

訴 願 人 ○○股份有限公司台灣分公司

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 108 年 7 月 12 日北市勞動字第 10860101531 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營未分類其他食品製造業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）108 年 5 月 2 日派員實施勞動檢查發現：

（一）訴願人僱用勞工○○○（下稱○君）擔任全時正職電話行銷人員（下稱電銷人員），並與其簽訂 6 個月定期聘僱契約，俟契約到期後，再續約簽訂 1 年期定期聘僱契約，到期依序展期 1 年。是○君所從事之工作應為繼續性工作，惟訴願人有使勞工從事繼續性工作未依規定與勞工簽訂不定期勞動契約之情事，違反勞動基準法行為時第 9 條第 1 項規定。

（二）○君於 108 年 2 月 19 日至 3 月 25 日累積業績獎金為新臺幣（下同）19 萬 7,323 元，已超過

累積目標 16 萬 2,857 元，訴願人應發給○君訓練津貼 4,071 元（108 年 2 月全額訓練津貼

3,000 元-108 年 2 月份已發訓練津貼 1,929 元+108 年 3 月份全額訓練津貼 3,000 元），訴

願人受檢時表示訓練津貼係勞工於任職第 4 個月至第 6 個月須達成業績目標且發薪時亦在職，而以○君發薪日（108 年 4 月 15 日）不在職為由而未發放該津貼，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

二、原處分機關乃以 108 年 5 月 29 日北市勞動字第 1086061917 號函檢附勞動檢查結果通知書予

訴願人，命其立即改善，並通知陳述意見。經訴願人於 108 年 6 月 12 日以陳述意見書向原處分機關陳述意見後，原處分機關審認訴願人違規事證明確，且為甲類事業單位，違反勞動基準法行為時第 9 條第 1 項、第 22 條第 2 項規定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 3 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（下稱裁罰基準）第 3 點、第 4 點項次 2 及 10 等規定，以 108 年 7 月 12 日北市勞動字第 10860101531 號裁處書

，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 4 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 108 年 7 月 16 日送達，訴願人不服，於 108 年 8 月 14 日經由原處分機關向本府提起訴願

， 8 月 20 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按勞動基準法行為時第 2 條第 3 款規定：「本法用詞，定義如下：……三、工資：指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……。」行為時第 9 條規定：「勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不定期契約：一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。」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、第 3 項規定：「

有

下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反……第二十二條至第二十五條……第三十二條、第三十四條至第四十一條……規定。」「違反……第九條第一項……規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。」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 6 條規定：「本法第九條第一項所稱臨時性、短期性、季節性及特定性工作，依左列規定認定之：一、臨時性工作：係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者。二、短期性工作：係指可預期於六個月內完成之非繼續性工作。三、季節性工作：係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在九個月以內者。四、特定性工作：係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備。」第 9 條規定：「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。」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：「……說明……二、查勞動基準法第二條第三款規定……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』……非謂……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予而言，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2條第3款暨施行細則第10條規定，應屬工資範疇……。」

89年3月31日（89）台勞資二字第 0011362 號書函釋：「……二、所詢『有繼續性工

作

』如何認定疑義，按現行勞動基準法之規範及勞動市場之僱傭型態以繼續性工作為一般常態，非繼續性工作為例外，又勞動基準法中針對從事繼續性工作之勞工與非繼續性工作之勞工之保護有所差別，是以，行政機關歷來對於從事非繼續性工作之定期契約工採取嚴格性之解釋，以避免雇主對受僱人力之濫用。而該法中所稱『非繼續性工作』係指雇主非有意持續維持之經濟活動，而欲達成此經濟活動所衍生之相關職務工作而言。至於實務上認定工作職務是否為非繼續性當視該事業單位之職務（工作）說明書等相關文件載明之職務或企業內就同一工作是否有不定期契約工及定期契約工同時從事該相同工作，如有之，應視為有繼續性工作之認定參據……三、至於『短期性工作』與『特定性工作』如何認定疑義，就勞動基準法之立法原旨，該法第九條所稱『短期性工作』是謂工作標的可於預見期間完成，完成後別無同樣工作標的者。『特定性工作』是謂某工作標的係屬於進度中之一部份，當完成後其所需之額外勞工或特殊技能之勞工，因已無工作標的而不需要者。」

101年9月24日勞保2字第 1010028123 號函釋：「……說明：……三、……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。其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.... ..」

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：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：（一）甲類，有下列情形之一者屬之：1. 股票上市公司或上櫃公司。2. 資本額達新臺幣 8 千萬元以上之公司。3. 僱用人數達 100 人以上之事業單位（含分支機構）。（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」第 4 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）
2	勞工係從事有繼續性、不定期之工作，雇主仍為定期契約者。	第 9 條第 1 項、第 79 條第 3 項、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	1.處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 2.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 萬元至 15 萬元。
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、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	1.處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 2.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，除依雇主或事業單位規模、性質及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.甲類： (1)第 1 次：2 萬元至 20 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
16	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

- 二、本件訴願理由略以：系爭訓練津貼僅新到職 6 個月之員工可得領取，並非經常性發放予所有在職員工，且設定在職發放且違規時得不予發放等限制，即非提供勞務即可取得之對價，故非工資性質；有最高法院 98 年度台上字第 446 號、臺灣高等法院 103 年度重勞上字第 13 號及該院 104 年度勞上易字第 9 號判決意旨可參。且縱具有工資性質，惟勞雇雙方就訓練津貼設定在職發放等條件，並依相關規定不予發放，依臺灣臺北地方法院 99 年度勞訴字第 36 號及 105 年度北勞簡字第 155 號判決意旨，訴願人不發放訓練津貼，並無違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。
- 三、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 108 年 5 月 2 日勞動條件檢查會談紀錄及談話紀錄、訴願人之電銷人員新人獎勵辦法、訴願人與○君簽訂之定期人員聘僱契約書、○君 107 年 11 月至 108 年 4 月之出勤紀錄及薪資表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。
- 四、關於違反勞動基準法行為時第 9 條第 1 項規定部分：
- （一）按勞動契約分為定期契約及不定期契約，有繼續性工作應為不定期契約，臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；所稱臨時性工作係指工作期間在 6 個月以內，無法預期之非繼續性工作；所稱短期性工作係指可預期於 6 個月內完成之非繼續性工作；所稱季節性工作係指工作期間在 9 個月以內，受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作；所稱特定性工作係指可在特定期間完成之非繼續性工作，其工作期間超過 1 年者，應報請主管機關核備；為勞動基準法行為時第 9 條、同法施行細則第 6 條所明定。又勞動基準法之規範及勞動市場之僱傭型態以繼續性工作為一般常態，非繼續性工作為例外，所稱非繼續性工作係指雇主非有意持續維持之經濟活動，而欲達成此經濟活動所衍生之相關職務工作而言；亦有前勞委會 89 年 3 月 31 日（89）台勞資二字第 0011362 號書函釋示可資參照。
- （二）查原處分機關於 108 年 5 月 2 日訪談訴願人人力資源副理○○○（下稱○君）之談話紀錄略以：「……問 請問貴公司是否持續招募電銷人員，招募條件為何？答 持續招募，除有電銷經驗優先外，無性別、年齡等其他限制。……問 ……與勞工○○○簽訂勞動契約情形為何？答 ○員為本公司全時正職電銷人員，因該類人員本為 104 人力銀行派遣人員，後因本公司主管經營管理考量，納入本公司勞工，與該類人員簽訂聘僱契約書，不清楚當時為何會簽訂 6 個月定期契約，惟本公司會於契約到期後，再與勞工（包含○員）簽訂一年期定期契約，依序到期展期一年。……」並經○君簽名確認在案。

(三) 次查訴願人與勞工○君簽訂聘僱期限自 107 年 11 月 19 日起至 108 年 5 月 18 日止之定期人

員聘僱契約書，○君亦自承訴願人會於契約到期後，再與○君簽訂 1 年期定期契約，依序到期展期 1 年。又縱○君離職，該電話行銷工作亦不因而停止，訴願人仍持續招募電銷人員。依勞動基準法施行細則第 6 條規定及前揭前勞委會 89 年 3 月 31 日書函釋

示

，該電話行銷工作性質上屬繼續性工作。是訴願人使○君從事繼續性工作，卻與○君簽訂定期性勞動契約，違反勞動基準法行為時第 9 條第 1 項規定之違規事實，洵堪認定。

五、關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

(一) 按勞動基準法所稱工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括按計時、計日、計月、計件以現金等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，為勞動基準法第 2 條第 3 款所明定。又所謂「其他任何名義之經常性給與」，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報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於勞動基準法明定應屬工資，以資保護；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性質；亦有前勞委會 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 號等函釋意旨可資參照。

(二) 依上開原處分機關談話紀錄略以：「…… 問 請問貴公司勞工○○○於何時到職？何時離職？在職期間擔任何種職務？離職原因為何？答 ○員於 107 年 11 月 19（日）到職，108 年 4 月 3 日離職，在職期間擔任電銷專案人員，因另有生涯規劃離職。…… 問 請問貴公司是否曾與勞工○○○約定在職期間前 6 個（月）保障底薪 30,000 元之情事？答 本公司與○員於新人報到時以口頭說明新人前 6 個月工作期間會有訓練津貼 3,000 元及勤務獎金 2000 元，其中訓練津貼前 3 個月無業績目標固定發給 3,000 元，第 4

個

月至第 6 個月須達成業績目標始發給。勤務獎金前 6 個月倘無請事假病假則全數發給。上述訓練津貼及勤務獎金皆須於次月 15 日發薪日在職，才會發給，不足月部分依比例發給。以本公司與○○○簽訂之聘僱契約為例，倘○員於契約到期日離職，於 108 年 6 月 15 日發薪時，○員亦無法領得 108 年 5 月 1 日至 18 日之訓練津貼及勤務獎金。前述

勤

務獎金倘有請事假、病假則全數扣除。…… 問 請問勞工○○○在職期間薪資結構

為何？答：基本薪資+伙食津貼+銷售獎金+訓練津貼+勤務獎金，○員有請事假、病假，除勤務獎金 2,000 元全數扣除外，另依比例扣除基本薪資及伙食津貼。……」並經○君簽名確認在案。

(三) 另依訴願人之電銷人員新人獎勵辦法載明，核領期間與資格為須任職未滿 6 個月（未滿整月者當月按比例計算）之電銷專案新進人員，發放當日在職之員工始符合領取獎金之資格，而給付項目之訓練津貼目的係為提高新進人員留任之誘因，使新進人員於新任時間能銜接未來業績要求，並能於訓練期間安心學習，新進人員於達成當月考核目標（加權淨業績第 1 個月至第 3 個月為 0；第 4 個月至第 6 個月為 12 萬元；第 6 個月為 15

萬元），於次月發放日在職者，始符合領取資格。該辦法並註明 4 至 6 個月之業績得以跨月合併或累積計算及舉例說明，皆顯示電銷新進人員須於任職第 4 個月至第 6 個月達到業績目標方能領取訓練津貼。依上開辦法規定內容，訓練津貼主要係以訴願人所僱電銷人員工作達成預定目標而發放，且係每月結算，以「月」為期間發給，依前揭前勞委會 87 年 8 月 20 日（87）台勞動二字第 035198 號函釋意旨，具有因工作而獲得報酬

酬

之性質，亦非臨時起意或與工作無關之給與，應具工資性質，依勞動基準法施行細則第 9 條規定，雇主應於勞動契約終止時，結清工資給付勞工。○君於 107 年 11 月 19 日至 108 年 2 月 18 日任職滿 3 個月，訴願人皆有發放訓練津貼，108 年 2 月 1 日至 2 月

18 日期

間無須業績目標則可領取訓練津貼，108 年 2 月 19 日起，須達到業績目標，方可領取訓練津貼，○君 108 年 2 月 19 日至 2 月 28 日因未達業績目標而無法領取訓練津貼，惟依

訴

願人所訂電銷人員新人獎勵辦法規定，4 至 6 個月之業績得以跨月合併或累積計算，施君於 108 年 2 月 19 日至 3 月 31 日期間業績目標應達 16 萬 2,857 元，而 108 年 2 月 19 日至 3 月

25 日已達成業績數為 19 萬 7,323 元，○君於離職前已達業績目標，訴願人應發給○君訓練津貼 4,071 元〔108 年 2 月全額訓練津貼 3,000 元-108 年 2 月份已發訓練津貼

1,929 元

（2 月 1 日至 2 月 18 日無須達業績目標）+108 年 3 月份全額訓練津貼 3,000 元〕，惟

訴願

人以發放訓練津貼須在職為限等由，未全額給付工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之違規事實，洵堪認定。另訴願人雖援引臺灣臺北地方法院及臺灣高等法院上開判決意旨，惟本府見解業詳述如前，該等判決僅係法院就個案事實所為法律見解，對

本件並無拘束力，自難逕援引為本件論述依據。

六、依上所述，本件訴願人有違反勞動基準法行為時第 9 條第 1 項及第 22 條第 2 項規定之事實

，業論述如上。訴願理由，核不足採。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 4 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。

七、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（公出）

委員 張 慕 貞（代行）

委員 王 韻 茹

委員 吳 秦 雯

委員 王 曼 萍

委員 盛 子 龍

委員 洪 偉 勝

中華民國 108 年 11 月 11 日

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：臺北市士林區福國路 101 號）