

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 109 年 10 月 21 日北市勞動字第 10960676011 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

- 一、訴願人經營其他服飾品批發業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）109 年 9 月 4 日實施勞動檢查，發現訴願人未採用變形工時，其與門市勞工約定工作時間配合不同班別出勤，計有 4 種班別之出勤時間：A 班為 10 時 30 分至 19 時 30 分、B 班為 13 時至 22 時、C 班為 10 時 30 分至 22 時、D 班為 12 時 30 分至 21 時 30 分，除 C 班外，工作時間皆為 8 小時（已扣除休息時間），C 班為全日班實際工時計 10.5 小時（已扣除休息時間），C 班出勤者當日另計 2.5 小時加班費；門市勞工以每月 1 日至最後 1 日為薪資結算週期，另設有業績獎金、全勤獎金及目標獎金，門市人員之加班費結算前月 1 日至最後 1 日於當月 30 日發給加班費；並查得訴願人門市勞工○○（下稱○君）109 年 6 月份平日延長工時共計 25 小時（延長工作時間在 2 小時以內者計 16 小時，再延長工作時間在 2 小時以內者計 9 小時），訴願人應按○君該月工資新臺幣（下同）3 萬 6,318 元（本薪 10,300 元+職務津貼 4,700 元+伙食津貼 1,800 元+全勤獎金 1,000 元+業績/目標獎金 18,518 元=36,318 元）為計算基礎，給付○君 6 月平日延長工時工資 5,499 元（ $36,318/240 \times 16 \times 4/3 + 36,318/240 \times 9 \times 5/3 = 5,499$ ），惟訴願人計算加班費係依平均業績/目標獎金 6,000 元計算，僅給付○君 3,604 元（ $23,800/240 \times 16 \times 4/3 + 23,800/240 \times 9 \times 5/3 = 3,604$ ），尚短少給付 1,895 元（ $5,499 - 3,604$ ），其他勞工亦有相同情事，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。
- 二、原處分機關乃以 109 年 9 月 21 日北市勞動字第 1096105667 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命其立即改善及通知訴願人陳述意見，經訴願人以 109 年 9 月 24 日書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違

規事證明確，且為甲類事業單位，5年內第2次違反勞動基準法第24條第1項規定（第1次為104年12月7日北市勞動字第10436175100號裁處書），爰依同法第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、第5點等規定，以109年10月21日北市勞動字第10960676011號裁處書（下稱原處分）處訴願人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。原處分於109年10月22日送達，訴願人不服，於109年11月13日向本府提起訴願，110年1月7日補充訴願資料，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。」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或每週工作總時數超過四十小時之部分。……。」
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：「……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.....。」

93年2月10日勞動2字第0930005536號函釋：「勞工因工作而獲得之報酬係屬工資，績效獎金如係以勞工工作達成預定目標而發放，且於勞動契約中事先約定或依工作規則、慣例，其給付標準能事先確定或可得確定者，其具有因工作而獲得之報酬性質，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，自應列入平均工資計算.....。」

勞動部108年4月18日勞動條2字第1080130408號函釋：「.....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，縱發給之標準尚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聯，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）
17	延長勞工工作時間，雇主未依法	第24條第1項、第79條第1項第	1.處2萬元以上100萬元以下罰鍰，並得依事業規模、	違反者，除依雇主或事業單位規模、性質及違

	給付其延長工作時間之工資者。	1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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。	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： (2)第 2 次：10 萬元至 40 萬元。
--	----------------	----------------------------	---	---

第 5 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：「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、本件訴願理由略以：訴願人發放勞工之業績獎金及目標獎金，雖看似為每月發放，但勞工實際能否領取須視各門市店點銷售業績情況而定，故不具有經常性給與之性質，而屬於獎勵性之給與，非屬勞動基準法所規範之工資範圍，亦為民事及行政法院判決之見解，訴願人未將勞工業績、目標獎金列入基數計算延長工時工資，並無違法，請撤銷原處分。

三、原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有未依規定給付○君 109 年 6 月份平日延長工時工資之違規事實，有原處分機關 109 年 9 月 4 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查談話紀錄、勞工加班時數及加班費明細表、薪資明細表、獎金明細表及銀行轉帳清冊等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其發放勞工之業績獎金及目標獎金，勞工實際能否領取

須視各門市店點銷售業績情況而定，不具有經常性給與之性質，非屬工資云云。經查：

- (一) 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；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，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、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；所謂工資，乃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。是有關工資之認定，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。至所稱「其他任何名義之經常性給與」，包含年終獎金、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之獎金；且應指非臨時起意及非與工作無關之給與而言，立法意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；另按績效獎金或業務銷售獎金，如係以勞工工作達成預定目標而發放，與個別勞工之勞務提供有相當關連，具有因工作而獲得報酬之性質，應屬工資範疇；觀諸勞動基準法第 2 條第 3 款、第 24 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 10 條第 2 款、第 20 條之 1 規定、前揭前勞委會 85 年 2 月 10 日、93 年 2 月 10 日、勞動部 108 年 4 月 18 日函釋意旨自明。
- (二) 本件依原處分機關 109 年 9 月 4 日訪談○君所製作之談話紀錄記載略以：「……問：薪資及加班費……發放日？……答：……門市人員……加班費計算前月 1 日至最後 1 日於當月 30 日發給（例如 5/1~5/31 間結算之加班費於 6/30 發給）……問：薪資結構為何？答：辦公室人員單一薪制。門市人員含基本底薪（base salary）+獎金（Average Bonus+Variable Bonus）。問：承上，Average Bonus、Variable Bonus 之發放來源、意義？答：Average Bonus 為業績獎金（保障最低部分），Variable Bonus 為依個人業績（銷售）所發給之獎金及含全勤獎金（1000）。問：以○○○為例，

109年7月份薪資中加班費計給3206元，金額如何計算？答：以23800（本薪10300+職務津貼4700+伙食1800+全勤1000+平均目標獎金6000）為計算基礎，換算為時99.166（即 $\div 240$ ）……。」並經○君簽名確認在案；是訴願人未依勞工薪資結構中之當月業績獎金及目標獎金金額作為該月平日延長工時工資之計算基準，而係以平均業績及目標獎金6,000元作為計算平日延長工時工資之計算基準。

（三）復依卷附○君109年6月加班時數及加班費明細表影本所載，○君109年6月1日、6日、12日、17日、21日、24日、27日、28日之加班時數，延長工時在2小時內者，共計16小時；再延長工作時間在2小時以內者，共計9小時；訴願人應按○君該月工資3萬6,318元（本薪10,300元+職務津貼4,700元+伙食津貼1,800元+全勤獎金1,000元+業績/目標獎金18,518元=36,318元）計算其平日延長工時工資為5,499元（ $36,318/240 \times 16 \times 4/3 + 36,318/240 \times 9 \times 5/3 = 5,499$ ），惟訴願人係以平均業績及目標獎金6,000元作為計算基準，該月工資以2萬3,800元（本薪10,300元+職務津貼4,700元+伙食津貼1,800元+全勤獎金1,000元+業績/目標獎金6,000元=23,800元）計算並給付○君6月平日延長工時工資3,604元（ $23,800/240 \times 16 \times 4/3 + 23,800/240 \times 9 \times 5/3 = 3,604$ ），尚短少給付1,895元，亦有○君109年6月加班薪資明細表、獎金明細表及銀行轉帳清冊等影本在卷可憑；是訴願人未依規定給付勞工○君109年6月份平日延長工時工資，違反勞動基準法第24條第1項規定之事實，堪予認定。

（四）至訴願人主張其發放勞工之業績獎金及目標獎金，不具有經常性給與之性質，非屬工資等語。惟依前揭前勞委會85年2月10日、93年2月10日、勞動部108年4月18日函釋意旨，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。至勞動基準法第2條第3款規定所稱「其他任何名義之經常性給與」，應指非臨時起意及非與工作無關之給與而言，立法意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；另按績效獎金或業務銷售獎金，如係以勞工工作達成預定目標而發放，與個別勞工之勞務提供有相當關連，具有因工作而獲得報酬之性質，應屬工資範疇；且訴願人確將業績及目標獎金作為計算加班費之計算基準，訴願人之主張除與事實不合外，亦與上開函釋意旨不符，應屬卸責之詞

，不足採據。另訴願人於訴願書列舉之法院判決，或屬民事判決而無拘束行政爭訟之效力，或屬個案判決見解，對本件並無拘束力，自難援引作為本件論述依據。從而，原處分機關審認訴願人為甲類事業單位，5年內第2次違反勞動基準法第24條第1項規定，處訴願人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，揆諸前揭規定、裁罰基準及函釋意旨，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（公假）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 王 韻 茹
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽
委員 邱 駿 彥
委員 郭 介 恒

中華民國 110 年 3 月 30 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）