

臺北市政府 105.05.12. 府訴三字第 10509068600 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

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 105 年 2 月 18 日北市勞動字第 10530229500 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人係銀行業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）104 年 12 月 31 日實施勞動檢查，發現訴願人所屬勞工○○○（下稱○員）於 103 年 10 月 25 日分娩請產假 56 天

，惟訴願人就○員產假期間之工資給付，未將 103 年 5 月及 6 月之基金專案獎金、基金專案遞延獎金、○○推廣獎金、理專獎金、全方位策略重點加碼獎金等（下稱系爭獎金）納入平均工資計算，致有短少給付產假工資之情事，違反勞動基準法第 50 條第 2 項規定，乃以 105 年 1 月 6 日北市勞動檢字第 10440721701 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命即日改善，並得於通知書送達之次日起 10 日內以書面敘明理由提出異議。嗣原處分機關另以 105 年 1 月 25 日

北市勞動字第 10530229510 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人分別於 105 年 1 月 28 日及 105 年

2 月 15 日以書面陳述意見。嗣原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 50 條第 2 項規定，爰

依同法第 78 條第 2 項及第 80 條之 1 第 1 項等規定，以 105 年 2 月 18 日北市勞動字第 10530229500 號

裁處書，處訴願人新臺幣（下同）9 萬元罰鍰，並公布其名稱及代表人姓名。該裁處書於 105 年 2 月 23 日送達，訴願人不服，於 105 年 3 月 21 日經由原處分機關向本府提起訴願，5 月 5 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 1 條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」第 2 條第 3 款及第 4 款規定：「本法用辭定義如左：……三、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。四、平均工資：謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。」第 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……。」第 50 條規定：「女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。」第 78 條第 2 項規定：「違反……第五十條……規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。」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。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（

85

）台勞動二字第 103252 號函釋：「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，該款未（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。」

99年8月16日勞保3字第0990023695號函釋：「……又依勞動基準法第2條第3款工資定

義：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。故於認定何項屬工資時，應視是否具有『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。本案……獎金……如係以勞工於任職期間……與工作有關之事項為給付標準，難謂非因工作而獲致之報酬。」

勞動部103年10月7日勞動條2字第1030131931號令要旨：「勞動基準法第50條第2項規定

所稱『停止工作期間工資照給』，指該女工分娩前一工作日正常工作時間所得之工資。計月者，以分娩前已領或已屆期可領之最近一個月工資除以三十所得之金額為準，但該金額低於平均工資者，以平均工資為準。」

臺北市政府104年10月22日府勞秘字第10437403601號公告：「……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：原處分及答辯理由未敘明認定系爭獎金為勞基法上工資之理由，違反明確性原則、民事確定判決之認定及侵害勞雇雙方契約自由。又工資應由勞雇雙方自行約定，依訴願人之工作規則，系爭獎金並非勞基法上所稱之工資；系爭獎金係依員工一定工作成果發放，不具有勞務對價性，其中基金專案獎金（含基金專案遞延獎金）○○推廣獎金具有專案性質，不具有給付經常性，且國泰人壽推廣獎金為○○股份有限公司匯款予訴願人所轉付；而理專獎金、全方位策略重點加碼獎金及基金專案獎金必須經過雇主考核始得發放，並經民事法院判決認定並非勞基法上工資。訴願人信賴法

院之民事判決，並無違反行政義務之故意或過失，原處分違反行政程序法第 8 條規定之信賴保護原則及行政罰法第 7 條規定，並有裁量怠惰之情形。

三、查原處分機關以訴願人就所屬勞工○員請產假期間，未依規定給付產假工資，審認訴願人有違反勞動基準法第 50 條第 2 項規定之事實，有原處分機關 104 年 12 月 31 日勞動檢查結

果通知書、勞動條件檢查會談紀錄及○員 103 年 4 月至 12 月薪資明細表等影本附卷可憑，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張系爭獎金經勞雇雙方自行約定，且不具勞務對價性，並經民事法院判決認定，非勞基法上所稱之工資；訴願人並無違反行政義務之故意或過失，原處分違反明確性原則、信賴保護原則及行政罰法第 7 條規定，並有裁量怠惰之情形云云。按雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於勞動基準法所定之最低標準；工資，指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時等標準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，依是否具有「勞務之對價」及「是否為勞工因工作而獲得之報酬」之性質而認定，並非必須符合「經常性給與」之要件；平均工資，指計算事由發生之當日前 6 個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額；女工分娩前後，應停止工作，給予產假 8 星期，並應依該女工分娩前一工作日正常工作時間所得之工資標準給付產假期間工資，但該金額低於平均工資者，以平均工資為準；雇主違反產假期間工資給付規定者，處 9 萬元以上 45 萬元以下罰鍰，並公布其事業單位或事業主之名稱等；揆諸勞動基準法第 1 條第 2 項、第 2 條第 3 款、第 4 款、第 50 條、第 78 條第 2 項、第 80 條之 1 第 1

項等規定及前勞委會 85 年 2 月 10 日（85）台勞動二字第 103252 號、99 年 8 月 16 日勞保 3 字

第 0990023695 號函釋及勞動部 103 年 10 月 7 日勞動條 2 字第 1030131931 號令釋自明。

查卷

附原處分機關 104 年 12 月 31 日勞動條件檢查會談紀錄影本載以：「……事業單位名稱 ○○公司……會談人 姓名：○○○ 職稱：副理……問：請問貴行○○○之產假工資如何計算？答：○○○月薪 44,000（本薪+伙食），以之計算。問：承上，請問 ○○員薪資明細表中，103 年 5 月有理專獎金 229,694，全方位策略重點加碼獎金 48,000，○○推廣獎金 147,857，及 103 年 11 月薪資明細表中全方位遞延獎金 12,000，理專遞延獎金 57,424，○○共同行銷獎勵金 3，合計共 494,978 元，為何未計入？答：依本行工作規則第 40 條及員工薪酬給付辦法第 7 條，將上述獎金列為非經常性給予之業務獎金，並發放依據參考理財顧問制度實施暨績效考核辦法第 7 章第 15 條獎金計算方式……再行發放，故非屬工資，不需計入。……」經會談人○○○蓋章確認，並有○員 103 年 4 月至

12月薪資明細表等影本附卷可憑；復查原處分機關105年4月11日北市勞動字第10533652

200號函所附答辯書陳明略以：「……縱訴願人所為之給付項目與該法（即勞動基準法）施行細則第10條各款之給付名目相同，亦不得遽認其非屬工資……凡勞工因工作而獲得之報酬，只要實質上是勞工因提供勞務，而自雇主獲得之對價，即為工資，不以該項給付具有經常性為必要，亦不問其給付項目之名義，究稱為工資、薪金、獎金、津貼或其他名目而有不同……勞動基準法第2條第3款工資之定義，並未排除依工作績效給予之業務獎金，訴願人給付之基金專案獎金、基金專案遞延獎金、理專獎金、全方位策略重點加碼獎金及○○推廣獎金等，觀諸訴願人自訂之績效考核辦法及相關獎金發放辦法內容，皆與員工服勞務具高度相關性。……」並副知訴願人在案，是原處分機關已依行政程序法第114條第1項第2款及第2項規定，於事後記明應載明之理由；是系爭

獎

金具有勞務之對價性，且為○員因工作而獲得之報酬性質，則原處分機關依前揭規定、前勞委會函釋及勞動部令釋認定係屬工資，並無違誤。又查勞雇雙方雖得自行約定勞動條件，惟不得低於勞動基準法之規定，為勞動基準法第1條第2項所明定；訴願人係銀行業，為適用勞動基準法之行業，自應注意相關勞動法令之規定，訴願人雖得就工資範圍與勞工自行約定，惟仍不得違反勞動基準法第2條第3款有關工資定義之規定，系爭獎金既具有勞務之對價性，且為○員因工作而獲得之報酬性質，則訴願人主張業與勞方約定系爭獎金非屬工資範圍一節，尚難據以對訴願人為有利之認定；其未依規定給付○員產假期間工資，違反勞動基準法第50條第2項規定，洵堪認定。

五、另訴願人主張系爭獎金業經民事判決認定非屬工資一節，惟查訴願人所指臺灣臺北地方法院104年度勞訴字第15號判決尚非訴願人與○員間就103年5月及6月之系爭獎金是否為

工資範圍所提起之民事訴訟，是本件原處分機關認定相關事實時，應不受訴願人所援引其與其他勞工間爭訟事件所為民事法院判決之拘束，亦未違反行政法上信賴保護原則，況查該判決刻在上訴程序中。末查，原處分機關審認訴願人第1次違反勞動基準法第50條第2項規定，依同法第78條第2項及第80條之1第1項規定，處訴願人法定罰鍰最低

額9

萬元罰鍰，並公布其名稱及代表人姓名，核屬原處分機關本於職權，依法於罰鍰額度內所為，並無裁量怠惰之情事。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定處訴願人9萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名，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 楊 芳 玲

委員 張 慕 貞
委員 劉 宗 德
委員 紀 聰 吉
委員 柯 格 鐘
委員 葉 建 廷
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯

中華民國 105 年 5 月 12 日
市長 柯文哲

法務局局長 楊芳玲 決行

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：臺北市士林區文林路 725 號）