

臺北市政府 109.10.05. 府訴三字第 1096101770 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

送達代收人：○○○

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 109 年 6 月 8 日北市勞動字第 10960295221

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營銀行業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）109 年 4 月 6 日實施勞動檢查，發現訴願人與信用貸款電銷部門勞工約定單週起訖為週一至週日，週六為休息日，週日為例假日，出勤時間為 9 時 20 分至 18 時 20 分，每日正常工時 7.5 小時

，休息時間 1.5 小時；每月 14 日給付當月薪資及上月加班費，每月月底前 3 工作日給付上月業績獎金（依 TMPA 業務獎金計畫給付標準發給），勞工依照訴願人規定之內部流程處理，在量（如業績額及業績目標）與質（如符合法令規範、服務品質、話語能力及金融知識專業度等）均達成訴願人要求，並順利完成訴願人指派之工作（如推銷貸款商品、辦理貸款業務及輔導新人等）時，方可領取獎金，並查得訴願人使勞工○○○（下稱○君）於 108 年 7 月 20 日休息日出勤 4 小時，依規定應給付予○君 108 年 7 月份休息日延長工

時工資新臺幣（下同）1,910 元 [  $(18,100+2,400+2,600+53,286) \div 240 \times (4/3 \times 2 + 5/3 \times 2)$  ]，惟訴願人僅以本薪及伙食費列入休息日延長工時計算基準，未加計業績獎金，僅給付 869 元，短少給付 1,041 元，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

二、原處分機關乃以 109 年 4 月 20 日北市勞動字第 1096055271 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 109 年 5 月 4 日書面陳述意見後，原處分機關審認訴願人違規事證明確，且為甲類事業單位，違反勞動基準法第 24 條第 2 項，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 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 109 年 6

月 8 日北市勞動字第 10960295221 號裁處書，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 109 年 6 月 11 日送達，訴願人不服，於 109 年 7 月 8 日經由原處分

機關向本府提起訴願，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。」行為時第 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 條規定：「本法第 2 條第 3 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。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」

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 日台勞

動二字第 103252 號函釋：「……說明……二、查勞動基準法第 2 條第 3 款規定……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』……非謂……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予而言，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：「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。……。」

108年4月18日勞動條2字第1080130408號函釋：「……事業單位除底薪外，另有『

業

務銷售獎金』，前開獎金並由各細項獎金組成。前開各項獎金如係據勞工工作達成預定目標(包含數量或達成率等)發放，縱發給之標準上考量部門整體績效為發給之要件或有所連動，亦與個別勞工之勞務提供有相當之關連，難謂非屬勞工因工作而獲得之報酬。……。」

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)
18	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。	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： 1.甲類： (1)第1次：2萬元至20萬元。 ……

」

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	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：業務獎金所內含業績獎金及管理指標獎金等項目，給付標準明訂於訴願人之「TMPA 業務獎金計畫」，並依據電銷人員是否有違反業務規範之缺失或違紀行為，加以調整核算獎金數額，評核諸多與工作無關之因素，非提供勞務即可取得之勞務對價，未達成指標無法領取，屬勉勵性給與，不具勞務對價性，非屬工資，依法應無須計入延長工時工資之計算基礎，有最高行政法院 109 年度判字第 189 號判決等可參酌，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、109 年 4 月 6 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄、○君之出勤紀錄表、薪資明細表及獎金對照表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張業務獎金所內含業績獎金及管理指標津貼等項目，屬勉勵性給與，非屬工資，不具勞務對價性，依法應無須計入延長工時工資之計算基礎云云。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，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、行為時第 80 條之 1 第 1 項所明定；又勞動基準法第 2 條第 3

款規定

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」，非必須符合「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，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，亦有前勞委會 85 年 2 月 10 日台勞動二字第 103252 號函釋意

旨

可資參照。

(二) 依原處分機關 109 年 4 月 6 日訪談○君所製作之會談紀錄載以：「.....問：請問貴公司與抽查勞工約定之勞動條件為何？答：抽查部門（信用貸款電銷）表定 08：45-17：15，彈性上班時間至 10 時，中午休息 12：00-13：30，正常工時為 7.5 小時，週六為休息日，週日為例假日，國定假日遇出勤加發 1 日工資，出勤紀錄以原工登錄電腦系統之時間為主（即開機時間至關機時間）。員工上線打電話公司統一規定於 09：20 上班，工作時間至 18：20，休息 1.5 小時，18：20 後給予晚餐用餐時間，19：00 後始算加班，早來之員工於 09：20 前皆為處理私務，加班單位為 0.5 小時，加班採事先申請制，主管核准後始可加班，員工依自己實際工作時間核實申報加班.....加班費計算公司亦優於現行法令，以月薪÷160 計算時薪，平日前 2 小時×1.5 倍，後 2 小時×1.67，休息日則比照現行勞基法令給予。薪資結構部分，加班費以本薪+伙食津貼（未稅、應稅）計算，月薪部分約定每月 14 日發放當月工資，業績獎金則於每月月底前 3 日工作日發放上月之業績，發放方式為匯款.....問：請問貴公司獎金辦法之變更內容為何？答：公司係於 108 年 10 月份變更獎金辦法（僅信用貸款電銷），並有經員工於獎金辦法上親簽同意.....。公司業績獎金皆為員工之個人業績獎金，經公司抽查 10 名員工 108 年 10 月至 12 月之業績獎金（新舊制對照）來看，僅少數員工.....獎金有降低之情形，但大部分員工皆為大幅增加業績獎金之情況，其中差異主要差在業績量（信用貸款電銷之業績量主要以成交金額為主），本次更改獎金辦法將先前貸放利率之區間刪除，改為不區分貸放利率區間，而係依實際之貸放利率加權計算，較能符合員工實際之業績.....問：請問勞工○○○108 年 7 月份（發於 108/8/14）休息日加班費如何計算？答：○員 7 月休息日加班費 4 小時（108/7/20）休息日加班費計算如下： $(18,100+2,400+2,600) \div 160 \times (1.34 \times 2 + 1.67 \times 2) = 869$  元.....」並經○君簽名確認在案。

(三) 又查○君 108 年 7 月份薪資明細表載明加班費 869 元，○君於上開會談紀錄中表示該金額係○君 108 年 7 月 20 日休息日出勤工作之 4 小時加班費，以本薪（18,100）及應未稅伙食津貼（2,400+ 2,600）作為計算基準，是該核算方式並未計入○君之業績獎金。復依○君 108 年 7 月出勤紀錄顯示，○君於 108 年 7 月 20 日（星期六）休息日出勤工作時間為 11 時至 15 時 18 分，該休息日工作時間為 4 小時。查訴願人於 108 年 8 月 28 日發放○君 7 月業績獎金 5 萬 3,286 元，訴願人應依勞動基準法第 24 條第 2 項規定，給付○君休息日出勤工作之延長工時工資為 1,910 元〔（本薪 18,100+未稅伙食津貼 2,400+應稅伙食

津貼 2,600+業績獎金 53,286) ÷ 240 × (4/3 × 2 + 5/3 × 2) ]，惟訴願人僅給付○君休息日之延長工時工資 869 元，短少給付 1,041 元 (1,910-869)。是訴願人使勞工於休息日工作，未依勞動基準法第 24 條第 2 項規定給付休息日之延長工時工資之違規事實，洵堪認定。

(四) 再查訴願人針對負責信用貸款電銷之勞工訂有「2019 TMPA 業務獎金計畫」，其第 1 點規定底薪與津貼，底薪 1 萬 8,100 元或 1 萬 8,500 元、伙食津貼 5,000 元及管理指標津貼 2

,000 元，其中管理指標津貼部分，勞工須符合通時指標（公司相關規定）及服務指標（當月沒有發生任何 1 筆被認定的服務有過失的紀錄）方可獲得管理指標津貼；由此得知勞工若發生違反相關法令、自律規範、作業規定或內部稽核等之缺失，即無法領取管理指標津貼 2,000 元；其第 4 點規定，業績獎金 = (獎金總點數 - 獎金點數起付點 580 萬點) × 獎金比率 (1%) + 月達成獎金 + 留任季獎金 + 輔導獎金 + 其他月獎勵；勞工須完整銷售貸款商品獲取獎金點數且獎金總點數須高於 580 萬點，才能按比例核算獎金、獎金點數大於 1,200 萬點才得以核算月達成獎金，並依 1 季累計核准結績數累積排名發放卓越貢獻留任季獎金，另按被輔導員（新進同仁）目標點數達成比率發放輔導員 800 元以上之輔導員獎金。上述規定已明確要求勞工須達成一定業績始得領取業績獎金，且該計畫訂有各項獎金發放指標，勞工為取得上開業績獎金，需不斷對客戶進行商品介紹、推銷或輔導新進同仁，藉以增加成交量，並依各項銷售及輔導行為之結果始取得計算業績獎金；另輔導員獎金發放標準雖與新進同仁績效有所連動，惟勞工仍須付出時間指導與協助新進同仁。是以，業績獎金及管理指標津貼顯與勞工勞務提供、專業能力及工作表現具有相當關連，勞工須確實達成訴願人所要求（勞務達成預期目標及努力避免缺失）之特定成果表現，再由訴願人發放業績獎金及管理指標津貼；按前揭前勞委會 87 年 8 月 20 日及勞動部 108 年 4 月 18 日函釋意旨，績效獎金如係

以勞

工工作達成預定目標而發放，此與個別勞工之勞務提供有相當之關聯，具有因工作而獲得之報酬之性質。且○君於上開談話紀錄中亦自承公司業績獎金皆為員工之個人業績獎金，係依實際之貸放利率加權計算，較能符合員工實際之業績。是訴願人所稱之業績獎金及管理指標津貼，應屬工資性質無疑。另訴願人於訴願書所列舉之法院判決，屬個案判決見解，對本件並無拘束力，自難援引作為本件論述依據。訴願主張，不足採據。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。訴願理由，核不足採。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，並公布訴願人名稱及負責人姓名，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 范 文 清  
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 范 秀 羽

中華民國 109 年 10 月 5 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）