

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 114 年 7 月 29 日北市勞動字第 11460129081 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）

114 年 5 月 21 日及 5 月 29 日實施勞動檢查，訴願人表示其經勞資會議同意採用 2 週、4 週及 8 週變形工時制度，截至 114 年 5 月 29 日止，其實際依政府行政機關辦公日曆表出勤，為 8 週變形工時制度，1 週週期起訖為週一至週日，週六為休息日，週日為例假日，出勤時間為週一至週五 9 時 30 分至 18 時 30 分，12 時 30 分至 13 時 30 分為休息時間，每日正常工時 8 小時，於約定之下班時間後，須先休息 0.5 小時後始計算加班；工資結構為「本薪」、「伙食津貼」及「績效獎金」，當月 1 日至末日之工資，併同上月 1 日至末日之考勤、延長工時及業績獎金（含績效獎金等）於當月 20 日以匯款方式給付，並以約定工資除以 30 日，再除以 8 小時，核算勞工每日及每小時工資額，並查得：

（一）訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）分別於 114 年 2 月 3 日及 2 月 5 日各有延長工時 30 分鐘及 20 分鐘之事實，訴願人依法應給予○君 114 年 2 月份平日延長工時工資，訴願人未給付上開平日延長工時工資予○君，訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

（二）○君於 114 年 2 月 15 日休息日（週六）出勤，訴願人依法應給予○君 114 年 2 月份休息日延長工時工資，惟訴願人未給付上開休息日延長工時工資予○君，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

二、案經原處分機關以 114 年 6 月 6 日北市勞動字第 1146079585 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，經訴願人分別於 114 年

6月23日及7月3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項及第2項規定，且為實收資本額超過新臺幣（下同）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114年7月29日北市勞動字第11460129081號裁處書（下稱原處分），各處訴願人5萬元罰鍰，合計處10萬元罰鍰，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114年7月31日送達，訴願人不服，於114年8月25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。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。……」「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。」

勞動事件法第38條規定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。」

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或每週工作總時數超過四十小時之部分。……二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」

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。」

87 年 8 月 20 日（87）台勞動二字第 035198 號函釋（下稱 87 年 8 月 20 日函釋）：「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……。」

101 年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129 號函釋（下稱 101 年 5 月 30 日函釋）：「……說明：……三、……勞工於工作場所超過工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間即應認屬工作時間，並依勞動基準法計給延時工資。勞雇雙方縱有約定延時工作需事先申請者，惟因工作場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責，其稱載具所示到、離職時間非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責。」

勞動部 103 年 5 月 8 日勞動條 2 字第 1030061187 號函釋（下稱 103 年 5 月 8 日函釋）：「……說明：……三、事業單位如於工作規則內規定勞工延長工時應事先申請，經同意後其工作時間始准延長，該工作規則如無其他違

反強制禁止規定等情事，應無不可。惟勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未於當場為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資。又勞動基準法第 30 條第 5 項規定，雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。爰勞工延長工作時間提供勞務，雇主尚不得謂不知情而主張免責。」

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」 |

<p> </p>

二、本件訴願理由略以：系爭績效獎金之發放要件取決於保單有無撤銷、無效或違背法令、訴願人公司調整標準等不確定因素，洵非經常性勞務對價，不具工資性質，不應納入加班費之計算基礎。又訴願人已於工作規則明定應取得主管同意後方得加班，○君未提出加班申請，已自主認定未有加班事實及必要性，構成與訴願人確認非屬延長工時之意思表示，訴願人無庸就○君未申請部分給付加班費。另原處分認定訴願人未依法給付○君加班費之理據僅以概略文句帶過，未見詳細說明，有違反行政行為明確性原則之違法情事，請撤銷原處分。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事實，有原處分機關 114 年 5 月 21 日、5 月 29 日勞動條件檢查會談紀錄、○君之出勤明細、加班單明細、薪資清冊、轉帳紀錄等影本在卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張系爭績效獎金不具工資性質，不應納入加班費之計算基礎，又其已於工作規則明定應取得主管同意後方得加班，○君未提出加班申請，已自主認定未有加班事實及必要性，構成與其確認非屬延長工時之意思表示；另原處分認定其未依法給付○君加班費之理據僅以概略文句帶過，違反行政行為明確性原則云云：

(一) 按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；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，包含勞工每日工作時間超過 8 小時之部分及勞工於休息日工作之時間等；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，工資應按平日每小時工資額加給 3 分之 2 以上；於休息日工作時間在 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，各處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；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，處 5 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；勞動基準法第 2 條第 3 款、第 24 條第 1 項、第 2 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 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；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，應屬工資範疇；因工作場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責，載具所示到、離職時間非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責；事業單位如於工作規則內規定勞工延長工時應事先申請，經同意後其工作時間始准延長，該工作規則如無其他違反強制禁止規定等情事，應無不可，惟勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未於當場為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資；復有前揭前勞委會 85 年 2 月 10 日、87 年 8 月 20 日、101 年 5 月 30 日及勞動部 103 年 5 月 8 日函釋意旨可資參照。

(二) 依卷附原處分機關 114 年 5 月 29 日訪談訴願人之人資經理○○○（下稱○君）所製作之會談紀錄影本記載略以：「……問 1、公司是否有依勞動基準法第 30 條第 2 項、第 3 項或第 30 條之 1 經法定程序同意使用彈性工時變更勞工工作時間？如有……請告知本次檢查週期……該週變形起、迄期日為何？2、每 7 日週期之起、迄為何？3、與勞工約定正常出勤時間（含班別、休息時間）為何？4、與勞工約定例假、休息日如何安排？5、與勞工約定休假日如何安排？……6、計薪週期、與勞工約定給付工資日期及給付方式？7、請說明公司加班申請制度、下班時間後是否有給予休息時間、加班申請最小申請單位及加班費計發週期為何？8、請詳述公司針對勞工於各出勤日如

有提前於約定正常上班時間前上班，或晚於約定正常下班時間後下班等情形，而未申請加班之防止及異常管理機制為何？9、請詳述公司提供勞工之薪資清冊上各加扣項之性質為何（是否屬工資）？答 1、本公司於 106 年 1 月 20 日業經臨時勞資會議同意採 4 週變形工時制度，另又於 107 年 10 月 11 日業經第 2 屆第 9 次勞資會議同意採……2 週及 8 週變形工時制度，並於前開所述臨時勞資會議決議指定自 106 年 1 月 23 日實施四週變形工時制度；惟截至本次實施檢查日止，本公司實際乃依政府機關辦公日曆表出勤，為 8 週變形工時。2、每週之週期起迄為週一至週日。3、週六為休息日，週日為例假。4、國定假日見紅就休，且未與本次抽檢勞工協商合意調移任一國定假日至其他工作日休假。5、當月 20 日先預付當月 1 日至末日之約定工資，併同前月 1 日至末日之考勤、延長工時及業績獎金等工資，並以勞工約定工資除以 30 日，再除以 8 小時，以核算勞工每日及每小時之工資額……6、與本次抽檢勞工中除許秋微……為約定週一至週五 9:00 至 18:00 出勤，其他勞工皆為週一至週五 9:30 至 18:30，休息時間各為 12:00 至 13:00、12:30 至 13:30 皆計 1 小時，每日約定正常工時皆為 8 小時。7、勞工於延長工時前後，皆可自行登錄系統申請加班，約定正常下班時間後，需先休息 30 分鐘，始能以每 0.5 小時申請加班，勞工可自主選擇加班費或補休……8、本公司系統有設置勞工出勤異常管理，勞工如有忘刷卡、晚於約定下班時間後刷卡下班時，勞工需登錄系統……並進行補卡、或補申請加班、如勞工不申請加班，會請勞工詳述於工作場所晚下班之原因。9、本公司與勞工約定每月工資月薪金額為本薪+ 伙食津貼。另績效獎金為勞工個人推銷保單或其保戶續保而給付，屬工資，另各月份工資清冊中該加項為給付上月個人業績獎金。其他工資清冊所示其他非固定獎金、徵員獎金、年節禮金、年度健檢等加項金額，屬恩惠性給予或因推薦新人入職而給予，非屬工資。另加項名稱為【第 13、14 個月】之加項金額，為與個別勞工個別年薪總金額，亦屬工資，綜上所述，本公司與勞工約定為工資之各加項為本薪、伙食津貼、業績獎金、第 13、14 個月等加項。……」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。

(三) 次依卷附出勤明細、加班單明細、薪資清冊、轉帳紀錄等影本所示，○君有於 114 年 2 月 3 日及 2 月 5 日平日延長工時，及於 114 年 2 月 15 日休息日出勤等情事，惟薪資清冊影本記載○君 114 年 3 月份「加班免稅」加項記載為 0，亦查無訴願人已給付○君上開延長工時工資之相關轉帳紀錄；是本件訴願人有未給付上開平日及休息日延長工時工資予○君之事實，洵堪

認定。復查○君於 114 年 5 月 29 日接受訪談時已表示「績效獎金」為按勞工個人推銷保單或保戶續保而給付，是系爭績效獎金屬非臨時性、恩惠性給與，係因勞工工作達成預定目標而發放，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，依前勞委會 85 年 2 月 10 日、87 年 8 月 20 日函釋意旨，應屬工資範疇，而應納入延長工時工資計算。另訴願人既未舉證○君出勤紀錄非其實際提供勞務時間，亦未提出其就○君延長工時有為反對之意思表示或防止措施之具體事證，依前勞委會 101 年 5 月 30 日及勞動部 103 年 5 月 8 日函釋意旨，難認已盡舉證之責，其主張○君未提出加班申請，構成與其確認非屬延長工時之意思表示，自難採憑。且查原處分已載明原處分之事實、理由及法令依據，訴願主張原處分違反行政行為明確性原則等，不足採據。綜上，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項及第 2 項規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及共通性原則第 4 點第 2 款規定，各處訴願人 5 萬元罰鍰，合計處 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，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
委員 張 慕 貞
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 邱 駿 彥
委員 李 瑞 敏
委員 陳 衍 任
委員 邱 子 庭

中 華 民 國 114 年 11 月 14 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）