

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 113 年 7 月 1 日北市勞動字第 11360065021 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

- 一、訴願人經營人身保險業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）113 年 4 月 9 日及 4 月 23 日派員實施勞動檢查，查得訴願人表示其依政府行政機關辦公日曆表出勤，週一至週日為週期起訖，與勞工約定每日正常工作時間為 8 小時，依排班時間出勤，其中「08：30 分- 17：30 分」班別之出勤時間為 8 時 30 分至 17 時 30 分（含休息時間 1 小時），若有加班，下班時間後即計算加班時間，加班費申請單位至「每分鐘」，每月 25 日發放當月工資及上月考勤工資及加班費，並查得「美國精算津貼」為留才獎勵，實為勞務對價之經常性給付，應屬工資；以訴願人勞工○○○（下稱○君）為例，其於 113 年 1 月 8 日延長工時 2 小時以上，惟於計給○君該月平日延長工時工資時，未將美國精算津貼納入工資核計，而有短少給付延長工時工資情事，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、原處分機關以 113 年 6 月 17 日北市勞動字第 11360758741 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知訴願人陳述意見，經訴願人於 113 年 6 月 25 日以書面陳述意見，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 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 7 月 1 日北市勞動字第 11360065021 號裁處書（下稱原處分），處訴願人新臺幣（下同）5 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 7 月 3 日送達，訴願人不服，於 113 年 7 月 30 日向本府提起訴願，113 年 8 月 29 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……之部分。……」

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。」

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：訴願人訂定之○○○○精算考試獎勵辦法，係於員工通過精算考試時發給獎勵性質之津貼，以鼓勵員工持續學習、充實專業知識，且該精算津貼係以員工取得特定考試資格為發放要件，與勞務提供無直接相關，視員工工作表現等情決定是否發放及發放金額，並非單純提供勞務即必然獲取之對價，亦非經常性領得之給與；依獎勵辦法「伍、係數核定範圍及流程」第 1 項規定，津貼核發係數依員工工作表現，於「0-1.2」間之範圍內核定，該規定係數之原意乃為避免員工為追求領取高額的考試津貼，而不顧原本職位應盡勞務之本分，故參考員工工作表現（考績）來核定領取津貼之金額；勞工縱有提供勞務，亦可能因工作表現等因素影響是否得領取精算津貼及金額；精算考試資格並非其執行業務所必須，況取得精算津貼發放對象不限於精算相關單位勞工，取得精算考試資格與否，亦與勞務提供無直接關聯，訴願人公司與勞工所議定之「工資」範圍，不包括「精算津貼」，訴願人發給平日延長工時工資自無須計入精算津貼，故尚無短給加班費之情事，公司歷年來均係將精算津貼置於其他所得項下發放，請撤銷原處分。

三、查訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關 113 年 4 月 23 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄、○君基本資料、113 年 1 月份出勤紀錄、113 年 2 月其他轉帳明細表等影本在卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其訂定之○○○○精算考試獎勵辦法，係於員工通過精算考試時發

給獎勵性質之津貼，且該精算津貼係以員工取得特定考試資格為發放要件，與勞務提供無直接相關，視員工工作表現等情決定是否發放及發放金額，並非單純提供勞務即必然獲取之對價，亦非經常性領得之給與；依獎勵辦法「伍、係數核定範圍及流程」第 1 項規定，津貼核發係數依員工工作表現，於「0-1.2」間之範圍內核定，該規定係數乃為避免員工為追求領取高額的考試津貼，而不顧原本職位應盡勞務，故參考員工工作表現（考績）來核定領取津貼之金額；勞工縱有提供勞務，亦可能因工作表現等因素影響是否得領取精算津貼及金額；精算考試資格並非其執行業務所必須，況取得精算津貼發放對象不限於精算相關單位勞工，取得精算考試資格與否，亦與勞務提供無直接關聯，訴願人公司與勞工所議定之「工資」範圍，不包括「精算津貼」，發給平日延長工時工資自無須計入精算津貼，故尚無短給加班費之情事，歷年來均將精算津貼置於其他所得項下發放云。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；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 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；復有前勞委會 85 年 2 月 10 日函釋意旨可參。
- (二) 依卷附 113 年 4 月 23 日會談紀錄影本記載略以：「……問貴公司每日正常出勤時間為何？休假制度為何？A 依約定班別出勤，班別如下 (1) 08：30～17：30 (2) 08：00～17：30 (3) 09：00～18：00 午休 1 小時，週休二日，國定假日休，依政府機關行事曆出勤……下班後如有加班即可申請自由選擇加班費或補休，最小計算單位為分鐘。Q 貴公司之發薪制度為何？A 每月 25 日發當月的全薪及前月之考勤（加班及缺勤）Q 薪資明細表中之『美國精算津貼』……為何？A 精算津貼為勞工取得美國精算考試所核給之津貼……為鼓勵勞工取得相關資格之補助費用，本公司認為非屬工資，故計算員工加班費時未列入計算基準……公司認為此為留才獎勵。……」該會談紀錄並經○君

簽名確認在案。次依卷附○君 113 年 1 月份出勤紀錄表、113 年 2 月其他轉帳明細表影本所示，○於 113 年 1 月 8 日延長工時 2 時以上，惟訴願人於計算○君上開延長工時工資時未將美國精算津貼納入工資計算，而有短少給付延長工時工資情事。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。

(三) 再依卷附「○○○○精算考試獎勵辦法」影本所示，「美國精算津貼」為勞工取得美國精算考試所核給之津貼，並限任職於商品部、數理部、精算一部、精算二部等之員工，於申請者申請並檢附證明文件之次月起核發，包含當月通過獎金及按月核發之每月津貼，並依勞工工作表現於 0 至 1.2 間之範圍內核定津貼核發係數，如適用員工調任至其他單位時，取消該辦法適用資格；經查○君係訴願人公司數理部員工，又依卷附○君 112 年 12 月至 113 年 3 月之月薪明細表影本所示，訴願人每月均有給付○君「美國精算津貼」2 萬 4,000 元，應屬經常性給與；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 85 年 2 月 10 日函釋意旨，應屬工資範疇；惟訴願人所核發之美國精算津貼係以勞工工作表現為考量因素而按月發給，且有固定發放之情形，足認屬非臨時性、恩惠性給與，而具有因工作而獲得報酬之勞務對價性及經常性給與之性質，自屬工資，而應納入延長工時工資之計算。是訴願主張，應屬誤解，不足採據。從而，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定，依前揭規定及共通性原則等處訴願人 5 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，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 連 堂 凱 (公出)
委員 張 慕 貞 (代行)
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽
委員 邱 駿 彥
委員 郭 介 恒
委員 宮 文 祥

中 華 民 國 113 年 11 月 7 日

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）