臺北市政府 114.12.16 府訴二字第 1146086999 號訴願決定書

訴　　願　　人　○○○有限公司

代　　表　　人　○○○

訴 願 代 理 人　○○○　律師

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 8　月 22 日北市勞動字第 11460130321 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主　　文

訴願駁回。

事　　實

一、訴願人經營藥品及醫療用品批發業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）114 年 5　月 15 日實施勞動檢查，經訴願人表示未經勞資會議同意實施任何變形工時制度，其所僱勞工○○○（下稱○君）於 111　年 9　月 1　日到職，擔任業務，工作地點為北區（含臺北市、新北市等），訴願人與○君約定比照政府機關行事曆出勤，每週六為休息日、每週日為例假日，當月工資於次月 15 日以匯款方式發給，遇假日提前，訴願人特別休假採曆年制，未休畢之特別休假不遞延，直接折算為工資，併同每年 12 月份工資於次年 1　月發給，並查得：

（一）訴願人使○君於 114 年 2　月 8　日（星期六）休息日工作 7.5 小時，未於原約定工資給付日（114 年 3　月 14 日）給付○君休息日工作工資新臺幣（下同）2,278 元【（本薪 28,800 元+伙食費 2,400 元+膳雜 12,000 元+交通津貼 3,000 元）／30／8*（2　小時* 4／3+5.5 小時* 5／3）=2,278 元】，於 114 年 7　月 16 日事後補給 1,691 元，訴願人未依法給付勞工休息日出勤工資，違反勞動基準法第 24 條第 2　項規定。

（二）訴願人 113　年度應給予○君特別休假 8　日，○君已請休 3.5　日，至 113 年度終結時尚有 4.5 日未休，依法應折算工資發給 7,110 元【113 年 12 月份工資 47,400　元（本薪 28,800 元＋伙食費 2,400 元＋膳雜 13,200 元＋交通津貼 3,000 元）／30*4.5 日= 7,110 元】，訴願人未將膳雜列入計算基礎，僅發給 5,130 元【（本薪 28,800 元＋伙食費 2,400 元＋交通津貼 3,000　元）／30*4.5 日= 5,130 元】，不足 1,980　元，違反勞動基準法第 38 條第 4　項規定。

二、原處分機關乃以 114 年 7 月 10 日北市勞動字第 1146087275 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；經訴願人於 114 年 7 月 24 日以書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 24 條第 2 項及第 38 條第 4 項規定，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項等規定，以 114 年 8 月 22 日北市勞動字第 11460130321 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。原處分於 114 年 8 月 26 日送達，訴願人不服，於 114 年 9 月 22 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 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 38 條第 1 項第 1 款、第 2 款、第 4 項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：……二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。……」「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。……」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。」

勞動基準法施行細則第 5 條第 1 項規定：「勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。」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 條第 1 項規定：「勞工於符合本法第三十八條第一項所定之特別休假條件時，取得特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。」第 24 條之

1 第 2 項規定：「本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。……」

營利事業所得稅查核準則第 74 條第 3 款規定：「旅費：……三、旅費支出之認定標準及合法憑證如下：（一）膳宿雜費：除國內宿費部分，應取得旅館業書有抬頭之統一發票、普通收據或旅行業開立代收轉付收據及消費明細，予以核實認定外，國內出差膳雜費及國外出差膳宿雜費日支金額，不超過下列最高標準者，無須提供外來憑證，准予認定，超過標準部分，屬員工之薪資所得，應依所得稅法第八十九條第三項規定，列單申報該管稽徵機關：1.國內出差膳雜費：（1）營利事業之董事長、總經理、經理、廠長每人每日新臺幣七百元。（2） 其他職員，每人每日新臺幣六百元。……」

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） 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 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	8
法規名稱	勞動基準法

委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：依營利事務所得稅查核準則第 74 條規定可知，膳宿雜費之補助，若超過該條所定每日膳宿雜費補貼費用，始列為薪資所得，未超過者，則應不列為薪資，訴願人薪資單上所載之膳雜費，係依業務人員實際公出差日數，每日額外給予 600 元，用以補貼員工因公出差所生額外支出，自無勞務對價性存在，不應列屬工資之一部；依○君 111 年 9 月至 114 年 4 月之薪資明細表，顯見膳雜費用均非固定之浮動金額，依出差日數而有不同；訴願人未有不足發放之情事，原處分顯有認事用法不當。

三、原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人有未依規定給付○君 114 年 2 月 8 日休息日延長工時工資、未依規定給付○君特別休假未休工資等違規情事，有原處分機關 114 年 5 月 15 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、○君業務行程報表、薪資明細表、請假明細、特休明細表、訴願人 114 年 7 月 16 日匯款資料等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、關於違反勞動基準法第 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，為延長工作時間；其工作時間在 2 小時以內者，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，工資按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 2 以上，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；勞動基準法第 24 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 之 1 第 1 項、同法施行細則第 20 條之 1 定有明文。

（二）依卷附 114 年 5 月 15 日會談紀錄影本記載略以：「……問 請問貴公司與勞工○○○（下稱○員）如何紀錄出勤？約定出勤時間、休息時間為何？休息日及例假日為何？國定假日出勤規定為何？是否有經勞資會議同意採彈性工時？答 ○員於 111 年 9 月 1 日到職，擔任業務，直屬主管即為負責人本人……工作地點為北區（含臺北市、新北市等），公司與○員約定以其自行填寫之業務行程報表記錄出勤，上下班時間為 09：00-17：30，中間休息時間 1 小時（12：30-13：30），出勤紀錄即為實際工作時間……與○員約定週六為休息日，週日為例假日。國定假日無須出勤。公司未採彈性工時制度，雖比照政府機關行事曆出勤，惟公司目前尚未依法召開勞資會議，導致○員確實於 114 年 2 月 8 日（六）休息日出勤，卻未依法計給○員休息日加班費。問請問貴公司如何發放工資？……答 當月工資於次月 15 日以匯款方式發給，

遇假日提前……工資項目『伙食費』及『交通津貼』皆為經常性給予……『膳雜』係以勞工實際有出勤之日數，以每日 600 元計給……『交際費』及『差旅費』為實報實銷、『獎金』係視公司盈餘每季計給，未有發放標準、『節金』即為三節獎金……」該會談紀錄經訴願人之代表人簽名確認在案。

（三）本件訴願人使勞工○君於 114 年 2 月 8 日（星期六）休息日出勤提供勞務，訴願人自應依勞動基準法第 24 條第 2 項規定給付○君休息日延長工時工資 2,278 元【（本薪 28,800 元+伙食費 2,400 元+膳雜 12,000 元+交通津貼 3,000 元）／30／8*（2 小時* 4／3+5.5 小時* 5／3）=2,278 元】，惟訴願人未依法給付，於 114 年 7 月 16 日事後補給 1,691 元，仍不足 587 元，有○君 114 年 2 月薪資明細表、訴願人 114 年 7 月 16 日匯款資料等影本在卷可稽；原處分機關審認訴願人未依法給付○君休息日出勤之延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定，並無違誤。

五、關於違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定部分：

（一）按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿 1 年以上 2 年未滿者，應給予特別休假 7 日，2 年以上 3 年未滿者，應給予特別休假 10 日；勞工之特別休假，因年度終結而未休之日數，雇主應發給工資，並按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其 1 日工資計發；所定 1 日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前 1 日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最近 1 個月正常工作時間所得之工資除以 30 所得之金額；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 38 條第 1 項第 2 款、第 3 款、第 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、勞動基準法施行細則第 24 條之 1 第 2 項定有明文。

（二）依卷附 114 年 5 月 15 日會談紀錄影本記載略以：「……問 請問貴公司如何發放工資？……答……工資項目……『膳雜』係以勞工實際有出勤之日數，以每日 600 元計給……問 請問公司之特別休假制度為何？答 公司採曆年制，未休畢之特別休假不遞延，直接折算為工資……併同每年 12 月份工資於次年 1 月發給。○員之工作年資約為 2 年 7 個月……114 年 1 月……給付○員未休畢之特別休假工資……4.5 日（5,130 元）……」該會談紀錄經訴願人之代表人簽名確認在案。次查○君於 111 年 9 月 1 日到職，113 年應有 8 日【（8／12*7）+（4／12*10）】特別休假，依卷附○君特休明細表影本所示，至 113 年度終結時○君尚有 4.5 日特別休假未休畢，訴願人依

法應發給○君特別休假日數 4.5 日之工資 7,110 元【113 年 12 月份工資 4 萬 7,400 元（本薪 28,800 元＋伙食費 2,400 元＋膳雜 13,200 元＋交通津貼 3,000 元）／30*4.5 日= 7,110 元】，訴願人未將膳雜列入計算基礎，僅發給 5,130 元，並有○君 113 年 12 月薪資明細表在卷可稽；是訴願人違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定之事實，洵堪認定。

（三）按工資係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。又工資之認定，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。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；亦有前勞委會 101 年 9 月 24 日函釋意旨可參。查依前開 114 年 5 月 15 日會談紀錄影本所示，訴願人稱工資項目「膳雜」係以勞工當月實際出勤之日數，以每日 600 元計給；且訴願人給付○君「膳雜」係按○君各月實際出勤日數以每日 600 元計給，尚無有出勤而未給予之情形，是項給付顯具時間經常性或制度經常性，而屬經常性給予，有卷附○君 111 年 9 月至 114 年 4 月業務行程報表、薪資明細表等影本在卷可憑；復據原處分機關於答辯書陳明，訴願人於會談紀錄中自承給付○君「膳雜」係依「實際有出勤之日數，以每日 600 元計給」之標準按月給與，具有經常性，有提供勞務之日方給與，請假及休假日即無，亦具明確之勞務對價性，屬勞動基準法第 2 條第 3 款之工資；是原處分機關審認「膳雜」應列入工資項目計算發給○君特別休假日數之工資，尚非無據。訴願人主張「膳雜」均非固定之浮動金額，依出差日數而有不同一節，委難採憑。末查營利事業所得稅查核準則第 74 條第 3 款係關於旅費支出之認定標準及合法憑證之規定，有關國內出差膳雜費及國外出差膳宿費日支金額超過標準部分，屬員工之薪資所得，應依所得稅法列單申報該管稽徵機關，係規定營利事業之所得稅免列入員工薪資所得及列單申報稅捐稽徵機關之額度，與本件原處分機關審認訴願人給付○君「膳雜」屬勞務對價之經常性給與，應依勞動基準法規定列入○君之工資項目，分屬二事，訴願人尚難以稅務上之免稅額度認定勞工無勞務對價性存在，而作為不列入本件勞工工資項目之依據。訴願主張，不足採據。

六、從而，原處分機關審認訴願人第 1 次違反勞動基準法第 24 條第 2 項及第 38 條第 4 項規定，依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1

第 1 項等規定，各處訴願人法定最低額 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，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

委員 張 慕 貞

委員 陳 愛 娥

委員 邱 駿 彥

委員 李 瑞 敏

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 12 月 16 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）