

訴 願 人 ○○○管理局

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108年9月9日北市勞動字第10860519871號裁處書關於違反勞動基準法第24條第2項及第39條規定部分之處分，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營鐵路運輸業，為適用勞動基準法之行業。經勞動部職業安全衛生署於民國（下同）108年4月19日及5月17日實施勞動檢查，查得：

- （一）勞工○○○（下稱○君）於108年3月28日出勤時間為19時48分至隔日8時53分（排班為20時至8時，休1小時），正常工時為8小時，延長工時3小時，○君108年3月工資新臺幣（下同）3萬5,865元，訴願人應給付○君延長工時工資648元【 $35,865/240 \times (4/3 \times 2 + 5/3 \times 1) = 648$ 】，惟訴願人未給付，違反勞動基準法第24條第1項規定。
- （二）訴願人所屬電訊中心未實施變形工時，每週起訖為週日至週六，以所僱勞工○○○（下稱○君）為例，○君於108年1月6日（週日）至1月12日（週六）一週期間，108年1月8日為休息日出勤8小時，○君108年1月工資3萬1,145元（薪俸26,640+專業加給二/職務薪2,225+危險津貼1,800+夜點費480=31,145），訴願人應給付○君108年1月8日休息日出勤工資1,644元【 $31,145/240 \times (4/3 \times 2 + 5/3 \times 6) = 1,644$ 】，惟訴願人未給付，違反勞動基準法第24條第2項規定。
- （三）○君於108年1月2日（1月1日開國紀念日為○君班表排定之例假日，故於1月2日另予補假1日）應放假日出勤，訴願人依法應給付○君工資1,039元（ $31,145/30 = 1,039$ ），惟訴願人未將屬工資性質之「夜點費」480元納入工資總額計算，僅給付○君1,022元（固定薪資30,665元/30日=1,022），短少給付17元，違反勞動基準法第39條規定。

二、勞動部職業安全衛生署乃以108年6月10日勞職北5字第1081017467號函檢送勞動檢查結果通知書通知訴願人，命即日改善，另以108年7月8日勞職北5字第10800115961號函請原處分機關依法處理。經原處分機關以108年7月24日北市勞動字第1086080126號函通知訴願人陳述意見，訴願人及電訊中心分別以108年8月2日鐵運調字第1080027519號及訊中總字第1080002413號函檢送陳述意見書，原處分機關仍審認訴願人係甲類事業單位，第2次違反勞動基準法第24條第1項（第1次以107年6月15日北市勞動字第10760023711號裁處書裁處）、第2項（第1次以107年1月19日北市勞動字第10639709800號裁處書裁處）及第1次違反同法第39條等規定，乃依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項、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13、14、44等規定，以108年9月9日北市勞動字第10860519871號裁處書，各處訴願人10萬元、10萬元及2萬元，合計處22萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於108年9月12日送達，訴願人對上開裁處書關於違反勞動基準法第24條第2項及第39條部分之處分不服，於108年10月7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37條第1項規定：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假。」第39條規定：「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」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，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。但依本法第三十條第二項、第三項或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。二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」

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（85）臺勞動二字第103252號函釋：「……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』，至於該款後段『包括』以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』或『其他任何名義之經常性給與』均屬之，但非謂『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，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。……」

94年6月20日勞動2字第0940032710號函釋：「依勞動基準法第2條第3款規定……事業單位發給之夜點費如係雇主為體恤夜間輪班工作之勞工，給與購買點心之費用，誤餐費如係因耽誤勞工用餐所提供之餐費，則非屬該法所稱之工資。鑒於事業單位迭有將『輪班津貼』或『夜勤津貼』等具有工資性質之給付，以『夜點費』或『誤餐費』名義發放，以減輕雇主日後平均工資之給付責任，實有欠妥，爰修正刪除勞動基準法施行細則第10條第9款之『夜點費』或『誤餐費』規定，嗣後有關夜點費及誤餐費是否為工資，應依該法第2條第3款規定及上開原則，個案認定。」

95年6月12日勞保2字第0950029414號函釋：「……查勞動基準法第2條規定……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『經常性之給與』之性質而定……。」

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：(節錄)

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)
14 雇主使勞工於勞基法第36條所定休息日工作，未依法給付休息日工資。	第24條第2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。

4 4 雇主未給付勞工例假日、休息日、休假或特別休假日之工資；或徵得勞工同意或因季節性趕工必要經勞工或工會同意，於休假日工作，而未加倍發給工資者。	第39條、第79條第1項第1款、第4項及第80條之1第1項。	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：

- （一）○君108年1月8日休息日出勤一事，其已選擇依實際加班時數補休，且於108年5月23日補休完畢，訴願人已無給付○君休息日出勤工資之必要。
- （二）訴願人發給夜間輪值勞工之夜點費，係考量訴願人為全年無休之公營交通事業機構，

105年8月間訴願人為慰勞實際輪值夜間工作人員之辛勞，原本擬以「夜間輪值行車安全茶水費」名稱發給，後將名稱修正為「夜點費」，並於 105年10月28日訂定○○管理局夜點費支給要點，該要點第 1點明訂「為慰勉○○員工辛勞，補充夜間輪勤工作人員體力……」，顯見訴願人給付輪值夜間工作人員之夜點費，確係訴願人為體恤夜間輪班工作之勞工，給與其購買點心之費用，並非工資。請撤銷原處分。

三、勞動部職業安全衛生署於事實欄所述時間實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述之違規事實，有勞動部職業安全衛生署北區職業安全衛生中心108年5月17日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）所製作之談話記錄、勞動檢查結果通知書、訴願人勞工出勤明細表、薪津明細表等影本附卷可稽，原處分機關據以處分，自屬有據。

四、至訴願人主張○君已於108年5月23日補休完畢，訴願人無給付○君休息日出勤工資之必要；夜點費係訴願人為體恤勞工，給與夜間輪班勞工購買點心之費用，並非工資云云。

查本件：

（一）關於違反勞動基準法第24條第 2項規定部分：

1. 按雇主使勞工於勞動基準法第36條所定休息日工作，工作時間在 2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 2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；違者，處2萬元以上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；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2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所明定。
2. 查本件依勞動部職業安全衛生署北區職業安全衛生中心108年5月17日訪談○君之談話記錄影本載以：「……問：請說明貴單位勞工○○○於 108年1月6日至12日，未有一日休息日，是否有給付休息日工資或給予補休？答：本單位勞工○○○於108年1月6日（週日）至12日（週六），未有一日休息日，即其中有一日休息日出勤工作，不知在哪一日，因本單位排班以月排休、例，故少排，致未有給付休息日工資或補休。……」該談話記錄經○君蓋章確認在案。次依卷附○君108年1月出勤明細表所示，訴願人使○君108年1月6日（週日）至12日（週六）1週工作6日，108年1月8日為休息日出勤8小時，訴願人應給付○君 108年1月8日休息日出勤工資1,644元【 $31,145/240 \times (4/3 \times 2 + 5/3 \times 6) = 1,644$ 】，惟○君於勞動檢查時已自承未給予○君補休或給付休息日出勤工資；訴願人所屬電訊中心嗣始以108年6月20日訊中總字第1080001779號函陳明已即刻補正○君108年1月值勤排定表，並經○君同意補休，並檢附該排定表，訴願人復於訴願時檢附○君簽名之108年5月17日勞雇雙方協商休息日出勤同意書，主張○君同意依實際加班時數擇日補休，並已於108年5月23日補休完畢。然此屬事後補具之資料，且與○君於勞檢時之說詞不一，尚難採作對其有利之認定。是訴願人使勞工於休息日工作，未依勞動基準法第24條第 2項規定給付延長工時工資之事實，洵堪認定。訴願人縱事後使○君於108年5月23日補休完畢，亦屬事後改善行為，不影響本件違規行為之成立。

（二）關於違反勞動基準法第39條規定部分：

1. 按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；違反者，處 2萬元以上 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，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37條第 1項、第39條、第79條第1項第1款、第80條之1第1項所明定。
2. 查本件依勞動部職業安全衛生署北區職業安全衛生中心108年5月17日訪談○君之談

話記錄影本載以：「.....問：請說明貴單位勞工○○○108年1月份出勤狀況及薪資結構。答：.....本單位與勞工○○○約定固定薪資30665元/月（薪津26640元+專業加給（二）/職務薪 2225元+常態性危險津貼1800元），浮動性薪資為夜點費，有排班落在10：00~翌日06：00期間，且上班工時達6小時者，即給付120元/日，此部分不計入平日每小時工資額計算延長工作時間工資及休假日工資。.....休假日工資：固定薪資30665元/月/30日×1日=1022元。夜點費：120元/日×4次=480元。.....」該談話記錄經○君蓋章確認在案。○君 108年1月2日（1月1日開國紀念日為○君班表排定之例假日，故於1月2日另予補假1日）應放假日出勤，訴願人依法應給付○君工資1,039元（31,145/30=1,039），惟訴願人未將屬工資性質之「夜點費」480元納入工資總額計算，僅給付○君 1,022元（固定薪資30,665元/30日=1,022），仍短少給付17元。

3. 至訴願人主張夜點費係訴願人為體恤勞工，給與夜間輪班勞工購買點心之費用，非屬工資一節。查訴願人依○○管理局夜點費支給要點發放夜點費，該要點第2點規定支給對象為實際輪值夜間工作者，包括三班制之夜班時間輪勤者、夜班制、電務輪勤制夜班輪值工作者等各類人員，依實際夜間輪勤情形覈實支給；第3點並規定各類人員之實際輪值夜間工作時間；第4點規定夜點費每人每次120元為上限，工作人員按其當月實際輪值夜間工作次數核發夜點費。是訴願人就夜點費已明訂發給方式及標準，形成制度性及常態性措施。是夜點費既係勞工因業務需要，遵從訴願人排班參與輪值工作，由訴願人按輪值情形發給，則該夜點費自屬勞工因提供勞務所獲致之報酬，而有勞務對價之性質；且勞工有依實際輪值夜間工作時間及時數輪值者，即得領取，則訴願人核發夜點費成為勞工固定常態工作中可取得之給與，制度上符合經常性，則該夜點費自屬經常性之給與。參酌勞動基準法第2條第3款規定及前勞委會85年2月10日（85）臺勞動二字第103252號、94年6月20日勞動2字第0940032710號、95年6月12日勞保2字第0950029414號函釋意旨，訴願人發給勞工之夜點費既具勞務對價性質及經常性，即屬工資。據此，訴願人未將夜點費列入○君平均工資，致短發○君國定假日出勤加倍工資，違反勞動基準法第39條規定，洵堪認定。

五、綜上，本件訴願人有違反勞動基準法第24條第2項及第39條規定之事實，業論述如上。訴願理由，核不足採。從而，原處分機關就此部分依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人10萬、2萬元，合計處12萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，此部分原處分應予維持。

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（公出）
委員	張	慕	貞（代行）
委員	王	韻	茹
委員	吳	秦	雯
委員	王	曼	萍
委員	盛	子	龍
委員	洪	偉	勝
委員	范	秀	羽

中華民國 108 年 12 月 18 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2

48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)