

臺北市政府 105.12.06. 府訴二字第 10509176200 號訴願決定書

訴 願 人 ○○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 105 年 7 月 28 日北市勞動字第 10537943100 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營珠寶及貴金屬製品批發業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）105 年 5 月 10 日派員實施勞動檢查，發現訴願人與前受僱勞工○○○（104 年 2 月到職，10

5 年 4 月 18 日離職，下稱○君）於面試時即約定薪資為基本薪資新臺幣（下同）25,000 元及達標業績獎金（分為個人業績獎金及團體達標獎金；達標獎金依門市個別營運狀況而有不同，以○君任職之松菸店為例，若每月營收 100-150 萬元，以營業額之千分之 3，150 萬元以上以營業額之千分之 5 為團體達標業績獎金）。惟訴願人於 104 年底即另行片面公告考核制度，並以○君評分為 2 分為由，而於次年每月之團體達標獎金減半發放，致○君之 105 年團體達標獎金 1 月份減少 1,918 元、2 月份減少 3,816 元、3 月份減少 1,944 元，共計減少 7,678 元，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 5 月 12 日北市勞動

檢字第 10530505701 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 日內提出書面敘明理由。訴願人以 105 年 5 月 17 日函提出異議，經原處分機關以 105 年 5 月

26 日北市勞動檢字第 10530543500 號函復，並以 105 年 6 月 7 日北市勞動字第 10530516910 號函

通知訴願人陳述意見。訴願人於 105 年 7 月 20 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，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 7 月 28 日北市勞動字第 1053794310

1 號函檢送同日期北市勞動字第 10537943100 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 8 月 1 日送達，訴願人不服，於 105 年 8 月 26 日在本府法務局網

站聲明訴願，9 月 5 日經由原處分機關補具訴願書，9 月 19 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、查本件訴願書雖載明請求撤銷原處分機關 105 年 7 月 28 日北市勞動字第 10537943101 號函

，惟該函僅係原處分機關檢送 105 年 7 月 28 日北市勞動字第 10537943100 號裁處書等予訴

願人，揆其真意，應係對該裁處書不服，合先敘明。

二、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）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。」

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，依勞動基準法第二條第三款暨施行細則第十條規定，應屬工資範疇.....。」

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：」

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（新臺幣：元）	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：2萬元至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

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（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」

三、本件訴願理由略以：

- （一）店面業績獎金屬不確定性、變動性而發給之給與，依勞動基準法施行細則第 10 條規定非屬工資範圍，原處分認定有誤。
- （二）勞雇雙方就店面業績獎金已有約定，訴願人依約定給付店面獎金，並無違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

四、查原處分機關於 105 年 5 月 10 日實施勞動檢查，發現訴願人未全額直接給付○君工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，有原處分機關 105 年 5 月 10 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。

五、至訴願人主張店面業績獎金屬不確定性、變動性而發給之給與，依勞動基準法施行細則第 10 條規定非屬工資範圍，原處分認定有誤；且勞雇雙方就店面業績獎金已有約定，訴願人依約定給付店面獎金，並無違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定云云。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。查本件據原處分機關 105 年 5 月 10 日談話紀錄載以：「……1、請問貴公司與○○○約定薪資如何？請詳細說明之。答：○員任職期間為 104/2/24 至 105/4/18，面試時已約定基本薪資、基本勞保、健保、勞退及達標業績獎金，達標業績獎勵依每門市狀況，每位員工職位、表現不同，公司於 104 年底公告『店長會議通知單暨會議紀錄』，並於 104 年底完成員工考核，依上述規定與考核規定，年終考核 2 分者，次年度團體業績獎金折半發放。2

、請問貴公司京站店與松菸店團體業績如何發放？答：京站店：業績 90-100 萬 X2/1000 為獎金（團體）業績 100-150 萬 X3/1000 為獎金（團體）松菸店：業績 100-150 萬

X3/10

00 為團體獎金。3、請問貴公司於 100 年成立，自何時實施考核制度？答：公司於 103 年即有考核制度作為年終獎金之依據，惟嗣後公司員工人數增加，為便於管理與激勵員工，故於 104 年底公告並實施考核辦法.....。」並經訴願人總監○○○簽名確認。又依卷附訴願人 105 年 5 月 17 日異議函記載，訴願人亦自承上開達標業績獎勵為工資內容之一部；復查卷附訴願人薪資單細項表上績優表現獎金欄位下列有團體業績之項目且亦有訴願人發放團體業績獎金之記載；有卷附上開異議函及○君 105 年 1 月至 3 月薪資單細項表等影本附卷可稽。再參酌前勞委會 87 年 8 月 20 日（87）台勞動二字第 035198 號函釋意

旨

，足認訴願人所發之團體達標業績獎金應屬工資範疇，惟訴願人卻於 104 年底單方片面公告所屬勞工實施考核制度，未經勞工同意實質減少工資給付內容，致發生未全額給付○君如事實欄所述之工資，應認違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。是原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，並無違誤。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，審酌訴願人係第 1 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，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 袁 秀 慧（請假）
委員 王 曼 萍（代理）
委員 柯 格 鐘
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 陳 愛 娥
委員 劉 建 宏
委員 劉 昌 坪

中華民國 105 年 12 月 6 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧決行

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 2 48 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）