

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 114 年 9 月 4 日北市勞動字第 11460885401 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。原處分機關所屬本市勞動檢查處（下稱勞檢處）於民國（下同）114 年 7 月 9 日實施勞動檢查，訴願人表示未經勞資會議同意實施彈性工時及延長工時，以週三至週二為每 7 日週期，與勞工約定排班出勤，每日上下班時間為 9 時 30 分至 14 時 30 分、17 時 30 分至 20 時 30 分，勞工自行調配休息時間 30 分鐘，每日正常工時 8 小時，與勞工約定經常性工資為「本薪+伙食津貼+全勤獎金」，每月 5 日發給上個月工資（含考勤及加班費）。並查得：

- （一）勞工○○○（下稱○君）114 年 3 月份出勤有延長工時共計 38 小時，扣除○君申請補休 2 小時，剩餘之延長工時共計 36 小時，其中屬延長工時前 2 小時者共 30 小時，屬於後 2 小時者共 6 小時，訴願人應計給○君 3 月份延長工時工資新臺幣（下同）8,959 元〔（本薪 39,000 元+伙食津貼 3,000 元+全勤獎金 1,000 元） \div 240 \times （4 \div 3 \times 30+5 \div 3 \times 6）〕；惟訴願人僅給付○君 8,682 元，而有短少給付延長工時工資情事，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。
- （二）訴願人未經勞資會議同意有使○君在正常工作時間以外提供勞務之事實，違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定。

二、原處分機關以 114 年 7 月 18 日北市勞動字第 1146089261 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人以 114 年 8 月 8 日書面陳述意見在案。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 32 條第 1 項規定，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 114 年 9 月 4 日北市勞動字第 11460885401 號裁處書（下稱原處分；原處分部分內容誤繕，業經原處分機關以 114 年 10 月 15 日北市勞動字第 11460299352 號函

更正），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。原處分於 114 年 9 月 10 日送達，訴願人不服，於 114 年 9 月 25 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 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 32 條第 1 項規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」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……第三十二條……規定。」第 80 條之 1 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。主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」

勞動基準法施行細則第 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。……。」第 22 條之 2 第 1 項規定：「本法第 32 條之 1 所定補休，應依勞工延長工作時間或休息日工作事實發生時間先後順序補休……」

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） 77 年 7 月 15 日（77）台勞動二字第 14007 號函釋（下稱 77 年 7 月 15 日函釋）：「……勞動基準法第二十四條所稱『平日每小時工資額』係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬……『全勤獎金』如確係勞工因工作所獲得之報酬，雖每月領取數額不固定，仍屬勞動基準法第 2 條第 3 款所稱工資，計算延時工資應併入計算。」

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 2 條第 3 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。……。」

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：訴願人未諳法規，誤認全勤獎金係非常態性給予，而未將之納入工資範圍，致計算加班費時有短缺，惟就短給之加班費並已補足，未損及員工權益；就變形工時之實行上，確有與員工達成合意，並非單方強迫員工出勤，縱未經勞資會議通過，實際上亦未對員工權益造成任何侵害，此部分訴願人亦係未諳法規，乃至於有違法情事。原處分未慮及上開因素，未適用行政罰法第 8 條等規定酌減裁罰金額，應有違誤，請撤銷原處分。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事實，有勞檢處 114 年 7 月 9 日訪談訴願人之代表人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、出勤紀錄、薪資明細等資料影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

（一）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，包含勞工每日工作時間超過 8 小時之部分；平日延長工作時間在 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，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 24 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項、同法施行細則第 20 條之 1 定有明文。

（二）依卷附勞檢處 114 年 7 月 9 日會談紀錄影本記載略以：「……問請問貴公司上下班時間為何？休息時間多久？每日正常工時為何？答公司為餐廳，以正職人員為例 9：30～14：30，17：30～20：30，為兩頭班，每日正常工作時間為 8 小時……」並經○君簽名在案。

（三）復依卷附○君出勤紀錄顯示，○君於 114 年 3 月 1 日、2 日、5 日、6

日、7 日、8 日、9 日、12 日、13 日、14 日、15 日、16 日、19 日、20 日、21 日、26 日、27 日、28 日、29 日、30 日有出勤延長工時，另於 114 年 3 月 17 日申請補休 2 小時，依勞動基準法施行細則第 22 條之 2 第 1 項規定，扣除 114 年 3 月 1 日延長工時 2 小時後，屬延長工時前 2 小時者共 30 小時，屬後 2 小時者共 6 小時，依法應計給○員延長工時工資 8,959 元〔（本薪 39,000 元+ 伙食津貼 3,000 元+ 全勤獎金 1,000 元）／240*（4／3×30+5／3×6）〕。惟訴願人僅給付○君 8,682 元，而有短少給付延長工時工資，是訴願人未依法給付勞工延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

五、原處分關於違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定部分：

- （一）按雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，應經工會同意，企業內無工會者，應經勞資會議同意；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 32 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項定有明文。
- （二）依卷附 114 年 7 月 9 日會談紀錄影本所示，○君表示未曾召開勞資會議，亦未曾通過實施彈性工時等；次依○君 114 年 3 月出勤紀錄影本所載，其於 114 年 3 月 1 日、2 日、5 日、6 日、7 日、8 日、9 日、12 日、13 日、14 日、15 日、16 日、19 日、20 日、21 日、26 日、27 日、28 日、29 日、30 日有出勤延長工時，是訴願人使勞工在正常工作時間以外工作卻未經工會或經勞資會議同意；訴願人有違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定之情事，堪予認定。

六、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；為勞動基準法第 2 條第 3 款所明定。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性質，雖每月領取數額不固定，仍屬勞動基準法第 2 條第 3 款所稱之工資範圍；亦有前揭前勞委會 77 年 7 月 15 日、87 年 9 月 14 日等函釋意旨可資參照。是全勤獎金屬工資範疇，雇主依勞動基準法第 24 條第 1 項規定計算勞工平日延長工時工資時，即應併入計算；又勞動基準法第 32 條第 1 項規定為強制規定，雇主使勞工延長工作時間，即須徵得工會同意或無工會者應踐行勞資會議同意之程序，方屬適法。次按行政罰法第 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。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

得減輕或免除行政責任而言。訴願人既為雇主，就上開勞動基準法相關規範自有知悉、瞭解及遵行之義務，尚難認有行政罰第 8 條但書規定之適用。至訴願人主張已將短少工資補發，因係屬事後改善行為，尚不影響本件違規事實之認定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 32 條第 1 項規定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定，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，揆諸前揭規定，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 盛 子 龍

委員 邱 駿 彥

委員 李 瑞 敏

委員 陳 衍 任

委員 周 宇 修

委員 邱 子 庭

中 華 民 國 114 年 12 月 1 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）