

臺北市政府 105.12.05. 府訴二字第 10509182200 號訴願決定書

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 105 年 8 月 16 日北市勞動字第 10538052300 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營公共汽車客運業，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 11 日實施勞動檢查，查得：（一）訴願人所僱勞工○○○（以下簡稱○君）依勞動基準法第 53 條規定，申請於 104 年 8 月 3 日起退休，○君於 79 年 8 月 3 日到職，工作年資滿 25 年，

退休金計算為 40 個基數，惟訴願人計算○君退休金平均工資時，僅計入底薪、伙食津貼、職務加給、工作津貼、逾時津貼、運價專案補貼及里程獎金，而給付○君新臺幣（下同）113 萬 9,850 元之退休金。（二）另查○君薪資結構中，尚包括差旅津貼、特殊功績、敬業獎金、例假專案及目標獎金，訴願人認為依其內部薪資結構，上述薪資非屬工資，而未列入平均工資計算。（三）惟查差旅津貼實為經常性給予之定額交通費補助，特殊功績係指個人考核績效獎金，敬業獎金類同全勤獎金，例假專案乃勞工假日出勤加班費，另目標獎金為外站營業額績效獎金，以上款項依實質內容均應認定為工資，均應計入平均工資計算，則○君退休前 6 個月平均工資為 4 萬 6,024.5 元，應給付○君退休金 184 萬 980 元，訴願人涉違反勞動基準

法第 55 條第 1 項規定，原處分機關爰以 104 年 12 月 24 日北市勞動檢字第 10438287400 號函檢送

勞動檢查結果通知書予訴願人，並命即日改善。嗣原處分機關另以 105 年 1 月 7 日北市勞動字第 10439694800 號、105 年 4 月 21 日北市勞動字第 10533345200 號等 2 函通知訴願人陳述意見，

經訴願人於 105 年 5 月 17 日（收件日）以書面向原處分機關陳述意見後，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 55 條第 1 項規定，乃依同法第 78 條第 1 項、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第 3 點規定，以 105 年 8 月 16 日北市勞動字第 10538

052300 號裁處書處訴願人新臺幣（下同）30 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。訴願人不服，於 105 年 9 月 12 日向本府提起訴願，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 39 條規定：「第三十六條所定之例假、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。……。」第 53 條規定：「勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作十五年以上年滿五十五歲者。二、工作二十五年以上者。三、工作十年以上年滿六十歲者。」第 55 條規定：「勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。……前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。第一項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。」第 78 條第 1 項規定：「未依第十七條、第五十五條規定之標準或期限給付者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期未給付者，應按次處罰。」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（已改制為勞動部，下稱前勞委會）80年11月2日台（80）勞動二字第28790號函釋：「事業單位依勞工居住地距上班地點遠近支給之交通補助費，如非勞工因工作而獲得之報酬並經與勞工協商同意，則非屬勞動基準法第二條第三款所稱之工資，於計算延長工時工資時無庸計入。」

85年2月10日台（85）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日台（87）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，於計算退休金時，自應列入平均工資計算。」

87年9月14日台（87）勞動二字第040204號函釋：「勞動基準法第二條第三款工資定義，謂勞工因工作而獲得之報酬，故全勤獎金若係以勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得之報酬之性質，則屬工資範疇。至平均工資之計算，同條第四款定有明文。」

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（節錄）」

項次	45
違規事件	雇主未按其工作年資，每滿1年給與2個基數，但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計者……。
法條依據（勞動基準法）	第55條第1項、第78條第1項及第80條之1第1項。

法定罰鍰額度 (新臺幣：元) 或其他處罰	處 30 萬元以上 150 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：30 萬元至 75 萬元。

20

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（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、本件訴願理由略以：訴願人給付○君之差旅津貼，依勞動基準法施行細則第 10 條第 9 款規定，不在勞動基準法第 2 條第 3 款定義工資範圍之「其他任何名義之經常性給與」範圍內，且係訴願人因○君退休前擔任站長，常有外出洽公或返回訴願人事務所開會必要而發給之勉勵性、恩惠性給與，非屬工資；特殊功績獎金並非必然發給；敬業獎金性質屬全勤獎金，因是否請假並非一定，訴願人非一定給付與所僱勞工；目標獎金係就車站營收提撥一定比例視個人職務高低而給予，非提供勞務之代價，皆屬勉勵性、恩惠性給與而非工資；至於例加專案（訴願人主張原處分誤繕為例假專案）僅 104 年 2 至 4 月給與，給付不具經常性，亦非工資。

三、查原處分機關以訴願人未依法定勞工退休金之給與標準，給予所僱勞工○君退休金 184 萬 980 元，審認訴願人有違反勞動基準法第 55 條第 1 項規定之事實，有原處分機關 104 年

12月11日勞動檢查結果通知書、勞動條件檢查會談紀錄及○君 104年薪資清冊、退休金支票等影本附卷可憑，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其給付○君之差旅津貼，依勞動基準法施行細則第10條第9款規定，不在勞動基準法第2條第3款定義工資範圍之其他任何名義之經常性給與範圍內，且係訴願人因○君退休前擔任站長，常有外出洽公或返回訴願人事務所開會必要而發給之勉勵性、恩惠性給與，非屬工資；特殊功績獎金並非必然發給；敬業獎金性質屬全勤獎金，因是否請假並非一定，訴願人非一定給付與所僱勞工；目標獎金係就車站營收提撥一定比例視個人職務高低而給予，非提供勞務之代價，皆屬勉勵性、恩惠性給與而非工資；至於例加專案僅104年2至4月給與，給付不具經常性，亦非工資云云。按勞工退休金之給與標準，按其工作年資，每滿1年給與2個基數；但超過15年之工作年資，每滿1年給與

1

個基數，最高總數以45個基數為限；退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資；違反者，處30萬元以上150萬元以下罰鍰，並公布其事業單位或事業主之名稱及負責人姓名；揆諸勞動基準法第55條、第78條第1項及第80條之1第1項規定自明。又

按勞

動基準法第2條第3款規定工資之定義，重點應在係「勞工因工作而獲得之報酬」，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，前勞委會85年2月10日台(85)勞動二字第103252號著有函釋。查本

件

依卷附原處分機關104年12月11日訪談訴願人組長○○○所製作之會談紀錄影本載以：

「.....事業單位名稱 ○○股份有限公司.....會談人.....○○○.....職稱：組長.....事實陳述及違反事實說明.....問：請問差旅津貼、特殊功績、敬業獎金、例假專案、目標獎金為何未計入平均工資？答：差旅津貼為每個月固定補助的交通費，特殊功績為個人考核績效，敬業獎金為類似全勤獎金，例假專案為假日加班費，目標獎金為站長經營外站的營業獎金，依各站營運狀況給予。依本公司薪資結構，上述薪資並非工資，並未加入平均工資的計算。.....。」則訴願人給予○君之差旅津貼，既係每個月固定補助的交通費，又未經與勞工協商同意，依前揭前勞委會80年11月2日台(80)勞動二字第28790號函釋意旨，仍應列為工資；特殊功績及目標獎金分別為個人考核績效及站長經營外站的營業獎金，而有績效獎金之性質，依前揭前勞委會87年8月20日台(87)勞動二字第035198號函釋意旨，亦應列為工資；敬業獎金既類似全勤獎金，依前揭前勞委會87年9月14日台(87)勞動二字第040204號函釋意旨，亦應列為工資；至

例

假專案既為假日出勤之加班費，依前揭勞動基準法第39條規定，假日之出勤自應屬工資

。是訴願人計算○君退休金時未將該等項目之工資列入計算平均工資，有違反勞動基準法第 55 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，處訴願人 30 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，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 袁 秀 慧（請假）
委員 張 慕 貞（代理）
委員 柯 格 鐘
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 劉 昌 坪

中華民國 105 年 12 月 5 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 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）