

訴 願 人 ○○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 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 113 年 1 月 4 日北市勞動字第 11260359961 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○○業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）112 年 10 月 25 日實施勞動檢查，查得訴願人表示其採用 4 週變形工時制度，單週起訖時間為週日至週六，與勞工約定依班表出勤，正常工作時間為 8 小時，若有加班，自正常下班時間休 0.5 小時後計算加班時間，並以 0.5 小時為計算單位，另勞工若有下班後有連續工作紀錄，亦可直接起算加班時數；工資計算週期為每月 1 日至末日，考勤週期為上個月 26 日至當月 25 日，次月 5 日以匯款方式發給薪資；與勞工約定工資項目為【本薪+大夜津貼+早晚津貼+主管加給（擔任主管職）+特別加給+外語獎金+久任獎金】，其中早晚津貼即大早班津貼，出勤時間為 6 點即發放；特別加給為依薪資級距表發放，為跟勞工約定薪資的差額；久任獎金為鼓勵勞工留任所發放；外語獎金為鼓勵勞工考多益檢定，有達標分數每月固定發放之獎金；其他獎金為不同名目之獎金，如人力不足獎金，達標獎金（按勞務貢獻度比例給予）；本次抽查期間第 1 週期為 112 年 6 月 18 日至 7 月 15 日，以此類推，並查得：

（一）以勞工○○○（下稱○君）為例，○君於 112 年 6 月 26 日至 7 月 25 日共計延長工時 25 小時，其中屬延長工時於前 2 小時者，共 20.5 小時，屬後 2 小時者共 4.5 小時，依法應計給○君該月平日延長工時工資新臺幣（下同）1 萬 770 元【（54,200（本薪）+12,000（主管加給）+8,000（其他獎金：達標獎金））元／240 小時×（4／3×20.5 小時+ 5／3×4.5 小時）】，惟訴願人僅給付○君 9,638 元，尚短少 1,132 元，訴願人未依法給付勞工平日延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

（二）訴願人使勞工○○○（下稱○君）於 112 年 7 月 6 日及 17 日分別出勤

8 小時（共計 16 小時），該 2 日均為○君之休息日，訴願人應按平日每小時工資額另外再給付○君休息日出勤之工資 3,695 元【（30,700（本薪）+3,300（早晚班津貼）+1,000（其他獎金：達標獎金））元／240 小時×（4／3×4 小時+ 5／3×12 小時）】，惟訴願人僅給付○君 3,241 元，尚短少 454 元；訴願人未依法給付勞工休息日出勤工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

二、原處分機關乃以 112 年 12 月 5 日北市勞動字第 1126121131 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知其陳述意見，原處分機關復多次電洽請訴願人儘速陳述意見，然其仍未回復。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 2 項規定，且為實收資本額超過 1 億元之事業單位，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則（下稱共通性原則）第 4 點第 2 款等規定，以 113 年 1 月 4 日北市勞動字第 11260359961 號裁處書（下稱原處分，原處分誤繕部分內容，業經原處分機關以 113 年 4 月 25 日北市勞動字第 1136067199 號函更正在案），各處訴願人 5 萬元罰鍰，合計處 10 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 113 年 1 月 5 日送達，訴願人不服，於 113 年 1 月 31 日經由原處分機關向本府提起訴願，113 年 2 月 17 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：……在直轄市為直轄市政府……。」第 24 條第 1 項、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。……」「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 30 條之 1 第 1 項規定：「中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小

時，不受前條第二項至第四項規定之限制。二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。」第 36 條第 1 項及第 2 項第 3 款規定：「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。」「雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：……三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。」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 10 條規定：「本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。……」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超過四十小時之部分。……二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」

違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第 4 點第 2 款規定：「下列違反本法第二十四條、第三十二條、第三十四條、第三十六條或第三十九條規定者，主管機關應審酌其資力及三年內再次違反同條規定之次數，依本法第七十九條第一項規定，處新臺幣五萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得依同條第四項規定，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一：……（二）依法辦理公司登記或商業登記，且實收資本額或在中華民國境內營運資金超過新臺幣一億元之事業單位。」

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。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。」

87 年 8 月 20 日 (87) 台勞動二字第 035198 號函釋 (下稱 87 年 8 月 20 日函釋)：「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，依勞動基準法第二條第三款暨施行細則第十條規定，應屬工資範疇……。」

臺北市政府 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公告『工會法等 15 項中央法規』所定臺北市政府（以下簡稱本府）有關裁處權限事項，自中華民國 113 年 1 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 15 項中央法規』所定本府有關裁處權限事項委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附件：工會法等 15 項中央法規裁處權限委任勞動局辦理事項表（節錄）

項次	8
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：○君延長工時加班費給付不全，係因達標獎金未列入加班費全薪計算，該獎金係由全體勞工共同努力之成果，與個別勞工提供之勞務較為淡薄，非屬勞工一己提供勞務即必然可獲取，不具勞務對價性，非屬工資範疇；○君與○君皆為加班費給付不全問題，同為勞動基準法第 24 條規定，不該分開裁罰，請撤銷原處分。

三、原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，查得訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關勞動檢查結果通知書、112 年 10 月 25 日訪談訴願人之受任人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱 112 年 10 月 25 日會談紀錄）、○君及○君每日出勤狀況表、加班紀錄表及薪資名冊（明細）等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張達標獎金，非屬勞工一己提供勞務即必然可獲取，不具勞務對價性，非屬工資範疇；○君與○君皆為加班費給付不全問題，同為勞動基準法第 24 條規定，不該分開裁罰云云。查本件：

（一）按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時；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，工資應按平日每小時工資額加給 3 分之 2 以上；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；依法辦理公司登記或商業登記，且實收資本額或在中華民國境內營運資金超過 1 億元之事業單位違反上開規定者，各處 5 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；勞動基準法第 24 條第 1 項、第 2 項、第 30 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 等及共通性原則第 4 點第 2 款定有明文。又所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括非臨時起意且非與工作無關之給與；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；復有前勞委會 85 年 2 月 10 日函釋及 87 年 8 月 20 日函釋意旨可參。

(二) 依 112 年 10 月 25 日會談紀錄影本所示，訴願人表示其採用四週變形工時，與勞工約定依班表出勤，正常工作時間為 8 小時，若有加班，自正常下班時間休 0.5 小時後計算加班時間，並以 0.5 小時為計算單位，另勞工若有下班後有連續工作紀錄，亦可直接起算加班時數；工資計算週期為每月 1 日至末日，考勤週期為上個月 26 日至當月 25 日，次月 5 日以匯款方式發給薪資；與勞工約定工資項目為【本薪+大夜津貼+早晚津貼+主管加給（擔任主管職）+特別加給+外語獎金+久任獎金】，其中早晚津貼即大早班津貼，出勤時間為 6 點即發放；特別加給為依薪資級距表發放，為跟勞工約定薪資的差額；久任獎金為鼓勵勞工留任所發放；外語獎金為鼓勵勞工考多益檢定，有達標分數每月固定發放之獎金；其他獎金為不同名目之獎金，如人力不足獎金，達標獎金（按勞務貢獻度比例給予），該會談紀錄並經○君簽名確認在案。

(三) 次依 112 年 10 月 25 日會談紀錄影本記載略以：「……問請說明勞工○○○112 年 6 月 26 日至 7 月 25 日之出勤狀況及加班費如何？答勞工○○○於 6/27、7/7、7/10、7/11、7/12、7/13、7/14、7/17、7/18、7/20、7/21 皆有申請加班，該勞工於下班時間後扣除休息半小時……起算加班時數，該月平日加班共 25 小時，故公司給付加班費為 9638 元（該員本薪+主管加給為 66400， $66400/30*8(20.5*1.3334)+66400/30/8*4.5*1.6667$ ）），惟公司計算加班費時未將其他獎金納入計算……」復依卷附○君加班紀錄表影本顯示，○君 112 年 6 月 27 日、7 月 7 日、7 月 10 日、7

月 11 日、7 月 12 日、7 月 13 日、7 月 14 日、7 月 17 日、7 月 18 日、7 月 19 日、7 月 20 日、7 月 21 日、分別延長工時 1.5 小時、3 小時、1.5 小時、2 小時、2 小時、1 小時、3 小時、1.5 小時、3 小時、2.5 小時、3 小時、1 小時，共計 25 小時，是○君於上開期日共計延長工時 25 小時，其中屬延長工時於前 2 小時者，共 20.5 小時，屬後 2 小時者共 4.5 小時，依法應計給○君該月平日延長工時工資 1 萬 770 元【 $(54,200 \text{ (本薪)} + 12,000 \text{ (主管加給)} + 8,000 \text{ (其他獎金：達標獎金)}) / 240 \text{ 小時} \times (4 / 3 \times 20.5 \text{ 小時} + 5 / 3 \times 4.5 \text{ 小時})$ 】，惟訴願人於計算○君上開延長工時時未將達標獎金納入工資計算，僅給付○君 9,638 元，尚短少 1,132 元。是訴願人未依法給付勞工平日延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。惟依卷附○君每日出勤狀況表影本所示，○君 112 年 6 月 28 日、6 月 30 日、7 月 24 日及 7 月 25 日尚分別有延長工時 0.5 小時、3 小時、0.5 小時、2 小時，且卷內無○君選擇補休放棄領取延長工時工資等之事證，原處分機關僅依 112 年 10 月 25 日會談紀錄及加班紀錄表影本核算訴願人應給付○君平日延長工時工資，漏未審酌上開每日出勤紀錄狀況表影本所示勞工延長工時，並予核算訴願人未給付○君之平日延長工時工資，所憑理由雖有不當，惟訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定，應依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及共通性原則等規定，處訴願人 5 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名之結果，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，原處分關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項部分，仍應予維持。

- (四) 又依 112 年 10 月 25 日會談紀錄影本記載略以：「……問請說明勞工○○○112 年 6 月 26 日至 7 月 25 日之出勤狀況及加班費如何？答勞工○○○於 112 年 7 月 6 日及 112 年 7 月 17 日休息日各加班 8 小時，故該月加班時數共 16 小時，故公司給付該員加班費為 3241 元（本薪 30700 / 30 / 8 * (4 * 1.3334) + 30700 / 30 / 8 * 12 * 1.6667)），惟公司計算加班費時未將早晚班津貼及其他獎金納入計算……」復依卷附○君每日出勤狀況表及加班紀錄表影本顯示，訴願人使勞工○君於休息日 112 年 7 月 6 日及 7 月 17 日分別出勤工作 8 小時，是訴願人應給付○君休息日出勤工資 3,695 元【 $(30,700 \text{ (本薪)} + 3,300 \text{ (早晚班津貼)} + 1,000 \text{ (其他獎金：達標獎金)}) / 240 \text{ 小時} \times (4 / 3 \times 4 \text{ 小時} + 5 / 3 \times 12 \text{ 小時})$ 】，惟訴願人僅給付○君 3,241 元，尚短少 454 元；訴願人未依法按平日每小時工資額另外再給付勞工

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) 另查訴願人之受任人○君於 112 年 10 月 25 日訪談時表示，達標獎金為按勞務奉獻度比例給予。則其既係因勞工工作達成預定目標而發放，並與勞務奉獻程度相關，具有因勞務工作而獲得之報酬之性質，依前勞委會 87 年 8 月 20 日函釋意旨，應屬工資範疇；原處分機關亦以 113 年 2 月 15 日北市勞動字第 1136001811 號函檢附訴願答辯書理由三（一）說明略以：「……由上開會談紀錄及證物所載，訴願人明確表示『達標獎金』為『按勞務奉獻度比例給予』，性質類似業績獎金，固此業績獎金應屬工資之範疇。另訴願人亦無法排除○員對系爭團體獎金所提供勞務之貢獻，故難認訴願人給予之達標獎金不具勞務對價性……」是訴願人主張達標獎金不具勞務對價性，非屬工資範疇等，應屬誤解，不足採據。又未依法給付平日延長工時工資及未依法給付休息日出勤工資，係屬不同違規態樣，係分別違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 2 項規定，原處分機關依上開違規事實分別裁罰，並無違誤，有關訴願人主張○君與○君同為加班費給付有短少問題，不應分開裁罰一節，應屬誤解法令，亦不足採。從而，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 2 項規定，依前揭規定及共通性原則等各處訴願人 5 萬元罰鍰，合計處 10 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、第 2 項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 連 堂 凱

委員	張	慕	貞
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
委員	宮	文	祥

本案依分層負責規定授權人員決行

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）