

臺北市政府 106.08.28. 府訴一字第 10600139800 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

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 105 年 12 月 14 日北市勞動字第 105333503

00 號裁處書及第 10533350301 號函，提起訴願，本府決定如下：

主 文

- 一、關於 105 年 12 月 14 日北市勞動字第 10533350300 號裁處書部分，訴願駁回。
- 二、關於 105 年 12 月 14 日北市勞動字第 10533350301 號函部分，訴願不受理。

事 實

- 一、訴願人經營銀行業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關所屬臺北市勞動檢查處（下稱勞檢處）於民國（下同）105 年 8 月 24 日派員實施勞動檢查，查得：

（一）勞工○○○（下稱○君）於 105 年 2 月延長工時計 2 小時，並經訴願人於 105 年 3 月給

付延長工時工資計新臺幣（下同）731 元。嗣訴願人於 105 年 5 月發給○君 105 年 1 月

至 3 月當季業績獎金 5,370 元，應併將平均每月之業績獎金列入計算平日每小時工資額，據以計發延長工時工資計 747 元【○君月薪 6 萬 5,453 元（含本薪、主管加給、午餐費）； $[(65,453+5,370/3)/30/8 \times (4/3 \times 2) = 747]$ 】。惟訴願人未補足給付延長工時工資差額（747-731），違反勞動基準法行為時第 24 條規定。

（二）訴願人未經工會同意，使勞工○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）於 105 年 4 月至 6 月間延長工作時間，違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定。

- 二、勞檢處爰以 105 年 9 月 8 日北市勞檢條字第 10531805301 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴

願人，命即日改善。嗣訴願人以 105 年 9 月 22 日異議函略以，業績獎金屬激勵士氣之恩惠性給與，並非工資，不需計入延長工時工資基礎；94 年 11 月 14 日第 3 屆第 1 次勞資會議決

議修正工作規則第 30 條有關延長工時部分，已實質同意加班制度；97 年工會成立後，於 101 年 6 月 27 日第 4 次團體協約協商會議討論延長工時制度，工會業已同意等語。經勞檢

業
處以 105 年 10 月 3 日北市勞檢條字第 10532083600 號函復略以，訴願人以○君達成推展

務之財務目標達成率核算獎金，該獎金係屬勞工因工作而獲得之報酬，當屬工資，應於發給獎金後補算延長工時工資；依勞資會議紀錄內容之記載，修正工作規則之延長工時，係因應法令規定，又團體協約協商會議資料，難認工會已同意延長工時。

三、原處分機關嗣以 105 年 10 月 11 日北市勞動字第 10538656200 號函通知訴願人陳述意見，經

訴願人以 105 年 10 月 26 日書面陳述意見，重申業績獎金設有業績達成率，勞工未達成者，並無獎金，該獎金應屬激勵士氣獎勵性、恩惠性給與，且係嗣後發給，非屬○君 105 年 2 月正常工作時間所得；延長工時制度分別於 94 年間經勞資會議討論通過，101 年 6 月

2

7 日團體協約協商會議時，經工會同意。原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法行為時第 24 條規定，且為 5 年內第 2 次違反（第 1 次裁處書日期文號為 102 年 8 月 7 日府勞動

字第

10202371100 號）及第 4 次違反同法第 32 條第 1 項規定（第 1 次至第 3 次裁處書日期文號

分

別為 102 年 12 月 25 日府勞動字第 10237244500 號、104 年 10 月 12 日府勞動字第

10435833400

號、105 年 3 月 24 日北市勞動字第 10530347100 號），爰依行為時第 79 條第 1 項第 1 款、第 8

0 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 點等規定，以 105 年 12 月 14 日北市勞動字第 10533350300 號裁處書，分別處訴

願

人 5 萬元及 20 萬元罰鍰，計 25 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 105 年 12 月 16 日送達，訴願人不服，於 106 年 1 月 13 日經由原處分機關向本府提起訴願

，2

月 20 日、3 月 28 日、6 月 5 日補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

壹、本件訴願書雖載述不服原處分機關 105 年 12 月 14 日府北市勞動字第 10533350300 號裁處書

及 105 年 12 月 14 日府勞動字第 10533350301 號函，並檢附 105 年 12 月 14 日北市勞動字第 105

33350300 號裁處書及第 10533350301 號函影本，揆其真意，訴願人應係對 105 年 12 月 14 日

北市勞動字第 10533350300 號裁處書及北市勞動字第 10533350301 號函不服，訴願書所載之字號應屬誤繕，合先敘明。

貳、關於 105 年 12 月 14 日北市勞動字第 10533350300 號裁處書部分：

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……。」行為時第 24 條第 1 款規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：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。」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 條第 1 項規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」第 70 條規定：「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：一、工作時間……。三、延長工作時間……。」行為時第 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三十萬元以下罰鍰：一、違反……第二十二條至第二十五條……第三十二條……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 10 條第 2 款規定：「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。……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。」

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）101 年 9 月 24 日勞保 2 字第 1010028123 號函釋：「……說明：……二、依勞工保險條例……施行細則第 27 條第 1 項規定，所稱月薪資總額，以勞動基準法第 2 條第 3 款規定之工資為準，亦即

『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。』三、上開有關工資之認定，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。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、本案『工程績效獎金』如係以勞工工作達成預定目標而發放者，具有因工作而獲得之報酬之性質，依勞動基準法第 2 條第 3 款暨施行細則第 10 條規定，應屬工資範疇，得併入勞保月投保薪資申報。」

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：「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）」

項次	13	24
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。	雇主未經工會同意；無工會者未經勞資會議同意，使勞工延長工作時間者。
法條依據	（行為時）第 24 條、（行為時）第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。	第 32 條第 1 項、（行為時）第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。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。	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。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. 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 2. 第 2 次：5 萬元至 20 萬元。 3. 第 3 次：10 萬元至 30 萬元。 4. 第 4 次：15 萬元至 30 萬元。	違反者，除依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. 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 2. 第 2 次：5 萬元至 20 萬元。 3. 第 3 次：10 萬元至 30 萬元。 4. 第 4 次：15 萬元至 30 萬元。

第 4 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：「……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：

- (一) ○君為銀行行員，其業務主要辦理客戶定存、支票存款、匯兌代收等存匯業務及會計票處理等行政業務。訴願人為鼓勵行員協銷，訂定推展財富管理業務獎勵實施要點，就協銷成功者，額外發給當季業績獎金。當季業績獎金是否發給或發給數額，取決於財務指標（當季達成率 x60%；例如行員當季轉介客戶予理專，由理專作成基金、黃金存摺等商品之 50%手續費，加上無理專服務客戶完成保險下單等之 100%手續費，除以其季目標即為季財務指標達成率）及非財務指標（當季達成率 x40%；如違反法令內規、缺失、作業風險、客訴、證照缺件等，依情節輕重按比率扣減達成率）計算之業績達成率，以 80%為標準，未達 80%，業績獎金為 0 元；達 80%以上者，照級距核發獎金，以 2 萬 5,000 元為限。且當季業績獎金非屬○君 105 年 2 月之正常

工

作時間所得，訴願人並未於 105 年 2 月發給，無從預知○君當季是否符合領取當季業績獎金之資格，縱使其符合領取資格，亦無從得知其得領取之數額。故當季業績獎金之性質，並非工資，係訴願人恩惠性、勉勵性之給付，不應計入延長工時工資之計算基礎。

- (二) 訴願人於 94 年 11 月 14 日召開第 3 屆第 1 次勞資會議，會中討論同意延長工時，一併

修

正工作規則第 30 條文字後，以 94 年 12 月 2 日函送修正後工作規則並檢附該次勞資

會

議紀錄報請臺北市政府核備，並經市府以 95 年 1 月 23 日府勞一字第 09460180400 號

函

同意核備。是訴願人之工作規則關於延長工時之規範，業經勞資會議同意，且經主管機關核備。

- (三) 訴願人員自 97 年成立工會後，訴願人與之定期召開團體協約協商會議，雙方於 101 年 6 月 27 日召開第 4 次團體協約協商會議，將延長工時制度納入討論條文，經協商討論後，工會已同意延長工時制度，訴願人並無違法情事。請撤銷原處分。

三、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經勞檢處實施勞動檢查，查認○君於 105 年 2 月延長工時計 2 小時，訴願人於 105 年 3 月給付延長工時工資計 731 元。嗣訴願人於 105 年 5 月發給

○君 105 年 1 月至 3 月當季業績獎金 5,370 元，係○君提供勞務之對價，屬工資範疇，訴願

人應將平均每月之業績獎金，列入計算其平日每小時工資額，據以計發 105 年 2 月應給付之延長工時工資 747 元；惟訴願人並未補足給付延長工時工資差額（747 元-731 元）。另訴願人未經工會同意，使○君、○君於 105 年 4 月至 6 月間延長工作時間，有 105 年 8 月

24

日臺北市銀行業勞動條件專案檢查會談紀錄、勞檢處 105 年 8 月 24 日談話紀錄、勞動檢查結果通知書、○君之 105 年 1 月至 3 月○○有限公司員工出勤資料明細報表、105 年 3 月

、5

月薪資單列印、○君、○君之 105 年 4 月至 6 月○○股份有限公司員工出勤資料明細報表及薪資單列印等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於違反勞動基準法行為時第 24 條規定部分：

雖訴願人主張當季業績獎金設有業績達成率，勞工未達成者，並無獎金，發給勞工○君業績獎金，係激勵士氣獎勵性、恩惠性給與云云。按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上；工資，係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；為勞動基準法第 2 條第 3 款及行為時第 24 條所明定。又工資之認定，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；又勞動基準法第 2 條第 3 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；如係以勞工工作達成預定目標而發放之獎金，具有因工作而獲得報酬之性質，依勞動基準法第 2 條第 3 款及同法施行細則第 10 條規定，應屬工資範疇；復有前勞委會 101 年 9 月 24 日勞保 2 字第 1010028123 號函釋意旨可參。查：

- (一) 依勞檢處 105 年 8 月 24 日訪談訴願人經理○○○之談話紀錄略以：「……問：貴公

司計算勞工延時工資有無納入『財管業績獎金』？答：沒有。該獎金係依本公司營業單位推展財富管理業務獎勵實施要點給予（與）。……」該談話紀錄並經訴願人經理○○○蓋章確認在案。

- (二) 次依訴願人主張當季業績獎金之發給及數額，依據財務指標（當季達成率 x60%）及非財務指標（當季達成率 x40%）計算之業績達成率，達 80%以上，照級距核發獎金。

是本件訴願人依據○○銀行營業單位推展財富管理業務獎勵實施要點規定，以○君達成訴願人預定之工作目標，於 105 年 5 月核發○君 105 年 1 月至 3 月當季業績獎金 5,370 元。

。參

照前勞委會 101 年 9 月 24 日勞保 2 字第 1010028123 號函釋意旨，該筆業績獎金即為○君因

工作而獲得之報酬，屬於工資。○君於 105 年 2 月延長工時計 2 小時，訴願人即應於 105 年 5 月計發當季之業績獎金時，將平均每月之業績獎金列入當季各月平日每小時工資額之計算基礎，計發○君 105 年 2 月延長工時工資計 747 元；惟訴願人未補足給付延長工時工資差額（747 元-731 元）。是訴願人有未依勞動基準法行為時第 24 條規定之計算標準，計給○君延長工時工資之情事，洵堪認定。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，審酌訴願人係第 2 次違反勞動基準法行為時第 24 條規定，就此部分處訴願人 5 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名，並無不合，此部分原處分應予維持。

五、原處分關於違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定部分：

雖訴願人主張延長工時業於 94 年 11 月 14 日勞資會議同意並修正工作規則報經臺北市政府核備，復經工會於 101 年 6 月 27 日團體協商會議中同意云云。按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時；雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。為勞動基準法第 30 條第 1 項、第 32 條第 1 項所明定。本件查：

- (一) 依訴願人 94 年 11 月 14 日召開之第 3 屆第 1 次勞資會議紀錄記載略以：「……六、

討

論事項：1. 依『勞動基準法』第 32 條規定，修正『工作規則』第 30 條及『員工差勤辦法』第 7 條條文，檢附擬修正條文對照表……。提請核議。決議：通過。……」另查上開決議通過修正工作規則第 30 條為「……本行員工如因業務需要，得由單位主管決定並經勞資會議、員工同意後延長工時……。」

- (二) 次依訴願人與工會於 101 年 6 月 27 日團體協商會議第 4 次會議紀錄記載略以：「

……

.. 四、會議內容摘要：…… (二) 本次會議，就資方開會通知 101.06.20.……

函所附之『第四次團體協約會議預定討論條文』……進行討論。經雙方討論後，結果如下：……2. 第 24 條條文修正為：『甲方因業務需要，必須於正常時間以外工作者，經乙方會員同意，甲方得將工作時間延長之。……』……」

(三) 復依勞檢處 105 年 8 月 24 日訪談訴願人經理○○○之談話紀錄略以：「……問：貴公司延長勞工工時……有無經工會或勞資會議同意？答：現在跟工會協商中，尚未經工會同意。問：員工加班如何處理？答：勞工得自 18 時 30 分起申請加班……。問：勞工○○○105 年 5 月 10 日……出勤如何？如何申請加班？答：○○○5/10 上下班刷卡時間分（別）為『08：42』『00：48』，申請加班至『23：15』，共 4 小時加班……。」該談話紀錄並經訴願人經理○○○蓋章確認在案。

(四) 再依○君、○君之 105 年 4 月至 6 月○○股份有限公司員工出勤資料明細報表及薪資單列印記載，○君於 105 年 4 月（共 8 日）、5 月（共 16 日）、6 月（共

7 日

），○君於 105 年 4 月（共 4 日）、6 月（共 1 日）均有延長工時情事。

(五) 訴願人雖主張延長工時業經勞資會議同意並修正工作規則報經臺北市政府核備，惟該次勞資會議僅決議修正工作規則第 30 條延長工時之程序規定，並無決議同意延長勞工工作時間之記載；訴願人另主張延長工時亦經工會於 101 年 6 月 27 日團體協商會議中同意，惟該次團體協商會議僅決議訴願人延長工時須經工會會員即勞工同意之程序規定，亦無工會同意延長勞工工作時間之記載。且訴願人經理○○○於上開談話紀錄自承延長勞工工時尚未經工會同意，與工會協商中等語。是本件訴願人有未經勞資會議或工會同意即延長勞工工作時間之事實，洵堪認定。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，審酌訴願人前因第 3 次違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定，業經處 18 萬元罰鍰在案，本次係第 4 次違反同條項規定，就此部分處訴願人 20 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名，並無不合，此部分原處分應予維持。

參、關於 105 年 12 月 14 日北市勞動字第 10533350301 號函部分：

一、按訴願法第 3 條第 1 項規定：「本法所稱行政處分，係指中央或地方機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為。」第 77 條第 8 款規定：「訴願事件有左列各款情形之一者，應為不受理之決定……八、對於非行政處分……提起訴願者。」

二、查該函僅係原處分機關檢送上開裁處書予訴願人，並非對訴願人所為之行政處分。訴願人對之提起訴願，揆諸前揭規定，自非法之所許。

肆、綜上論結，本件訴願為部分程序不合，本府不予受理；部分為無理由；依訴願法第 77 條第 8 款及第 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 范 文 清
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 劉 建 宏

中華民國 106 年 8 月 28 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧請假

副局長 林淑華代行

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）