

臺北市政府 106.03.22, 府訴三字第 10600048000 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

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 11 月 30 日北市勞動字第 105389047

00 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營書籍出版業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）105 年 7 月 13 日派員前往本市大安區○○○路○○段○○號○○樓實施勞動檢查，訴願人員工○○○表示另請該公司法務人員受檢。嗣經訴願人委任○○○於 105 年 7 月 27 日至原處分機關勞動條件檢查組接受檢查，原處分機關於該日複查發現訴願人 105 年 2 月份書展獎金（下稱系爭獎金）未全額直接給付勞工○○○（下稱○君）及○○○（下稱○君），違反勞動基準法第 22 條第 2 項等規定，乃以 105 年 8 月 3 日北市勞動檢字第 10530581401 號函檢附勞動檢查結果通知書予

訴願人，請即日改善，及如有異議，應於 10 日內提出書面並敘明理由。嗣原處分機關另以 105 年 9 月 26 日北市勞動字第 10535439000 號函通知訴願人陳述意見，訴願人於 105 年 10 月 12 日向

原處分機關提出陳述意見書。原處分機關仍審認訴願人第 1 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定屬實，爰依勞動基準法行為時第 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等規定，以 105 年 11 月 30 日北市勞動字第 10538904700 號裁處書

，處訴願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 105 年 12 月 2 日送達，訴願人不服，於 105 年 12 月 30 日經由原處分機關向本府提起訴願，106 年 2 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 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。……。」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。」行為時第 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（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，該款末（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：「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 9 月 24 日勞保 2 字第 1010028123 號函釋：「……說明：……三、上開有關工

資

之認定，係以是否具有『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，至於其給付名稱如何，在非所問。又，該款末句『其他任何名義之經常性給與』一詞，應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言……四、本案『工程績效獎金』如係以勞工工作達成預定目標而發放者，具有因工作而獲得之報酬之性質，依勞動基準法

第 2 條第 3 款暨施行細則第 10 條規定，應屬工資範疇.....。」

勞動部 105 年 8 月 2 日勞動條 3 字第 1050131754 號函釋：「.....說明：.....四、次依
勞

動基準法第 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。』所謂另有約定，限於勞雇雙方均無爭議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言；如勞雇雙方對於約定之內容仍有爭執，自非雇主單方面所能認定，應循司法途徑解決，不得逕自扣發薪資.....。」

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	違規事件	法條依據（勞動基準法）	法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	統一裁罰基準（新臺幣：元）
10	工資未全額直接給付勞工者。	第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。	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。	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（節錄）

項次	法規名稱	委任事項

二、本件訴願及補充理由略以：

- (一) 系爭獎金非關乎正職員工工作表現，亦非訴願人歷次書展皆實行之制度，其給付之性質應屬臨時起意，與工作無關之恩惠性給付，實非勞動基準法所定之工資。
- (二) 訴願人針對系爭獎金，已約定包括有效留單張數及在職發放等為發放條件，勞工是否取得獎金，自應視其發放條件是否成就而定，○君及○君於獎金發放前已自請離職，系爭獎金之發放條件既未成就，訴願人自無給付獎金之義務。原處分應予撤銷。

三、查原處分機關於 105 年 7 月 13 日及 7 月 27 日實施勞動檢查，發現訴願人未全額給付勞工

資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，有原處分機關 105 年 7 月 13 日及 7 月 27 日勞動條件

檢查會談紀錄、勞動條件檢查組辦理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、至訴願人主張系爭獎金之性質應屬臨時起意，與工作無關之恩惠性給付，實非勞動基準法所定之工資，且發放條件既未成就，訴願人自無給付獎金之義務云云。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；揆諸勞動基準法第 2 條第 3 款規定及前勞委會 85 年 2 月 10 日（85）台勞動二字第 103252 號、87 年 8 月 20 日

（87）台勞動二字第 035198 號及 101 年 9 月 24 日勞保 2 字第 1010028123 號函釋自明；又工

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，且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、行為時第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項等分別定有明文。查訴願人為適用勞動基準法之行業，據

原處分機關 105 年 7 月 27 日訪談訴願人之受託人○○○之會談紀錄載以：「……1. 請問你們書展的獎金制度是？答：正職員工會在書展擔任督導工讀生的組長，依照工讀生回收名單的情況，依比例給予組長獎金。2. 請問當員工離職後，便無法拿到這筆獎金，這個制度是？答：因為名單回收後要先統計、計算有效名單，所以獎金在統計完畢後才會發放（2 月書展的獎金發放時間是 5/25），但要是 5/25 前離職，公司就不會發給離職員工，這是公司一直以來的慣例也有告訴給員工知道。3. 請問你們每個書展都是採這個

制度嗎？離職員工都沒有拿到獎金？答：每個書展的獎金數字會有差異，但制度都是一樣的。.....而且離職員工，依制度是沒有獎金的，還有其他離職員工沒有拿到.....。

4. 請問為什麼會有離職員工沒有獎金這個制度，公司有什麼考量嗎？答：因為這是非經常性的獎金，所以要員工發放時在職才能拿到。5. 你們有和員工針對此制度做書面約定嗎？答：沒有，不過我們都有口頭告知，而且這次的申訴員工○先生，他在公司已經工作 2 年，不會不清楚這個制度.....。」並經訴願人受託人○○○簽名確認。又依卷附

「2016 年台北國際書展組長留單獎金一扣除無效及重複版」及勞工保險退保申報表等影本顯示，○君之獎金為 7,780 元，於 105 年 5 月 10 日離職；○君之獎金為 1 萬 2,090 元，

於 1

05 年 5 月 23 日離職，訴願人受檢時已自承系爭獎金於 105 年 5 月 25 日發放，惟因發放時勞

工已離職，則不予發放系爭獎金。據上，系爭獎金係訴願人為拓展書展業績，由公司正職人員於展場擔任督導工讀生之組長，依照其督導工讀生回收名單的情況，依比例發給正職人員獎金之制度；是系爭獎金乃正職人員因督導工作而獲得之報酬，非恩惠性給與，依前揭前勞委會 85 年 2 月 10 日（85）台勞動二字第 103252 號函釋意旨，系爭獎金縱

非

經常性給與，仍應屬勞動基準法第 2 條第 3 款規定之工資；訴願人未給付○君及○君系爭獎金，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。又訴願人以勞工離職，或因其他原因單方認定條件不成就而不予給付，縱如訴願人所稱已以口頭告知勞工，惟參酌前揭勞動部 105 年 8 月 2 日勞動條 3 字第 1050131754 號函釋意旨，如勞雇雙方對於約定

之

內容仍有爭執，訴願人應循司法途徑解決，而不得逕自扣發○君及○君系爭獎金。從而，原處分機關核認訴願人屬第 1 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，處訴願人法定最低額 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。

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
委員 張 慕 貞
委員 柯 格 鐘
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥

中華民國 106 年 3 月 22 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）