

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 111 年 2 月 17 日北市勞動字第 11160040511 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

原處分關於違反勞動基準法第 39 條規定部分，訴願不受理；其餘訴願駁回。

事實

一、訴願人經營服裝及其配件零售業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）110 年 11 月 29 日、12 月 17 日及 111 年 1 月 5 日實施勞動檢查，發現訴願人與勞工未約定變形工時，另約定一週起訖為週一至週日，每日正常工時為 8 小時，休息時間為 1 小時，於次月 10 日發放當月工資；與勞工○○○（下稱○君）約定 110 年 4 月及 5 月底薪均為新臺幣（下同）2 萬 4,000 元，並有破萬獎金及個人業績獎金等報酬；復查得：

- （一）訴願人使○君於 110 年 4 月有延長工時情事，惟查訴願人並未足額給付○君上開平日延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。
- （二）訴願人使○君於 110 年 4 月 8 日及 20 日之休息日各出勤工作 4 小時及 5 小時，是訴願人應給付○君該月份之休息日出勤工資 1,506 元【（底薪 24,000+破萬獎金 1,200+個人業績獎金 1,238）/30 日/8 時*（4/3*4 時+ 5/3*5 時）】，惟查訴願人並未給付○君上開休息日出勤工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。
- （三）訴願人使○君於 110 年 5 月 1 日（勞動節）出勤，惟訴願人未依法給付國定假日出勤之加倍工資，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關乃以 111 年 1 月 19 日北市勞動字第 1116032318 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見。經訴願人以書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違規事證明確，且為乙類事業單位，違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 2 項及第 39 條

規定，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第 3 點、第 4 點項次 17、18、48 等規定，以 111 年 2 月 17 日北市勞動字第 11160040511 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 6 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 111 年 2 月 22 日送達，訴願人不服，於 111 年 3 月 8 日經由原處分機關向本府提起訴願，4 月 1 日由代表人於本府法務局網站聲明訴願、4 月 7 日及 20 日補正訴願程式，4 月 28 日補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

壹、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 2 項規定部分：

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：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府……。」第 22 條第 2 項規定：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」第 24 條第 1 項及第 2 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。」「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 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 32 條之 1 規定：「雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。」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 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。」

勞動事件法第 37 條規定：「勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。」

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）101 年 6 月 21 日勞動 2 字第 1010015745 號函釋（下稱前勞委會 101 年 6 月 21 日函釋）：「……說明：……二、查勞動基準法第 2 條第 3 款規定……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『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。……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，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。倘雇主為改善勞工之生活而給付之非經常性之給與；或縱為經常性給付，惟其給付係為雇主單方之目的，具有勉勵、恩惠性質之給與，仍非屬勞工工作之對價，允不認屬工資……。四、勞動基準法第 2 條第 3 款規定之工資……其屬正常工作時間內之所得者，於核計同法第 24 條所定之『平日每小時工資額』俾據以計算延時工資時，應予列計。……。」

勞動部 103 年 5 月 8 日勞動條 2 字第 1030061187 號函釋（下稱勞動部 103 年 5 月 8 日函釋）：「……說明：一、查雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間工資應依勞動基準法第 24 條所列標準加給之，此項延長工時工資，並應於勞工延長工時之事實發生後最近之工資給付日或當

月份發給。……。」

111 年 3 月 14 日勞動條 2 字第 1110140080 號函釋（下稱勞動部 111 年 3 月 14 日函釋）：「……說明：一、查本法（按：指勞動基準法）第 22 條第 2 項規定所規範者，係工資應全額、直接給付，爰凡雇主於勞動契約約定之日期未給付或未全額給付勞工工資，縱於事後補給，不論是否為全額或差額，均應以違反該項規定論處。……。」

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	17	18
違規事件	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。	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。
法條依據(勞基法)	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。	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。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	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。	
統一裁罰基準（新臺幣：元）	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。 ……	

」
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、本件訴願及補充理由略以：雖○君於 110 年 5 月、7 月、8 月及 9 月未達訴願人設定之業績基本門檻，訴願人仍給予其當月業績 3.5%獎金之恩惠性給付，故○君任職期間漏算給付之工資，訴願人已於○君整體任職期間以每月工資優給及獎金連月持續優給，足夠打平並多給付予○君；原處分機關於勞動檢查時有言明如整體有優給○君，可以不罰，可調閱勞動檢查過程錄音證明所言為實。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關分別於 110 年 11 月 29 日及 111 年 1 月 5 日訪談訴願人之代表人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下分別稱 110 年 11 月 29 日及 111 年 1 月 5 日會談紀錄）、勞動檢查結果通知書、○君 110 年 4 月排班/休表、出勤紀錄、工資清冊及電子薪資條等資料影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其以每月工資優給及獎金連月持續優給，已足夠打平並多給付予○君任職期間漏算給付之工資云云。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，或於勞動基準法第 36 條所定休息日工作之時間；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 3 分之 1 以上；再延長工作時間在 2 小時以內者，工資應按平日每小時工資額加給 3 分之 2 以上；另勞工於勞動基準法第 36 條所定休息日工作，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，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；勞動基準法第 24 條第 1 項及第 2 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 定有明文。次按勞工延長工時提供勞務後，經雇主同意得選擇補休而放棄領取延長工時工資，勞動基準法第 32 條之 1 第 1 項亦有明文。本件查：

（一）依卷附原處分機關 110 年 11 月 29 日及 111 年 1 月 5 日會談紀錄影本分別記載略以：「……問 2 請問貴公司與勞工○○○（下稱○員）……約定需出勤正常工時數、延長工時起算時間、休息時間時數、休息

日、例假日、國定假日制度、每週 7 日起訖期間？抽查區間每 4 週週期為何？工時制度為何？……請說明。 答 2 本公司有與○員……約定工作職務內容為門市銷售人員，約定正常工時為 8 小時，休息時間為 60 分鐘……並未實施變形工時制度，休息日、例假日、國定假日及工作時間皆班表為準，每週 7 日起訖為週一至週日……。問 3 承上，請貴公司與勞工○○○（下稱○員）……約定出勤紀錄登載方式為何？……請說明。 答 3 本公司與勞工○員……約定疫情期間出勤紀錄登載方式為以勞工 LINE 紀錄佐證工作時間，轉登載於出勤紀錄，並無漏登之可能。疫情前則以班表資料為準 問 4 承上，貴公司與勞工○○○（下稱○員）……約定延長工時申請制度為何？延長工時工資最小計算單位為何？每月薪資（連同延長工時工資及遲到早退扣項之計算週期）如何發放？計薪週期為何？計算勞工延長工時工資基準為何？ 答 4 本公司與勞工○員……並未約定加班申請制度，並無加班之可能，每月工資皆於次月 10 日發薪，計薪週期為每月 1 日至月底。……。」及「……問 2 請問貴公司勞工○○○（下稱○員）到職日、110 年 4 月份約定工資、給付加班費……之情形為何？工資各項目定義為何？請說明。 答 2 本公司○員到職日 110 年 3 月 29 日，擔任門市銷售人員，該月份約定工資為 24,000 元，剛到職之獎金項目為破萬獎金及業績獎金。破萬獎金發放標準及定義為勞工服務客戶時，當月份當次單筆消費滿萬元即給予○員 200 元獎金，以人次計算獎金。……個人業績獎金發放標準及定義為勞工當月份累計銷售總額達 8 萬元未滿 15 萬元，以銷售額總額 1% 之比例給付勞工獎金，銷售總額達 15 萬元以上，以銷售總額 2% 之比例給付勞工獎金。本公司○員 4 月份出勤情形如下：依據○員班表及出勤紀錄顯示，該員於…… 4 月 3 日 10：30 至 21：00、4 月 12 日 10：30 至 20：00、4 月 17 日 10：30 至 21：00、4 月 23 日 10：30 至 21：00、4 月 25 日 10：30 至 21：00 為平日出勤……當月份銷售總額為 123,800 元，個人業績獎金為 1,238 元（ $123,800 \times 1\% = 1,238$ 元），該月份共 6 人次當次單筆消費總額達 1 萬元，故破萬獎金為 1,200 元……並未計算亦未給付○員該月份平日加班費。本公司○員休息日、例假日實際休假情形如下：與○員約定每週週期為週一至週日，並未實施變形工時制度，週期內至少休息 2 日……休息日為 4 月 8 日、4 月 13 日、4 月 14 日、4 月 20 日、4 月 27 日，○員於 4 月 8 日 10：30 至 15：

30、4月20日15:00至21:00為休息日出勤，因本公司係以每月總上班時數176小時計薪，故並未計算休息日出勤加班費，亦未給付休息日加班費。……。」上開會談紀錄分別經○君簽名確認在案。

(二) 復按勞動基準法第2條第3款規定之工資，非謂必須符合「經常性給與」要件始屬工資，而係以是否具有「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；「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，立法原旨在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，故特明定應屬工資，以資保護；有前勞委會101年6月21日函釋意旨可資參照。勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬；勞動事件法第37條定有明文。依卷附111年1月5日會談紀錄影本所載內容佐以○君電子薪資條影本可知，訴願人每月發給勞工之破萬獎金係以計算當月份客戶單筆消費滿萬元之人次發放，個人業績獎金則係依勞工當月份累計銷售總額之比例發放，是上開工資項目均係勞工服勞務始能獲得之報酬，具勞務對價性，且已形成時間上固定發放之制度，並非臨時起意而與工資無關之給與，當具給付之經常性，即難認單純係勉勵或恩惠性質之給與，故應屬勞動基準法第2條第3款之工資，而將之計入平均每小時工資額，據以計算延長工時工資。

(三) 查卷附○君110年4月排班/休表影本，並比對○君110年4月出勤紀錄影本可知，○君於110年4月3日出勤時間為10時30分至21時、4月12日出勤時間為10時30分至20時、4月17日出勤時間為10時30分至21時、4月23日出勤時間為10時30分至21時、4月25日出勤時間為10時30分至21時，經扣除中間休息1小時後，各延長工時為1.5小時、0.5小時、1.5小時、1.5小時及1.5小時，該月份平日延長工作時間在2小時以內者計6.5小時，訴願人應給付○君當月份平日延長工時工資計955元【(底薪24,000+破萬獎金1,200+個人業績獎金1,238)/30日/8時*(4/3*6.5時)】；復稽之○君110年4月電子薪資條影本所載，給付項目並無延長工時工資之記載，○君於111年1月5日會談紀錄亦自承未給予○君110年4月之平日延長工時工資，且未提供○君同意選擇補休放棄領取延長工時工資之事證供核。訴願人有未給付110年4月平日延長工時工資予○君之情事，洵堪認定。

- (四) 次查卷附 111 年 1 月 5 日會談紀錄影本所載，○君表示 110 年 4 月 8 日及 20 日均為○君之休息日，再查○君 110 年 4 月出勤紀錄影本，其於該 2 日均出勤工作，出勤時間分別為 10 時 30 分至 15 時 30 分及 15 時至 21 時，經扣除中間休息 1 小時後，出勤時間各為 4 小時及 5 小時，○君於休息日工作在 2 小時以內之時數計 4 小時，休息日工作 2 小時後至 8 小時間繼續工作之時數計 5 小時。訴願人應給付○君 110 年 4 月之休息日出勤工資 1,506 元【(底薪 24,000+破萬獎金 1,200+個人業績獎金 1,238)/30 日/8 時*(4/3*4 時+5/3*5 時)】，惟查○君 110 年 4 月電子薪資條影本所載，給付項目並無休息日出勤工資之記載，○君於上開會談紀錄亦自承未給予○君 110 年 4 月之休息日出勤工資，且未提供○君同意選擇補休放棄領取休息日出勤工資之事證供核。是訴願人有未依規定給付○君休息日出勤工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。
- (五) 末按雇主依勞動基準法第 24 條所列標準加給之延長工作時間工資，應於勞工延長工時之事實發生後最近之工資給付日或當月份發給；工資應全額、直接給付，凡雇主於勞動契約約定之日期未給付或未全額給付勞工工資，縱於事後補給，不論是否為全額或差額，均應以違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定論處，有勞動部 103 年 5 月 8 日及 111 年 3 月 14 日等函釋意旨可參。查訴願人有短少給付○君 110 年 4 月平日延長工時工資及休息日出勤工資，且未於與○君約定之工資發給日補足，已如前述，縱訴願人主張已於其他月份補足上開未全額給付工資之額度，亦與前開函釋意旨不符，尚難對其為有利之認定。訴願主張，不足採據。
- (六) 惟查原處分機關審認○君 110 年 4 月平日有延長工時之日期未包含 110 年 4 月 17 日（出勤時間為 10：30 至 21：00，延長工時 1.5 小時），並據以核算訴願人應給付平日延長工時工資之額度，然查本件原處分及原處分機關答辯書，均未見就此部分有所說明，是原處分機關所認定事實及應給付金額，尚非無疑；惟訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，如前所述，堪予認定，應依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，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之結果，並無二致。從而，依訴願法第 79 條第 2 項：「原行政處分所憑理由雖屬不當，但依其他理由認為正當者，應以訴願為無理

由。」之規定，此部分原處分仍應予維持。另原處分機關就訴願人違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定部分，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，揆諸前揭規定及裁罰基準，並無不合，此部分原處分亦應予維持。

貳、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 39 條規定部分：

一、按訴願法第 1 條第 1 項前段規定：「人民對於中央或地方機關之行政處分，認為違法或不當，致損害其權利或利益者，得依本法提起訴願。

」第 77 條第 6 款規定：「訴願事件有左列各款情形之一者，應為不予受理之決定：……六、行政處分已不存在者。」

二、本件經原處分機關重新審查後，以 111 年 4 月 19 日北市勞動字第 11160109071 號函通知訴願人撤銷原處分關於訴願人違反勞動基準法第 39 條規定部分之處分，並副知本府。準此，此部分之原處分已不存在，揆諸前揭規定，自無訴願之必要。

參、綜上論結，本件訴願為部分不合法，本府不予受理；部分為無理由；依訴願法第 77 條第 6 款及第 79 條第 1 項、第 2 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	范	秀	羽
委員	邱	駿	彥
委員	郭	介	恒

中華民國 111 年 6 月 27 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）

