

訴 願 人 ○○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

送達代收人：○○○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108年3月5日北市勞動字第10860179121號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營餐飲業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）107年11月15日及26日實施勞動檢查，發現訴願人與所僱勞工約定出勤時間為10時30分至21時30分，中間休息時間為1小時30分（14時至14時45分及18時45分至19時30分），實施4週變形工時制度，以每連續28日為一週期，依曆日連續計算，1日正常工時均為10小時，月排休8日，未約定何日為例假日及休息日，並查得：（一）訴願人使所僱勞工○○○（下稱○君）於107年9月23日至10月20日4週週期內延長工時共計43.5小時，應給付○君107年10月延長工時工資新臺幣（下同）9,084元〔 $(22,477+2,400+6,640)/30/8 \times (10 \times 4/3 + 33.5 \times 5/3)$ 〕，惟訴願人僅給付4,182元〔 $39,450$ （薪資） $-2,700$ （代班費） $-22,477$ （正常工時工資） $-2,400$ （伙食費） $-6,640$ （業績獎金） $-1,051$ （107年10月10日國定假日加倍工資） $=4,182$ 〕，短少給付4,902元，違反勞動基準法第24條第1項規定，亦有其他勞工有相同情事。（二）訴願人未置備勞工○君106年3月至107年7月出勤紀錄並保存5年，違反勞動基準法第30條第5項規定。（三）訴願人所僱部分工時勞工○○○於107年3月16日到職，107年9月16日工作年資滿6個月，107年3月16日至9月15日工作時間合計為499小時，訴願人應給予○○○特別休假13小時〔 499 （小時） $/996$ 小時（正職者全年工時 $1,992$ 小時 $/2$ ） $\times 3 \times 8$ 〕；另部分工時勞工○○○（下稱○君）於105年10月6日到職，至106年4月6日工作年資已滿6個月，105年10月6日至106年4月5日工作時間合計為706小時，應給予勞工特別休假18小時〔 706 （小時） $/996$ 小時（正職者全年工時 $1,992$ 小時 $/2$ ） $\times 3 \times 8$ 〕，惟訴願人未給予勞工特別休假，違反勞動基準法第38條第1項規定。

二、原處分機關乃以107年12月6日北市勞動檢字第10760967292號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命其立即改善，另以107年12月12日北市勞動字第1076100607號函通知訴願人陳述意見。經訴願人以107年12月25日陳述意見書向原處分機關陳述意見後，原處分機關審認訴願人為甲類事業單位，第1次違反勞動基準法第24條第1項、第38條第1項及第2次違反同法第30條第5項（第1次經原處分機關以105年3月9日北市勞動字第10533200500號裁處書裁處在案）等規定，乃依同法第79條第1項第1款、第2項、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）行為時第3點、行為時第4點項次13、23、37等規定，以108年3月5日北市勞動字第10860179121號裁處書（下稱原處分）各處訴願人2萬元、15萬元、2萬元罰鍰，合計處19萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。訴願人不服，於108年4月2日經由原處分機關向本府聲明訴願，5月27日補具訴願書，7月18日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

一、按勞動基準法行為時第2條第3款規定：「本法用辭定義如左：……三、工資：謂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。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。」第30條第5項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」第38條第1項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」第79條第1項第1款及第2項規定：「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。」「違反第三十條第五項……規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。」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，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21條第1項規定：「本法第三十條第五項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。」

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）85年2月10日台勞動二字第103252號函釋：「……說明……二、查勞動基準法第二條第三款規定……工資定義重點應在該款前段所敘『勞工因工作而獲得之報酬』……非謂……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，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予而言，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。……」

87年8月20日（87）台勞動二字第035198號函釋：「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2條第3款暨施行細則第10條規定，應屬工資範疇……。」

101年9月24日勞保2字第1010028123號函釋：「……說明：……三、……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……。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準行為時第3點規定：「三、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1千萬元以上之公司。（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」行為時第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（節錄）

項目 違規事件	法條依據 （ 勞動基準法 ）	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）
1 3 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二分之一。 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： (1)第1次：2萬元至20萬元。 ……
2 3 雇主未置備勞工出勤紀錄，並保存5年者。	第30條第5項、第79條第2項、	1. 處9萬元以上45萬元以下罰鍰，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二分之一。 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： …… 2. 第2次：15萬元至35萬元。 ……

		第4項及第80條之1第1項。		
37	對繼續工作滿一定期間之勞工，雇主未給予法定特別休假天數者。	第38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二分之一。 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： (1)第1次：2萬元至20萬元。 ……

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104年10月22日府勞秘字第10437403601號公告：「主旨：公告『工會法等20項法規』所定本府主管業務部分權限，自中華民國 104年11月15日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等20項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。」

附表（節錄）

項次	法規名稱	委任事項
16	勞動基準法	第78條至第81條「裁處」

二、本件訴願理由略以：訴願人並無積欠○君等 6人加班費，○君之業績獎金係依其當月銷

售額超過15萬元，依總額 3%發放，然非經常性給付，應非屬工資；○君未遵守規定詳實打卡，非訴願人故意或過失，請撤銷原處分。

三、原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有如事實欄所述違規事實，有原處分機關勞動檢查結果通知書、107年11月15日及26日勞動條件檢查會談紀錄、○君 107年9月及10月打卡紀錄、○君說明書、○君 107年9月及10月薪資表、○君105年10月至106年4月出勤紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張並無積欠○君等 6人加班費，○君之業績獎金係依其當月銷售額超過15萬元，依總額 3%發放，然非經常性給付，應非屬工資；○君未遵守規定詳實打卡，非訴願人故意或過失云云。經查：

(一) 關於違反勞動基準法第24條第 1項規定部分：

1. 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，係指勞工每日工作時間超過 8小時或每週工作總時數超過40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三分之一以上，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三分之二以上；違反者，各處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，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所明定。
2. 依卷附原處分機關 107年11月26日訪談訴願人之會計○○○所製作之會談紀錄影本記載略……問 貴事業單位勞工107年7-10月之出勤紀錄、班表、上下班時間、休息時間、休息日及例假日、每週工時、加班制度為何？……答 各店上、下班時間按出勤紀錄所訂班表，每日最高10小時，採4週變形工時，月休8日……加班依出勤紀錄超過正常上班時為加班（門市）……」並經○○○簽名確認在案。因訴願人實施4週變形工時制度，依卷附○君 107年9月至10月打卡紀錄所載，107年9月23日至10月20日4週週期內正常工時160小時，延長工時43.5小時（107年9月23日出勤至10月16日正常工時時數即逾160小時，故依法正常工時逾160小時部分即為延長工時），訴願人應給付○君107年10月延長工時工資9,084元〔 $(22,477+2,400+6,640)/30/8 \times (10 \times 4/3 + 33.5 \times 5/3)$ 〕，惟訴願人僅給付4,182元〔 $39,450$ （薪資）- $2,700$ （代班費）- $22,477$ （正常工時工資= 169×133 ）- $2,400$ （伙食費）- $6,640$ （業績獎金）- $1,051$ （107年10月10日國定假日加倍工資）〕，短少給付4,902元（ $9,084 - 4,182 = 4,902$ ），有○君107年9月及10月薪資表影本在卷可稽；是原處分機關審認訴願人未依規定給付○君延長工時工資，違反勞動基準法第24條第 1項規定，並無違誤。
3. 雖訴願人主張○君之業績獎金係依其當月銷售額有超過15萬元，依總額 3%發放，然非經常性給付，應非屬工資云云。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；而所謂「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；另按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；觀諸勞動基準法第2條第3款、前勞委會85年2月10日（85）台勞動二字第103252號、87年8月20日（87）台勞動二字第035198號、101年 9月24日勞保2字第1010028123號等函釋意旨自明。查上開業績獎金具有因提供勞務而獲致報酬之性質，並為勞工可預期達成業績目標即會發放，具有

制度上之經常性；且依卷附訴願人提出之勞工薪資清冊所載，上開獎金係連續多月持續發放，亦有給付之經常性，核屬勞動基準法第2條第3款所定義之工資性質甚明。訴願主張，不足採據。

(二) 關於違反勞動基準法第30條第 5項規定部分：

1. 按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年；違反者，處9萬元以上45萬元以下罰鍰，並公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；揆諸勞動基準法第30條第 5項、第79條第 2項及第80條之1第1項等規定自明。
2. 依卷附原處分機關 107年11月26日訪談訴願人之會計○○○所製作之會談紀錄影本所載：「……問 請問京站店勞工○○○107年7月至10月之出勤紀錄之情形？答 ○○員 7月之前皆未有出勤紀錄……直至近日公司開始要求才讓○○員確實依法打卡。……」並經○○○簽名確認在案。按勞動基準法第30條第 5項係法律明定所課予雇主應置備出勤紀錄並保存一定期間之強制規定，立法目的即在使勞工之正常工作時間及延長工作時間記錄明確化，以備作為勞資爭議之佐證。本件訴願人就其所僱用勞工○君之出勤情形，負有監督管理之責，本應負有依法置備出勤紀錄之義務，惟訴願人迄 107年11月26日原處分機關實施勞動檢查時仍未能提供○君106年3月至107年7月份出勤紀錄供核；是訴願人未置備○君出勤紀錄之違法事實，堪予認定。

(三) 關於違反勞動基準法第38條第 1項規定部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满6個月以上1年未滿者，應給予特別休假 3日；違反者，處2萬元以上100萬元以下罰鍰，並應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；勞動基準法第38條第1項第1款、第79條第1項第1款、第80條之1第1項定有明文。本件依卷附原處分機關 107年11月26日訪談訴願人之會計○○○所製作之會談紀錄影本所載略以：「……請問P.T. 人員○○○105年10月6日到職，公司是否有給予特別休假？……答 ……公司未給予特別休假……」，○君於105年10月 6日到職，是○君雖為部分工時勞工，然至 106年4月6日起年資已滿6個月，依法享有3日特別休假之比例時數；惟訴願人之會計○○○於上開會談紀錄中自承未給予○君特別休假，訴願人違反勞動基準法第38條第 1項規定之事實，堪予認定。

五、依上所述，本件訴願人第1次違反勞動基準法第24條第1項、第38條第1項及第2次違反同法第30條第 5項規定之事實，業論述如上。訴願理由，核不足採。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人2萬元、2萬元、15萬元罰鍰，合計處19萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

六、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	袁 秀 慧
委員	張 慕 貞
委員	范 文 清
委員	王 韻 茹
委員	吳 秦 雯
委員	王 曼 萍
委員	陳 愛 娥
委員	盛 子 龍
委員	劉 昌 坪
委員	洪 偉 勝
委員	范 秀 羽

中華民國 108 年 10 月 14 日

如只對本決定罰鍰部分不服者，得於本決定書送達之次日起 2個月內，向臺灣臺北地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟。（臺灣臺北地方法院行政訴訟庭地址：新北市新店區中興路1段248號）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）