

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 110 年 12 月 16 日北市勞動字第 11060259121 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。原處分機關於民國（下同）110 年 9 月 30 日派員實施勞動檢查，查得訴願人未實施變形工時，約定工時制度採排班制，排班內含 1 小時休息時間，每日正常工時 8 小時，超過 8 小時部分核算加班時數；勞工出勤紀錄係勞工於 POS 機刷卡，以刷卡紀錄時間作為勞工上下班時間之紀錄；勞工工資為月薪制，考勤區間為每月 11 日至次月 10 日；工資結構中之「管理費用」係勞工擔任主管職所發放，「季度獎金及休息日加班費」則係依照勞工工作表現及績效給予，二者均屬訴願人經常性給予之報酬。並查得：

（一）訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）在 109 年 8 月份於訴願人公司任職期間之考勤區間內（考勤區間為 109 年 8 月 11 日至 9 月 10 日），於 109 年 8 月 11 日、12 日、13 日、15 日、16 日、17 日、18 日、19 日、22 日、23 日、24 日、25 日、26 日、29 日、30 日、31 日、9 月 2 日、3 日、4 日、6 日、7 日及 8 日分別延長工時 4 小時、3.5 小時、3 小時、5 小時、3.5 小時、3.5 小時、3.5 小時、5.5 小時、3.5 小時、3 小時、5 小時、3 小時、3.5 小時、4 小時、3 小時、3 小時、6 小時、3.5 小時、4.5 小時、3 小時、5 小時及 5.5 小時，共計 87 小時，訴願人應給付○君平日延長工時工資新臺幣（下同）2 萬 4,510 元【（基本工資 23,800 元+管理費用 10,000 元+季度獎金及休息日加班費 11,333 元）/240 小時* {（44 小時*4/3）+（43 小時*5/3）}】，惟訴願人僅給付○君 1 萬 3,151 元，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

（二）○君於 109 年 10 月 1 日（中秋節）之國定假日出勤工作，訴願人應加倍給付○君該日之出勤工資，惟訴願人未給付，違反勞動基準法第

39 條規定。

二、原處分機關爰以 110 年 11 月 15 日北市勞動字第 1106125383 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知其陳述意見，經訴願人以 110 年 1 月 22 日陳述意見書回復在案。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 39 條規定，且為乙類事業單位，乃依同法第 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 17 及 48 等規定，以 110 年 12 月 16 日北市勞動字第 11060259121 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 110 年 12 月 20 日送達，訴願人不服，於 111 年 1 月 6 日經由原處分機關向本府提起訴願，3 月 14 日及 4 月 19 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 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 30 條第 1 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」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。……。」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 20 條之 1 第 1 款規定：「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……之部分。」

紀念日及節日實施辦法第 4 條第 4 款規定：「下列民俗節日，除春節放

假三日外，其餘均放假一日：……四、中秋節。」

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）台勞動二字第 103252 號函釋（下稱 85 年 2 月 10 日函

釋）：「……二、查勞動基準法第二條第三款規定『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』，基此，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。……」

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）
17	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 2 分之 1。	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： ……
48	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	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。	2.乙類： (1)第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 ……

」

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：

公告……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、本件訴願及補充理由略以：訴願人與○○限公司（下稱○○公司）負責人相同，且二法人經營之事業皆係「○○」之餐飲事業，僅係工作地點不同，應認○君係於同一事業單位工作。又○○公司因違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 39 條等規定，業經原處分機關以 110 年 12 月 6 日北市勞動字第 11060259131 號裁處書裁處在案。本件原處分機關以同一事由裁處訴願人，顯係違反一行為不二罰原則，請撤銷原處分。

三、查訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關 110 年 9 月 30 日訪談訴願人受任人○○○及○○○律師（下合稱○君等 2 人）之勞動條件檢查會談紀錄、○君 109 年 7 月 13 日至 109 年 10 月 6 日出勤紀錄表及 109 年 8 至 9 月、9 至 10 月工資明細等資料影本在卷可稽，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）按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，超過 8 小時之部分，屬延長工作時間；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；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，且公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名等；揆諸勞動基準法第 24 條第 1 項、第 30 條第 1 項、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 第 1 款等規定自明。次按勞動基準法第 2 條第 3 款所指工資包括工資、薪金、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、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，亦有前勞委會 85 年 2 月 10 日函釋可資參照。
- （二）依卷附原處分機關 110 年 9 月 30 日訪談○君 2 人之勞動條件檢查會談紀錄影本記載：「……問 勞工的工時制度……如何約定？答 ……每日工時部分依照各店需求進行排班，排班皆內含 1 小時休息時

間，且一日正常工時以 8 小時計，勞工如工時超過 8 小時部分皆會另給付加班費。問 如何與勞工○○○約定薪制、薪資、計薪週期、給付日期及給付方式？答 月薪制，基本底薪皆約定依當年度之基本工資，考勤區間為每月 11 日至次月 10 日……薪資細項說明如下：『加班費用』：固定排班之 1 日工時超過 8 小時之固定加班費……『額外加班費用』：超過固定加班時數之加班費……『管理費用』：擔任主管職所發放之工資。『季度獎金及休息日加班費』：依照員工工作表現、績效給予，此筆獎項亦包含國定假日……或休息日出勤工資……『住宿津貼』：因○員戶籍地在新竹市……故○員於臺北市工作期間會另有每月 1 萬元之住宿津貼。……」並經○君等 2 人簽名確認在案。

- (三) 依前開會談紀錄影本所載，訴願人與○君約定之計薪週期為每月 11 日至次月 10 日，是○君 109 年 8 月份於訴願人公司任職期間之考勤區間為 109 年 8 月 11 日至 9 月 10 日。次據卷附○君 109 年上開考勤區間之出勤紀錄表影本，○君於 109 年 8 月 11 日、12 日、13 日、15 日、16 日、17 日、18 日、19 日、22 日、23 日、24 日、25 日、26 日、29 日、30 日、31 日、9 月 2 日、3 日、4 日、6 日、7 日及 8 日有延長工作時間，扣除中間休息時間 1 小時後，超出其正常工時 8 小時部分分別為 4 時 25 分、3 時 49 分、3 時 26 分、5 時 53 分、3 時 48 分、3 時 42 分、4 時 3 分、5 時 53 分、4 時 9 分、3 時 32 分、5 時 35 分、3 時 24 分、4 時 3 分、4 時 29 分、3 時 26 分、3 時 21 分、6 時 18 分、4 時、4 時 50 分、3 時 19 分、5 時 15 分及 5 時 53 分。惟原處分機關審認○君前開日期之延長工作時數僅分別為 4 小時、3.5 小時、3 小時、5 小時、3.5 小時、3.5 小時、3.5 小時、5.5 小時、3.5 小時、3 小時、5 小時、3 小時、3.5 小時、4 小時、3 小時、3 小時、6 小時、3.5 小時、4.5 小時、3 小時、5 小時及 5.5 小時，共計 87 小時，其依據為何？並未見原處分機關具體說明。又○君於本市提供勞務，經訴願人每月提供其 1 萬元之住宿津貼，該費用屬勞工因工作而獲得之報酬並具給付之經常性，然原處分機關並未將該費用列為○君薪資之一部分以計算其延長工時工資，其原因為何？亦未見原處分機關查告；是原處分機關未將住宿津貼列為○君之薪資以計算其延長工時工資，並核計○君 109 年 8 月 11 日至 9 月 10 日之延長工作時數為 87 小時，均非無疑。然本件縱不列計住宿津貼為○君薪資之一部分，並以 87 小時核計其延長工時工資，訴

願人亦應給付○君 2 萬 4,510 元，惟訴願人僅給付○君 1 萬 3,151 元，亦有○君 109 年 8 至 9 月工資明細影本在卷可稽。是訴願人違反勞動基準法第 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 39 條規定部分：

（一）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；中秋節為中央主管機關規定應放假之節日；雇主徵得勞工同意於該日出勤者，應加倍發給該工作時間之工資；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、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；揆諸勞動基準法第 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、紀念日及節日實施辦法第 4 條第 4 款等規定自明。

（二）依卷附○君 109 年出勤紀錄表影本，○君於 109 年 10 月 1 日（中秋節）之國定假日出勤工作，訴願人應加倍給予○君該日之出勤工資，惟訴願人未給付，亦有○君 109 年 9 至 10 月工資明細影本在卷可稽。是訴願人有未依法加倍給付勞工於國定假日出勤之工資，違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。

六、至訴願人主張其與○○公司之負責人相同，○○公司業因違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 39 條等規定，經原處分機關於 110 年 12 月 6 日裁處在案，本件原處分機關以同一事由裁處訴願人，顯係違反一行為不二罰原則云云。惟查訴願人於訴願書自述○君自 107 年 10 月受雇於○○公司，後續於 109 年 7 月 13 日任職於訴願人公司。又訴願人與○○公司之負責人雖同一，然其分屬個別之權利義務主體，並具有獨立之法人格，原處分機關就其違反前揭規定情事分別予以裁處，自無一行為二罰之情形。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關就訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 39 條規定，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，揆諸前揭規定及裁罰基準，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 袁 秀 慧
委員 張 慕 貞

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 范 秀 羽
委員 邱 駿 彥
委員 郭 介 恒

中華民國 111 年 5 月 23 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）