臺北市政府 110.10.05.　府訴三字第 1106102584 號訴願決定書

訴　　願　　人　○○股份有限公司
代　　表　　人　○○○
訴 願 代 理 人　○○○律師
訴 願 代 理 人　○○○律師
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 110 年 4 月 12 日北市勞動字第 11060067471 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。原處分機關於民國（下同） 109 年 12 月 16 日、110 年 1 月 15 日實施勞動檢查，查得訴願人與信用卡電話行銷部門勞工約定 1 週起訖為週一至週日，週六為休息日，週日為例假日，工作時間為 9 時至 18 時，中間休息時間 1.5 小時，每日正常工時 7.5 小時，加班時間自 19 時起算；每月 14 日給付當月工資及上月或上上月加班費，每月月底前 3 日給付上月業績獎金，勞工依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（如推銷信用卡商品等）時，可領取獎金。並查得：

（一）訴願人信用卡電話行銷部門之勞工○○○（下稱○君）於 109 年 9 月 2 日、3 日、4 日、7 日、8 日、10 日及 11 日平日工作時間超過 8 小時部分，分別為 1.5 小時、1.5 小時、1.5 小時、1.5 小時、0.5 小時、0.5 小時及 0.5 小時，合計 7.5 小時。訴願人應給付○君平日延長工時工資新臺幣（下同） 4,487 元【（本薪 1 萬 8,800 元+伙食費免稅 2,400 元+伙食費應稅 2,600 元+業績獎金 8 萬 3,901 元）/240 小時*7.5 小時*4/3 】，惟訴願人未將屬工資性質之業績獎金納入延長工時工資計算基礎，僅給付○君 2,455 元，短少給付 2,032 元，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

（二）○君於 109 年 9 月 5 日休息日出勤工作，其休息日延長工時共計為 4 小時，訴願人應給付○君休息日延長工時工資 2,693 元【（本薪 1 萬 8,

800 元+伙食費免稅 2,400 元+伙食費應稅 2,600 元+業績獎金 8 萬 3,901 元）/240 小時*（2 小時*4/3+2 小時*5/3）】，惟訴願人未將屬工資性質之業績獎金納入延長工時工資計算基礎，僅給付○君 895 元，短少給付 1,798 元，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

二、原處分機關爰以 110 年 1 月 27 日北市勞動字第 1106052886 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知陳述意見。經訴願人以書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 2 項規定，且為甲類事業單位，乃依勞動基準法第 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、18 及第 5 點等規定，以 110 年 4 月 12 日北市勞動字第 11060067471 號裁處書，就訴願人 5 年內第 6 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定（該裁處書原記載訴願人 5 年內第 5 次違規，經原處分機關以 110 年 9 月 2 日北市勞動字第 1106097362 號函更正；前 5 次分別為 105 年 11 月 22 日、106 年 3 月 15 日、7 月 13 日、108 年 2 月 23 日、109 年 2 月 5 日裁處書）、第 2 次違反同法第 24 條第 2 項規定（第 1 次為 109 年 6 月 8 日北市勞動字第 10960295221 號裁處書），分別處訴願人 80 萬元、10 萬元罰鍰，合計處 90 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。該裁處書於 110 年 4 月 15 日送達，訴願人不服，於 110 年 5 月 11 日經由原處分機關向本府提起訴願，7 月 12 日補充訴願理由，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：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府……。」第 24 條第 1 項第 1 款、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。」「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……。」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 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……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，下稱前勞委會）85 年 2 月 10 日（85）台勞動二字第 103252 號函釋：「……查勞動基準法第 2 條第 3 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：「……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 2 條第 3 款暨施行細則第 10 條規定，應屬工資範疇……。」

勞動部 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 點第 1 款規定：「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）。」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，雇主未依法給付其延長工作時間之工資者。	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。	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 2 分之 1。 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： …… (2)第 2 次：10 萬元至 40 萬元。 …… (5)第 5 次以上：80 萬元至 100 萬元。
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。		

」

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……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：

（一）訴願人依金融消費者保護法第 11 條之 1 及銀行業務人員酬金制度應遵行原則等相關規定，訂定系爭業務獎金計畫，設計各該獎金項目制度，旨在獎勵和提升信用卡電銷人員於開發及維護客戶之投入及貢獻，非專以招攬金融商品買賣業務之業績是否達到訴願人設定目標為準，尚參酌各項財務指標及非財務指標。依系爭獎金計畫各該獎金項目之給付條件及計算方法，顯不具勞務對價性及給付經常性，並非工資： 1.Citimax 獎金之發放條件，不同卡別對應之開卡點數、年資別給付門檻點數、千點價值之決定，均係訴願人綜合評估個別信用卡卡別之貢獻收益、訴願人總體營收目標、營運各卡別之固定成本等因素，並依照市場與業務需求變化狀況，每年進行調整。且前揭點數計算，尚須符合核卡日後 30 日內開卡成功，始列入計算；若核卡日後 90 日內開卡成功後剪卡，將會於當月扣回發放點數，足證其並非單純提供勞務即可取得。 2.Achievement 達成獎金之發放，以客戶新開卡數量達一定門檻為前提，再依據勞工年資，核算不同級距對應之獎金金額；所謂新開卡數量，須符合核卡日後 30 日內開卡成功，且核卡日後 90 日內開卡成功未剪卡，其發放條件實涉及諸多與勞務提供無關之因素，不具勞務對價性及給付經常性。3.KPI Allowance（管理指標獎金）之發放，以當月月底在職為限，且須達成管理指標，即 ACD 時數（外撥給客戶之時數）及服務指標（當月沒有發生任何 1 筆經認定有服務過失之紀錄），員工能否領取該獎金，完全取決於訴願人就管理指標之評定結果而定，僅為雇主單方實施管理考核權限之手段之一，與員工是否已提供勞務無關。4. Utility Payment 獎金旨在響應帳單電子化趨勢，並據此設定滲透率標準及獎金金額，勉勵員工完成公司非財務指標政策，員工能否取得該獎金，取決於客戶之申辦意願，與勞務提供無關，未形成經常性對價關係。5.Title Program 獎金之發放，依「2020 S&D TMNN 業務晉升辦法」規定，係以獎勵傑出業務同仁為目的，員工於當月須達成其所屬職務頭銜之單月考核業績標準（新開卡數），始得領得該職務加給，非單純提供勞務即可領取之對價，屬勉勵性、恩惠性之給與。

（二）原處分機關未逐一釐清各該獎金項目之給付條件及計算方法，是否符合勞務對價性及給付經常性，即認定屬工資，明顯違反行政程序法第 9 條及第 36 條所揭示之客觀注意原則與職權調查義務，有行政恣意之違法，請撤銷原處分。

三、查原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人發給○君之業績獎金，具有因提供勞務而獲得報酬之性質，屬勞動基準法第 2 條第 3 款規定所稱之工資，惟訴願人未將業績獎金納入○君 109 年 9 月平日及休息日延長工時工資之計算基礎，致有短少給付延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 2 項規定之情事。有原處分機關 109 年 12 月 16 日、110 年 1 月 15 日勞動條件檢查會談紀錄、訴願人「2020-業務獎金計畫」及「2020 S&D TMNN 業務晉升辦法」、○君 109 年 9 月出勤紀錄、109 年 9 月、10 月工資明細及業績獎金明細等影本在卷可稽，原處分自屬有據。

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

（一）按勞工每日工作時間超過 8 小時者，為延長工作時間；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；勞工於勞動基準法第 36 條所定休息日工作，為延長工作時間；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，且公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名等；勞動基準法第 24 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 20 條之 1 定有明文。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」，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；揆諸勞動基準法第 2 條第 3 款、前勞委會 85 年 2 月 10 日

（85）台勞動二字第 103252 號、87 年 8 月 20 日（87）台勞動二字第 035198 號、勞動部 108 年 4 月 18 日勞動條 2 字第 1080130408 號函釋意旨自明。

（二）查本件依原處分機關 109 年 12 月 16 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄記載略以：「……問：請問貴公司與抽查勞工約定之勞動條件為何？答：一、工時及休假：……信用卡電銷 09：00-18：00，休息 1.5 小時……除勞工○○○為四週內排定四例四休外，其餘抽查人員皆約定週六為休息日，週日為例假日……二、加班制度：……信用卡電銷自 19：00 起算……加班費以月薪（本薪 +伙食（含應稅及免稅）÷160x1.5（前 2 小時），月薪÷160x1.67（後 2 小時），休息日則前 2 小時 x1.34，後 6 小時 x1.67 。三、薪資結構：加項計有本薪、伙食費免稅及應稅，加班費原則為當月 14 日發上月或上上月之加班費……業績獎金（每月月底前 3 日發放，信用卡電銷……為月底發放前 1 個月之業績獎金……）……約定工資於每月 14 日發當月之工資……問：請問貴公司加班最小單位為何？答：公司系統會自動計算員工之加班時數至小數點 2 位（即下班時間扣除上班時間後，逾 7.5 小時者起算。）問：請問貴公司之業績獎金性質為何？答：分為財務指標（如同仁電話扣客，依據同仁成交總數而有一定之獎金，或信用卡業務依成交之卡數給予）及非財務指標（如同仁表現無任何之瑕疵所給予之定額獎勵金）等，非屬工資。……問：請問勞工○○○109 年 9 月份之加班費如何計算？答：○員 9 月之加班發於 10 月份之工資清冊，○員 9 月共加班 11 小時（平日），休息日於 9/5 加班 4 小時，加班費計算方式如下：平日（18,800+2,400+2,600）÷160x1.5x11=2,454……休息日（18,800+2,400+2,600）÷160x（1.34x2+1.67x2）=895 上述共 3,350 元（加班費免稅）……。」上開會談紀錄經○君簽名確認在案。

（三）次依原處分機關 110 年 1 月 15 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄記載略以：「……問：請問勞工○○○109 年 9 月份之業績獎金如何計算？答：○員之業績獎金項目分為： Citimax 獎金（達成獎金開卡數 96 卡數換算成 85,450 點數，扣除起付點 15,000 後乘以每千點價值 980，再除以 1,000 即為 69,041）、Achievement 達成獎金（○員當月完成開卡數 96 卡，據獎金辦法開卡 75 卡以上給予 10,000 元獎金）、KPI Allowance（即服務指標，當月未有發生服務過失紀錄者給

予定額 2,000 元）、UtilityPayment（即公共事業代繳，○員該月電話推銷時有使客人成功綁定公共事業代繳逾 25%，則每卡 60 元，小於 25%則每卡 30 元，○員當月共得 360 元）、Title Program（因○員為襄理，其為職級獎金 2,500 元），綜上，○員 9 月業績獎金共 83,901 元。（相關規定詳見 2020-業務獎金計畫）……。」上開會談紀錄亦經○君簽名確認在案。

（四）依上開會談紀錄、卷附訴願人「 2020-業務獎金計畫」、訴願補充理由書所附「 2020 S&D TMNN 業務晉升辦法」及○君 109 年 9 月業績獎金明細所示，○君 109 年 9 月業績獎金項目及計算方式為：

1. Citimax 獎金：（當月開卡點數總計-年資別給付門檻點數）x 千點價值/1,000，即依當月開卡卡別對應「開卡點數表」計算點數，再依勞工不同年資扣除起付門檻點數後，乘以每千點價值（依點數是否達到目標點數而有高低差異）再除以 1,000。且開卡須符合核卡後 30 日內開卡成功，及核卡日後 90 日內未剪卡，方可列入業績之計算。
2. Achievement 達成獎金：當月新卡開卡數達一定數量者，得領取對應之獎金。且開卡須符合核卡後 30 日內開卡成功，及核卡日後 90 日內未剪卡，方可列入業績計算。
3. KPI Allowance 管理指標獎金：如每日外撥電話給客戶之通話時數平均值（ACD 時數）達一定時數，且當月未有經認定服務過失之紀錄者，可獲得管理指標獎金 2,000 元。
4. Utility Payment 獎金：電話推銷時有使客戶成功綁定公共事業代繳逾 25%者，每卡 60 元；小於 25%者，每卡 30 元。
5. Title Program 獎金：當月達成職務頭銜對應之單月考核業績標準（NTB 開卡數）者，得獲得該職務加給 2,500 元。

（五）查上開各項獎金之發放標準，係依據信用卡開卡點數計算、開卡數量、與客戶通話時數、服務有無過失及推銷客戶信用卡綁訂公共事業代繳比率等，要求勞工須達成一定業績始得領取該業績獎金。且各項獎金訂有發放指標，勞工為取得上開獎金，需付出相當時間及心力，瞭解客戶需求及向客戶介紹信用卡商品等，藉以增加客戶申辦信用卡或綁訂公共事業代繳數量，並依各項行銷行為之結果計算其業績獎金。是上開業績獎金顯與勞工之勞務提供、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。依前開前勞委會及勞動部之函釋意旨，系爭獎金以勞工工作達成預定目標而發放，且與勞工之勞務提供具有相當關聯，具有勞務對價性。又勞工符合上開獎金計畫之要件者，訴願人即應給付各項獎金，其給付亦具經常性，而非屬一時性之獎勵或恩給。是系爭獎金發放具有因工作而獲得報酬之性質，尚難認純屬勉勵性、恩惠性給與之獎金，亦非臨時起意或與工作無關之給與，應認屬勞動基準法第 2 條第 3 款所稱之工資，而應將之納入延長工時工資計算基礎。

（六）復據卷附○君 109 年 9 月出勤紀錄影本所示，其於 9 月 2 日、3 日、4 日、7 日、8 日、10 日及 11 日平日工作時間超過 8 小時部分，分別為 1.5 小時、1.5 小時、1.5 小時、1.5 小時、0.5 小時、0.5 小時及 0.5 小時，延長工時合計共 7.5 小時。是訴願人應給付○君平日延長工時工資 4,487 元【（本薪 1 萬 8,800 元+伙食費免稅 2,400 元+伙食費應稅 2,600 元+業績獎金 8 萬 3,901 元）/240 小時*7.5 小時*4/3】，惟訴願人未將○君上開業績獎金納入延長工時工資計算基礎，僅給付○君 2,455 元（查○君於上開 109 年 12 月 16 日會談紀錄陳述訴願人給付○君平日延長工時工資 2,454 元、休息日延長工時工資 895 元，惟合計給付之金額為 3,350 元，金額加總不一致，故以 2,455 元為訴願人給付之平日延長工時工資計算），短少給付 2,032 元，有○君工資明細影本在卷可憑；是訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

（七）查本件依上開 109 年 12 月 16 日會談紀錄及○君 109 年 9 月出勤紀錄所示，○君於 109 年 9 月 5 日休息日出勤工作，其延長工時共計為 4 小時，訴願人應給付其休息日延長工時工資 2,693 元【（本薪 1 萬 8,800 元+伙食費免稅 2,400 元+伙食費應稅 2,600 元+業績獎金 8 萬 3,901 元）/240 小時*（2 小時*4/3+2 小時*5/3）】，惟訴願人未將上開屬工資性質之業績獎金納入延長工時工資計算基礎，僅給付○君 895 元，短少給付 1,798 元，有○君工資明細影本在卷可憑；是訴願人違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。

（八）訴願人雖稱其依金融消費者保護法第 11 條之 1 及銀行業務人員酬金制度應遵行原則等相關規定，訂定系爭業務獎金計畫，其發放需參酌各項財務指標及非財務指標，取決於客戶申辦意願及訴願人就管理指標之評定結果等因素，並非勞工單純提供勞務即可領取之對價

；亦不具給付經常性等語。惟查金融消費者保護法第 11 條之 1 及銀行業務人員酬金制度應遵行原則，係為使金融服務業適切引導所屬人員正當從事金融商品行銷所為規範，至各該酬金給與之性質是否屬勞動基準法所稱工資，仍應依勞動基準法相關規定認定。又上開 Citimax 獎金、Achievement 達成獎金、Utility Payment 獎金及 Title Program 獎金之發放，雖涉及客戶申辦信用卡或綁訂公共事業代繳之意願，惟訴願人勞工為促使客戶申辦信用卡等，需付出相當時間及心力，行銷信用卡不僅為其業務內容，亦為其工作目的；即使推銷後客戶未申辦信用卡，或申辦後未開卡或剪卡致無法列入業績計算，仍無從否定勞工行銷業務之勞務付出。至 KPI Allowance 管理指標獎金之發放，具體反映勞工行銷業務之工作能力及提供勞務之品質，其乃緊密依附於勞工之工作性質而給與，亦具有勞務對價性。且勞工符合訴願人所訂上開獎金計畫之發放要件者，即可獲得該獎金，其給付具經常性而非一時性之獎勵，已如前述。是訴願人主張上開各項獎金非屬工資，不足採據。

五、綜上，原處分機關審認訴願人 5 年內第 5 次以上違反勞動基準法第 24 條第 1 項，5 年內第 2 次違反同法第 24 條第 2 項規定，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，分別處訴願人 80 萬元、10 萬元罰鍰，合計處 90 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。

六、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　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　10　月　5　日

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）