

臺北市政府 105.07.29. 府訴三字第 10509107600 號訴願決定書

訴 願 人 ○○有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 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 105 年 3 月 1 日北市勞動字第 10531908900

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營不動產經紀業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）104 年 1 月 24 日派員實施勞動檢查，發現訴願人以其前受僱勞工○○○及○○○違反公司規定為由，扣減其等當月房屋成交獎金，有工資未全額直接給付勞工情事，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定；乃以 105 年 1 月 8 日北市勞動檢字第 10439690002 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴

願人，請其即日改善，如有異議，請於 10 日內提出書面並敘明理由。嗣訴願人於 105 年 2 月 19

日提出書面陳述意見，原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定屬實，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

基準規定，以 105 年 3 月 1 日北市勞動字第 10531908900 號裁處書，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公

布其名稱及負責人姓名。該裁處書於 105 年 3 月 4 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 20 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 條規定：「本法用辭定義如左：一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事

業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。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。.....六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」第4條規定：「本法所稱主管機關：.....在直轄市為直轄市政府。」第22條第2項規定：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」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三十萬元以下罰鍰：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，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。」

前行政院勞工委員會（已改制為勞動部，下稱前勞委會）82年11月16日(82)台勞動二字第62018號函釋：「.....二 另查勞動基準法第二十二條第二項規定『工資應全額直接給付勞工』，如勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單方面所能認定而有爭議時，得請求當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，但不得逕自扣發工資。」

85年2月10日(85)台勞動二字第103252號函釋：「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，該款未句『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。

』

88年9月2日台88勞資二字第0034926號函釋：「查工資乃勞工提供勞務所得之對價報

酬

，應全額直接給付勞工，此與違約金或因契約所生之損害賠償之債權，性質不同，不得逕行扣抵.....另基於工資係勞工賴以維生之主要收入，本於勞務無法儲存之特性，如

經雙方約定，而勞工涉有違約時，雇主宜循民事訴訟求償.....。」

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：「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：」

附表：（節錄）

項次	10
違規事件	工資未全額直接給付勞工者。
法條依據（勞動基準法）	第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項
	。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。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。
統一裁罰基準	違反者，除依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. 第 1 次：2 萬至 15 萬元。
	

.....。」

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：

工會法等 20 項法規所定臺北市政府主管業務部分權限委任本府勞動局事項表（節略）

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謂：

- (一) ○○○及○○○每月工資為 3 萬元，至於渠等仲介銷售不動產成交者，依訴願人營管規章之約定發給業務獎金以為獎勵，該獎金屬業務員工作成果之對價，本質上乃受自客戶之服務費，須有結果始得獲取，尚非提供勞務所得之對價，非屬工資。
- (二) 查○○○及○○○104 年 9 月之業務獎金本應於 11 月結算發給，然因渠等 2 人有私下成交之行為致訴願人短收之服務報酬，核算後訴願人無庸再給渠等 2 人業務獎金，何來剋扣渠等 2 人之薪資。
- (三) ○○○及○○○分別與訴願人簽署「學員/員工保證書」，渠等 2 人就私下交易一事除應賠償訴願人服務報酬之損失外，尚應負給付違約金之責任，訴願人已對其 2 人提起民事賠償，訴願人預計應發給之業務獎金與違約金相抵銷後，其 2 人仍應向訴願人為給付。
- (四) 依法院見解，如須有成果始有報酬，即應認定為承攬報酬而非工資；本件訴願人與○○○及○○○所簽訂為僱傭與承攬混合契約，關於每月給付 28,000 元+2,000 元（全勤）為工資部分，而房屋成交獎金須有成果始有報酬，為承攬報酬；原處分機關並未就工資與承攬報酬之區別標準詳加探究，就本件得預見可能性、約定於工作規則內及產業特性，對於房屋成交獎金認定為工資，而為不利訴願人之論斷，完全脫離工資認定之基本要件，請撤銷原處分。

三、查原處分機關於 104 年 12 月 24 日實施勞動檢查，發現訴願人未全額給付○○○及○○○工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，有原處分機關 104 年 12 月 24 日勞動條件檢查會

談紀錄、談話紀錄、勞動檢查結果通知書、勞動條件檢查組辦理勞工申訴案檢查結果一覽表等影本附卷可稽。是原處分機關據以處分，自屬有據。

四、至訴願人主張○○○及○○○於仲介銷售不動產成交者，依訴願人營管規章之約定發給業務獎金以為獎勵，該獎金屬業務員工作成果之對價，須有結果始得獲取，尚非提供勞務所得之對價，非屬工資；查○○○及○○○104 年 9 月之業務獎金本應於 11 月結算發給，因 2 人有私下成交之行為致訴願人短收之服務報酬，核算後訴願人無庸再給渠等 2 人業務獎金；○○○及○○○分別與訴願人簽署「學員/員工保證書」，渠等 2 人就私下交易一事除應賠償訴願人服務報酬之損失外，尚應負給付違約金之責任，訴願人已對渠等 2 人提起民事賠償，訴願人預計應發給之業務獎金與違約金相抵銷後，渠等 2 人仍應向訴願人為給付；依法院見解，如須有成果始有報酬，即應認定為承攬報酬而非工資；本件

訴願人與○○○及○○○所簽訂為僱傭與承攬混合契約，而房屋成交獎金須有成果始有報酬，為承攬報酬云云。按工資應全額直接給付勞工；違反者，處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，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；勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項等分別定有明文；又勞動基準法施

行細則第 10 條第 2 款規定，勞動基準法第 2 條第 3 款所稱之其他任何名義之經常性給與係

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以外之給與。本件據原處分機關 104 年 12 月 24 日詢問訴願人法務王文宗之談話紀錄載以：「…… 4、請問貴公司薪資如何計算？答：公司與業務人員約定薪資為 28,000 元，外加全勤獎金 2,000 元，此外，業務人員另有房屋成交獎金，本公司已將薪資計算至 104 年 11 月 26 日，因該二人違約情節重大在先，故公司依勞基法第 12 條（規定）不給予資遣費及預告工資，○○○本案銷售獎金 8 萬多與○○○本案銷售獎金 7 萬多並非僅付出勞務即可獲得之對價，亦非經常性之給付，故公司依保證書之約定與契（勞）動契約之約定，其金額應於公司審核後抵扣之……。」並經訴願人之法務○○○簽名確認。又查工資乃勞工提供勞務所得之對價報酬，應全額直接給付勞工，此與違約金或因契約所生之損害賠償之債權，性質不同，不得逕行扣抵；另基於工資係勞工賴以維生之主要收入，本於勞務無法儲存之特性，如經雙方約定，而勞工涉有違約時，雇主宜循民事訴訟求償，有前勞委會 88 年 9 月 2 日台 88 勞資二字第 0034926 號函釋意

旨

可資參照。

五、又依勞動基準法第 2 條第 1、2、3、6 款規定可知，凡受雇主僱用從事工作獲致工資者，即屬勞動基準法所稱之勞工；而約定勞工與雇主關係之契約，即屬勞動契約。至於報酬給付方式究係按計時、計日、計月、計件給付，或有無底薪，顯非判斷其是否屬勞工工資之考量因素，故採取純粹按業績多寡核發獎金之佣金制保險業務員，如與領有底薪之業務員一般，均受公司之管理、監督，並從事一定種類之勞務給付者，仍屬勞動契約關係之勞工。勞動契約不以民法所規定之僱傭契約為限，凡關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動之性質者，縱兼有承攬、委任等性質，仍應認屬勞動契約（最高行政法院 100 年判字第 2117 號判決意旨參照）。再按僱傭關係之有無，應以是否具有人格上從屬性、親自履行、經濟上從屬性、組織上從屬性等 4 個面向進行觀察（最高行政法院 104 年裁字第 2119 號裁定意旨參照）。查訴願人營管規章相關規定，訴願人對其所屬勞工之仲介銷售行為訂定業務規範暨作業準則，嚴加管理，並應按其違規行為情節輕重甚可革職論處，具有甚大監督、考核、管理與懲罰處分之權，足見訴願人之所屬勞工在人格上實乃

從屬於訴願人；且該等勞工係為訴願人經濟上之目的而勞動，並納入其營業組織體系，與同僚間居於分工合作狀態，並於獎金發放協議書中已約定獎金發放方式，故在經濟上及組織上亦從屬於訴願人。另據原處分機關補充答辯陳明，依訴願人提供之營管規章，勞工自進案至成交、交屋業務執行中若有違反營管規章之規定均有相關懲處，房屋成交獎金顯為勞工提供勞務所獲得之報酬，有訴願人提供之成交紀錄表、成交報告單等影本附卷可稽，故房屋成交獎金具有勞務對價性質，應屬工資。是本件尚難如訴願人所稱房屋成交獎金須有成果始有報酬，為承攬報酬、非工資等由，而減免訴願人未全額給付工資之違規責任。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定、函釋意旨及裁罰基準，處訴願人 2 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 紀 聰 吉

委員 戴 東 麗

委員 柯 格 鐘

委員 葉 建 廷

委員 范 文 清

委員 王 韻 茹

委員 傅 玲 靜

委員 吳 秦 雯

中華民國 105 年 7 月 29 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）