

訴 願 人 ○○○公會

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 110年5月3日北市勞動字第11060246671號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

- 一、訴願人經營工商業團體，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）110年4月12日實施勞動檢查，發現訴願人未採變形工時，與勞工約定出勤時間為9時至18時，1週週期為週一至週日，休息時間1小時，比照政府機關行事曆出勤，另休勞動節，惟每月最後1週的週六需出勤；每月 5日給付上月工資，每月月薪固定，包含本薪、生活津貼、全勤津貼、職務加給及特別費等經常性給予項目，並查得訴願人使勞工○○○（下稱○君）於110年3月27日（星期六）休息日出勤 8小時，惟訴願人未依規定給付○君休息日出勤之延長工時工資，其他勞工亦有類此情形，違反勞動基準法第24條第2項規定。
- 二、原處分機關乃以110年4月21日北市勞動字第1106064840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；經訴願人以 110年 4月28日書面陳述意見後，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第24條第 2項規定，且為乙類事業單位，爰依同法第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18等規定，以 110年5月3日北市勞動字第11060246671號裁處書，處訴願人新臺幣（下同）2萬元罰鍰，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。該裁處書於110年5月5日送達，訴願人不服，於110年6月2日經由原處分機關向本府提起訴願， 6月25日補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

- 一、按勞動基準法第 2條規定：「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。」

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：……二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」

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）
168	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	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： …… 2. 乙類： (1) 第1次：2萬元至15萬元。 ……

	及第80條之1第1項。	
--	-------------	--

」
臺北市府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	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第78條至第81條「裁處」

- 二、本件訴願及補充理由略以：訴願人甄選職員時須填載之應徵人事資料表之工作規則欄中，需勾選已閱讀並同意依工作規則辦理，因工作規則規定每月最後1週之週六為上班時間，如以加班費作為該週六工作工資項目，易與延長工時工資混淆，且本會與職員約定之特別費高於依勞動基準法第24條第2項規定計算之工資，又含獎賞及慰勞性質，僅該工資項目以工作規則工資項目所未規定之特別費稱之，實質上即每月最後1週之週六工作工資。且訴願人經原處分機關勞動檢查後，即取消勞工每月最後1週之週六出勤，惟仍保留特別費項目，請撤銷原處分。
- 三、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關勞動檢查結果通知書、110年4月12日訪談訴願人之受託人即副理事長○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄、○君110年3月份考勤表、薪資明細表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。
- 四、至訴願人主張其工作規則規定每月最後1週之週六為上班時間，特別費實質上即每月最後1週之週六工作工資，且訴願人經原處分機關勞動檢查後，即取消勞工每月最後1週之週六出勤，惟仍保留特別費項目云云。經查：
- （一）按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日；雇主使勞工於休息日工作，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1又3分之1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1又3分之2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、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；為勞動基準法第24條第 2項、第36條、第79條第1項第1款、第80條之1第 1項及同法施行細則第20條之1所明定；是雇主負有給付休息日出勤之延長工時工資予勞工之義務。

- (二) 依原處分機關110年4月12日訪談○君所製作之會談紀錄載以：「…問：請問貴單位以何種方式記錄勞工的出勤情形？答：1. ☐V由勞工於上下班時以紙本出勤卡打卡之方式記錄勞工工作時間並作為出勤紀錄。……問：請問貴單位與勞工約定的工作、休息時間及休假為何？（是否採變形工時制？週期為何？）答：1. ☐V未採變形工時制，1週週期為週1至週日。……3. 工作、休息時間：工作時間9:00~18:00，休息時間至少1小時。4. 休假：比照公務機關行事曆出勤，另休五一勞動節，每個月最後1週的週六固定出勤9:00~18:00。問：請說明貴單位加班制度。答：平日無須加班，只有每個月最後1週的週六（休息日）出勤，但未另加給休息日出勤工資。ex: 勞工○○○（8:56~18:00）……110年3月27日出勤。每月最後1週之週六上班係本單位施行已久之制度，故未另行補休，但若遇公務機關補班日無須再補上班。……問：請說明貴單位如何與勞工約定工資？答：與勞工均約定固定月薪，再拆分為各個工資項目，以勞工○○○為例，約定工資為 28000元，依工作規則職員薪資表第5等 8級給予，即本薪18000元、生活津貼3000元、全勤津貼3000元，另給主任加給2000元及特別費2000元。特別費於工資清冊拆分為無單特支及有單特支各 600元及1400元。有單特支只是請勞工盡量提供可協助公會核銷的單據，例如捷運交通儲值證明、影印收據、餐費收據等，但提供不足仍照發特別費。……」並經○君簽名確認在案。查訴願人既未採變形工時，比照公務機關行事曆出勤，1週週期為週一至週日，依○君110年3月份考勤表記載，其於110年3月27日 8時56分至18時出勤工作，惟依○君之薪資明細表記載，並無訴願人給付其休息日延長工時工資之情形。訴願人既使勞工於週六休息日出勤，自應依勞動基準法第24條第 2項規定給付休息日出勤之延長工時工資。○君亦自承訴願人未另發給休息日出勤之延長工時工資，亦未給予補休，是訴願人有違反勞動基準法第24條第 2項規定之事實，洵堪認定。

- (三) 至訴願人主張其給付勞工之特別費，即為每月最後 1週之週六使勞工出勤之工資一節，查卷附○君 110年1月至3月份薪資明細表皆載明本薪1萬8,000元、生活津貼3,000元、全勤獎金3,000元、職務加給加級2,000元、無單特支 600元及有單特支1,400元等項目，是每月工資皆共計2萬8,000元，亦與○君 109年11月11日填載應徵人事資料表之工作規則欄所載：「……3. 新進以約聘……5等8級（24000元/月）、主任加給2000元及特別費2000元計 28000元薪津……。☐V可……」內容相符。另依訴願人於勞動檢查後未具日期之書面補充說明亦載明，特別費分為「無單特支」及「有單特支」，均為與勞工約定經常性給與之工資，二者僅工資拆項。「無單特支」無

須提供發票單據即發放，「有單特支」係請勞工協助蒐集可供訴願人核銷之發票單據之目標額，惟縱勞工未提供任何發票單據，訴願人亦照發約定之「有單特支」金額予勞工。該特別費屬工資一部分，而非延長工時工資，訴願人自難據以免除給付勞工休息日出勤之延長工時工資之義務。本件訴願人違反勞動基準法第24條第2項之事實，業論述如上。至訴願人事後取消勞工每月最後1週之週六出勤，係屬事後改正作為，尚不影響本件違規行為之成立，訴願人自難據此冀邀免責。訴願理由，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，處訴願人2萬元罰鍰，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。

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	袁秀慧
委員	張慕貞
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	洪偉勝
委員	邱駿彥
委員	郭介恒

中華民國 110 年 9 月 11 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）