 月 23 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 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。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。……。」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 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。」

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。」

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……之部分。……」

違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第 4 點第 2 款規定：「下列違反本法第二十四條……規定者，主管機關應審酌其資力及三年內再次違反同條規定之次數，依本法第七十九條第一項規定，處新臺幣五萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得依同條第四項規定，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一：……（二）依法辦理公司登記或商業登記，且實收資本額或在中華民國境內營運資金超過新臺幣一億元之事業單位。」

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……。」

勞動部 111 年 3 月 14 日勞動條 2 字第 1110140080 號函釋（下稱 111 年 3 月 14 日函釋）：「主旨：有關勞動基準法（以下簡稱本法）第 22 條第 2 項……規定適用疑義……。說明：一、查本法第 22 條第 2 項規定所規範者，係工資應全額、直接給付，爰凡雇主於勞動契約約定之日期未給付或未全額給付勞工工資，縱於事後補給，不論是否為全額或差額，均應以違反該項規定論處。……」

111 年 7 月 28 日勞動條 2 字第 1110140678 號函釋：「……說明：……三、次查雇主延長勞工工作時間或徵得勞工同意於休假日工作者，其延長工作時間工資或休假日出勤加倍工資，本應於勞工提供勞務之事實發生後最近之工資給付日或當月份發給。依所附資料，事業單位受檢時自陳係因（HR 系統）設定誤差，未併彙整勞工請領加班費之時數，致 110 年 11 月薪資給付日未併結付當月

之加班費，以違反本法第 24 條規定論處為妥。……」

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：訴願人於 113 年 2 月首次導入業績達標獎金制度，誤認其為非經常性工資，另 113 年 1 月全面上線新的薪資計算系統操作疏漏，致未能正確計算加班費基礎；已全面補償受影響員工之薪資差額且支付完畢，本次違規為初次發生，且源於政策導入與新系統操作技術性錯誤，符合行政罰法第 8 條但書減輕處罰條件。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事實，有原處分機關 113 年 9 月 19 日、9 月 26 日訪談訴願人人資○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、勞動檢查結果通知書、訴願人 113 年 6 月、113 年 7 月出勤紀錄及薪資支付明細表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於違反勞動基準法第 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 款及第 80 之 1 第 1 項所明定。次按雇主於勞動契約約定之日期未給付或未全額給付勞工工資，縱於事後補給，不論是否為全額或差額，均應以違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定論處；復有勞動部 111 年 3 月 14 日函釋意旨可參。

（二）依卷附 113 年 9 月 26 日會談紀錄影本記載略以：「……問 14 請貴公司說明○○○之 113 年 7 月薪資明細中本薪加伙食津貼之計算方式及請事假扣款計算方式？答 14 勞工○○○……其於 113 年 7 月 26 日離職，而 7 月薪資計算方式如下：……（本薪 52,000 元＋伙食津貼 3,000 元）÷31 日×26 日= 46,129 元。而當月（7 月）勞工○○○於 113 年 7 月 25 日請事假 8 小時及 113 年 7 月 24 日請事假 5 小時，共請 13 小時事假，

而計算方式為（本薪 52,000 元+伙食津貼 3,000 元）÷30 日÷8 小時×13 小時= 2,979 元，因此用前面在職 26 日之月薪 46,129 元扣除請事假 2,979 元，扣除勞保 952 元，等於 7 月實際給付 42,198 元。問 15 請貴公司說明 7 月份破月薪資和 8 月破月薪資之計算方式由 31 日（7 月份）改為 30 日（8 月份）之原因？……答 15 公司有發現請事假扣除時用 30 天計算，而破月薪資以實際大小月除 31 日，會變成少給員工，就會導致請事假扣得比較多，而破月薪資給的比較少，故於 8 月計薪時更改公式。問 16 承上題，那貴公司發現有上述問題時，有將前面少給的部分還給勞工嗎？答 16 目前無。……」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。

（三）次查○君 113 年 7 月份在職 26 日，薪資應為 4 萬 3,736 元【〔（本薪 52,000 元+伙食津貼 3,000 元+證照津貼 0 元+業績獎金 0 元+個人業績達標獎金 0 元）／（30*26）〕-〔（本薪 52,000 元+伙食津貼 3,000 元+證照津貼 0 元+業績獎金 0 元+個人業績達標獎金 0 元）／（30/8*13）〕-勞保費 952 元】，惟依卷附訴願人 113 年 7 月薪資支付明細表影本所示，訴願人僅給付○君 4 萬 2,198 元，有短發○君工資 1,538 元（43,736-42,198=1,538）情形，是訴願人有未全額給付○君工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。

五、原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

（一）按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；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，包含勞工每日工作時間超過 8 小時之部分；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，工資應按平日每小時工資額加給 3 分之 2 以上；依法辦理公司登記或商業登記，且實收資本額或在中華民國境內營運資金超過 1 億元之事業單位違反上開規定者，各處 5 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；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 20 條之 1 及共通性原則第 4 點第 2 款等定有明文。又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；復有前勞委會 87 年 8 月 20 日函釋意旨可參。

(二) 依卷附 113 年 9 月 19 日會談紀錄影本記載略以：「……問請問……工時制度為何？每日工作時間之起訖？休息時間之起訖？並請說明工作日、休息日及例假日如何排定？一週排定之起訖日為何？答公司採政府辦公日曆出勤……門市人員採每 7 日 1 例 1 休制度排班。……勞工○○○為門市人員……其每日工作時間之起迄皆為不同，採輪班制，每日表定上班時間起算 9 小時，並扣除休息時間 1 小時後，為工作時間 8 小時，並於工作時間滿 8 小時後開始計算加班時數。而門市人員一週起迄為星期日至星期六。問請問……如何記載勞工出勤狀況？……出勤紀錄是否為工作時間？……答……門市人員以上電腦系統刷卡記錄出勤時間，公司會以出勤紀錄為工作時間……問請問……加班制度為何？……平日及休息日加班時間起計時間點以及計算加班時數之最小單位？……答公司加班制度是勞工於表定下班時間後有繼續工作，可自行至系統申請加班……門市人員則是以每日表定上班工作滿 8 小時後可以 0.5 小時為單位申請加班。……問請……說明如何發薪給勞工？……答……每月 5 日發薪，計薪週期為上月 1 日至月底之出勤、請假、加班；而若門市人員有領業績獎金，則另約定以計算業績獎金後，再計算加班費後，於每月 15 日發放業績獎金及上月之加班費……」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。

(三) 復依卷附○君 113 年 7 月份出勤紀錄表影本所示，○君 113 年 7 月 4 日、7 月 8 日、7 月 12 日、7 月 14 日、7 月 17 日、7 月 19 日、7 月 27 日、7 月 28 日、7 月 29 日及 7 月 31 日各延長工時 2 小時、2 小時、2.5 小時、2 小時、2 小時、2.5 小時、2 小時、2 小時及 2 小時，其中屬延長工時於前 2 小時者，共 20 小時，屬後 2 小時者共 1 小時，依法應計給○君該月平日延長工時工資 4,787 元【〔(本薪 22,000 元+伙食津貼 3,000 元+證照津貼 6,000 元+業績獎金 8,046 元+個人業績達標獎金 1,500 元) / 240〕*〔(4 / 3 * 20) + (5 / 3 * 1)〕】，惟訴願人於計算○君上開延長工時時未將達標獎金納入工資計算，僅給付○君 4,042 元，尚短少 745 元。是訴願人未依法給付勞工平日延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

六、雖訴願人主張已全面補償受影響勞工之薪資差額且支付完畢，惟此屬事後改善行為，尚不影響本件違規事實之認定，訴願人尚難以此為由主張免責。訴願主張，不足採據。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。本件訴願人既為雇主，就勞工工資給付相關規範自有知悉及遵循之義務，即難謂有行政

罰法第 8 條但書規定得減輕或免罰之情事；又查本件原處分機關業已審酌訴願人係實收資本額 1 億元以上之事業單位，且係第 1 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 24 條第 1 項規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及共通性原則第 4 點第 2 款等規定，各處訴願人 2 萬元、5 萬元罰鍰，合計處 7 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，原處分應予維持。

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 連 堂 凱（公出）

委員 張 慕 貞（代行）

委員 陳 愛 娥

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 114 年 3 月 21 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）