

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 114 年 6 月 12 日北市勞動字第 11460084021 號裁處書關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分之處分，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營短期住宿業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）114 年 4 月 9 日實施勞動檢查，訴願人表示與勞工○○○（下稱○君）約定出勤時間為 22 時 30 分至翌日 7 時 30 分，中間休息 1 小時，訴願人經勞資會議同意實施 4 週變形工時制度，4 週工作週期起迄為 113 年 1 月 1 日至 1 月 28 日、1 月 29 日至 2 月 25 日，以此類推，○君每月工資結構為「本薪」、「職務津貼」、「伙食津貼」、「夜班津貼」、「全勤津貼」、「其他津貼」、「獎金」，並查得：

（一）依○君 113 年 11 月份加班登記表影本記載，○君於 11 月 1 日、11 月 7 日、11 月 8 日、11 月 11 日、11 月 21 日、11 月 25 日及 11 月 28 日各延長工時 1 小時，當月合計平日延長工時共 7 小時，訴願人應給付○君 113 年 11 月份平日延長工時工資新臺幣（下同）1,555 元〔（本薪 23,450 元+ 職務津貼 750+ 伙食津貼 1,800+ 夜班津貼 3,000+ 全勤津貼 2,000+ 工作津貼 3,000 元+獎金 5,880）／240x4／3x7=1,555〕，惟訴願人僅計給○君 1,329 元，有短少給付延長工時工資之情形，○君 12 月份亦有相同情事，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

（二）依○君 113 年 10 月份加班登記表影本記載，○君於 10 月 5 日、8 日、9 日、12 日、23 日、24 日、28 日、31 日分別加班 1 小時，訴願人自承上述日期係因搭班的人沒來，導致○君單人值櫃檯或需要帶新人等，而於上述日期均未於其出勤中間有 1 小時休息時間，訴願人使勞工於上述日期繼續工作 4 小時，未給予至少 30 分鐘之休息時間，違反勞動基準法第 35 條規定。

二、原處分機關乃以 114 年 5 月 22 日北市勞動字第 1146076012 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，該函於 114 年 5 月 26 日送達，惟訴願人並未陳述意見。原處分機關審認訴願人係第 2 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定（第 1 次經原處分機關以 111 年 2 月 25 日北市勞動字第 11160040481 號裁處書裁處在案）、第 1 次違反同法第 35 條規定，且為甲類事業單位，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（下稱裁罰基準）第 3 點、第 4 點項次 17、38、第 5 點等規定，以 114 年 6 月 12 日北市勞動字第 11460084021 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 10 萬元、2 萬元罰鍰，合計處 12 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 114 年 6 月 16 日送達，訴願人對於原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分之處分不服，於 114 年 7 月 11 日經由原處分機關向本府提起訴願，114 年 8 月 19 日補充訴願資料，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 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 40 小時。」第 30 條之 1 第 1 項規定：「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 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。」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 第 1 款規定：「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……部分。但依本法……第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。」

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 6 月 21 日勞動 2 字第 1010015745 號函釋（下稱 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	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）
17	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。	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。	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 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。	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： (2)第 2 次：10 萬元至 40 萬元。

」

第 5 點規定：「前點違規次數之計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯五年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。」

臺北市政府 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公告……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委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附表（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：訴願人發放之獎金為恩惠性、獎勵性之給予，並非勞動基準法第 2 條第 3 款之工資，不應作為加班費計算基準；日達標獎金、月達標獎金繫諸於分館當日或當月營業額是否達到訴願人設定之目標，並非勞工提供勞務便可獲得，顯然不具有經常性及勞務對價性；訴願人見解與原處分機關不同，應認訴願人無故意或過失而不予處罰，依行政罰法第 8 條但書、第 18 條減輕或免除處罰；原處分有關違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定裁處 10 萬元罰鍰部分顯有違誤，應予撤銷。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關於 114 年 4 月 9 日訪談訴願人之協理○○○（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、○君 113 年 11 月加班登記表及薪資單等資料影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其發放之獎金為恩惠性、獎勵性之給予，並非勞動基準法第 2 條第 3 款之工資，不應作為加班費計算基準；日達標獎金、月達標獎金繫諸於分館當日或當月營業額是否達到其設定之目標，並非勞工提供勞務便可獲得，顯然不具有經常性及勞務對價性；其見解與原處分機關不同，應認其無故意或過失而不予處罰，依行政罰法第 8 條但書、第 18 條減輕或免除處罰；原處分有關違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定裁處 10 萬元罰鍰部分顯有違誤云云：

（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；其依勞動基準法第 30 條之 1 第 1 項第 1 款變更工作時間者，所謂延長工作時間，係指超過變更後工作時間之部分；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；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並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 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；亦有前勞委會 87 年 8 月 20 日函釋意旨可參。

（二）依卷附原處分機關 114 年 4 月 9 日會談紀錄影本記載略以：「……問 請問勞工○○○約定之勞動條件為何？答……○員正常工時為 22：30 分至翌日 07：30 分，固定上夜班櫃檯，中間彈性休息 1 小時，班別工時為 8 小時；本公司於 111 年 3 月 25 日經勞資會議同意採用變形工時……四週週期以○員到職日起算，即為 113 年 1 月 1 日至 113 年 1 月 28 日、113 年 1 月 29 日至 113 年 2 月 25 日，往後以此類推……問 請問勞工○○○約定之工資制度？答 當月 1 日至月底之工資、加班費、考勤扣款於次月 10 日匯款……○員薪資結構為『本薪』、『職務津貼』、『伙食津貼』、『夜班津貼』、『全勤津貼』及『其它津貼』、『獎金』，以上工資項目

皆為工資性質；『其它津貼』是因為○員有相關經驗而給予的加給；『獎金』是櫃台單位的部門月目標有達成的話，會有部門獎金，會再依該部門中個人的表現狀況好壞及貢獻程度給予不同的獎金；平日每小時工資額的計算方式：（本薪+ 職務津貼+ 全勤津貼+ 夜班津貼+ 其它津貼+ 伙食津貼）÷30÷8 計。因『獎金』金額來不及在人資部門計薪時給予，所以才沒有將『獎金』項目列入加班費的計算基礎……。」上開會談紀錄並經○君簽名確認在案。

- （三）復依卷附○君 113 年 11 月份加班登記表影本所示，○君 113 年 11 月 1 日、11 月 7 日、11 月 8 日、11 月 11 日、11 月 21 日、11 月 25 日及 11 月 28 日各延長工時 1 小時，依法應計給○君該月平日延長工時工資 1,555 元〔（本薪 23,450 元+ 職務津貼 750+ 伙食津貼 1,800+ 夜班津貼 3,000+ 全勤津貼 2,000+ 工作津貼 3,000 元+ 獎金 5,880）/240x4 /3x7=1,555〕，惟訴願人於計算○君上開延長工時時未將獎金納入工資計算，僅給付○君 1,329 元，有短少給付延長工時工資之情形。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。

- （四）再依上開會談紀錄影本所示，「獎金」為櫃台單位的部門月目標有達成之部門獎金，並依該部門中個人的表現及貢獻程度給予；另依卷附○君 113 年薪資單影本所示，113 年 1 月、2 月、3 月、4 月、6 月、8 月、10 月、11 月、12 月均有發放獎金予○君，則原處分機關審認該獎金項目係○君服勞務而獲得之報酬，具勞務對價性，並非臨時起意而與工資無關之給與，亦具給付之經常性，依前勞委會 101 年 6 月 21 日函釋意旨，應屬勞動基準法第 2 條第 3 款之工資，而應將之計入平均每小時工資額，據以計算延長工時工資，自非無憑。訴願人主張其發放之獎金為恩惠性、獎勵性之給予，並非勞動基準法第 2 條第 3 款之工資一節，不足採據。另訴願人雖主張其見解與原處分機關不同，亦應認訴願人無故意或過失而不予處罰；惟按法律公布施行後，人民即有遵守之義務，尚不得因不知法規而免除行政處罰責任，行政罰法第 8 條定有明文。本件訴願人並未提出具體事證證明其有特殊之正當事由，致無法得知法規範存在，難認有行政罰法第 8 條但書規定之適用。又原處分機關業依行政罰法第 18 條第 1 項規定，考量訴願人違規情節，且其屬甲類事業單位，於法定罰鍰額度內，以訴願人係甲類事業單位，5 年內第 2 次違反勞動基準法第 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 項及裁罰基準等規定，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，尚無違誤。訴願

主張，不足採據。從而，原處分機關所為此部分原處分，揆諸前揭規定，並無不合，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 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 陳 衍 任
委員 陳 佩 慶
委員 邱 子 庭

中 華 民 國 114 年 11 月 3 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）