

訴 願 人 ○○有限公司

代 表 人 ○○○

送 達 代 收 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反就業服務法事件，不服原處分機關民國 114 年 5 月 28 日北市勞就字第 11460763281 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

原處分機關查得訴願人於民國（下同）114 年 2 月在○○求職網站刊登醫療業務專員職缺廣告（下稱系爭廣告），所載工作待遇為年薪新臺幣（下同）50 萬元至 80 萬元。訴願人表示該職缺新進人員每月最低經常性薪資包含固定薪資 2 萬 8,590 元、考核獎金最低 2,000 元及交通津貼 1,200 元（依里程數計算）；又提及新進人員每月最低經常性薪資範圍為 3 萬 3,000 元至 3 萬 5,000 元，明顯低於系爭廣告揭示 50 萬元至 80 萬元，涉有徵才廣告不實。原處分機關以 114 年 4 月 1 日北市勞就字第 11460645352 號函請訴願人陳述意見，經訴願人於 114 年 4 月 10 日以書面陳述意見在案。嗣經原處分機關於 114 年 5 月 7 日訪談訴願人之委託人○○○（下稱○君）及○○○（下稱○君）並製作訪談紀錄，審認訴願人違反就業服務法第 5 條第 2 項第 1 款規定，乃依同法第 65 條第 1 項規定，以 114 年 5 月 28 日北市勞就字第 11460763281 號裁處書（下稱原處分），處訴願人新臺幣（下同）30 萬元罰鍰。原處分於 114 年 5 月 29 日送達，訴願人不服，於 114 年 6 月 18 日經由原處分機關向本府提起訴願，7 月 21 日補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

一、按就業服務法第 5 條第 2 項規定：「雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：一、為不實之廣告或揭示……」第 6 條第 1 項規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府……。」第 65 條第 1 項規定：「違反違反第五條……第二項第一款……規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。」第 75 條規定：「本法所定罰鍰，由直轄市及縣（市）主管機關處罰之。」

勞動基準法第 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。」

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）87 年 8 月 20 日（87）台勞動二字第 035198 號函釋（下稱 87 年 8 月 20 日函釋）：「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（下稱 101 年 9 月 24 日函釋）：「……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 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公告『工會法等 15 項中央法規』所定臺北市政府（以下簡稱本府）有關裁處權限事項，自中華民國 113 年 1 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 15 項中央法規』所定本府有關裁處權限事項委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附件：工會法等 15 項中央法規裁處權限委任勞動局辦理事項表（節錄）

項次	13
法規名稱	就業服務法
委任事項	第 63 條至第 70 條、第 75 條「裁處」

二、本件訴願及補充理由略以：查訴願人內部工作規則，可知訴願人之員工，是否可取得績效獎金，取決於是否達成與公司訂定之業績目標，又對達成業績目標之勞工，於每季第 1 個月 20 日負有按業績達成率計算績效獎金並給予勞工之義務，應屬工資無誤；訴願人內部共計 7 名業務人員，於 113 年度之薪資紀錄，包含底薪、津貼、考核獎金及業績獎金（即績效獎金），合計年薪均有達到 50 萬元以上，原處分機關未詳為調查實際狀況，即認定系爭廣告屬不實廣告，原處分應予撤銷。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事實，有原處分機關 114 年 5 月 7 日訪談紀錄、系爭廣告畫面列印等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張績效獎金應屬工資，7 名業務人員於 113 年度之薪資紀錄，包含

底薪、津貼、考核獎金及業績獎金（即績效獎金），合計年薪均有達到 50 萬元以上，原處分機關未詳為調查實際狀況，即認定系爭廣告屬不實廣告，原處分應予撤銷云云：

- （一）按雇主招募或僱用員工不得為不實之廣告或揭示；違者處 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰；就業服務法第 5 條第 2 項第 1 款及第 65 第 1 項定有明文。
- （二）依卷附原處分機關 114 年 5 月 7 日訪談○君及○君之訪談紀錄表影本記載略以：「……問 6 陳情人反映貴公司本年（114 年）於○○求職網刊登【醫療業務專員】職缺（下稱該職缺）廣告，工作待遇為年薪新臺幣 50 萬至 80 萬元，按月薪計算應達每月 4 萬 1,667 元。惟面試代表告知陳情人底薪 2 萬 8,000 元，經考核通過再加 1 萬元，以上情事疑涉違反前揭法令規定。請問貴公司是否知悉該檢舉案？答 6 是。……問 9 ……1. 請問今年（114 年）有透過該則徵才廣告入職【醫療業務專員】職缺之新進員工嗎？若有，請提供入職首月月薪資明細及勞保投保紀錄。2. 請問今年錄取人員之最低經常性薪資及薪資結構情形為何？各薪資結構之最低數額為多少？答 9 今年（114 年）透過該則廣告職缺錄取 1 名員工，於今年 5/5 報到。薪資結構為固定薪資為新台幣 28,590 元、考核獎金最低會有 2000 元，最多 5000 元，交通津貼依里程數計算，因為是業務每個人跑得範圍不固定，交通津貼數額因人而異，若員工有開公司的車，就不會再有交通津貼。若員工有騎車、開車或搭大眾運輸工具會有，基本交通津貼會有 1200 元補助。……問 11 若 114 年有透過該徵才廣告應徵進來又完全沒業務經驗的求職者，應徵【醫療業務專員】職缺之新進員工，每月最低經常性薪資範圍會落在哪邊？若業績很差，都有業績獎金嗎？答 11 新進人員每月最低經常性薪資會落在 33000 元至 35000 元，薪資結構為固定薪資+ 考核獎金+ 交通津貼。有的都會給業績獎金，三個月發一次。問 12 承上，該徵才廣告【醫療業務專員】職缺的年薪範圍有包含三節獎金及年終獎金或加班費嗎？答 12 三節獎金跟年終獎金有列在年薪內，加班費無列在年薪內。……」上開訪談紀錄經訴願人之受託人○君及○君簽名在案。則原處分機關按訪談紀錄受訪人所陳新進人員每月最低經常性薪資 3 萬 3,000 元核計出其年度最低經常性薪資僅達 39 萬 6,000 元，訴願人於求才廣告所揭示年薪最低 50 萬元顯與實際不符，乃審認訴願人招募或僱用員工時，為不實之廣告或揭示，尚非無憑。
- （三）又所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬；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，應屬工資範疇；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，有前勞委會 87 年 8 月 20 日、101 年 9 月 24 日函釋意旨可參。本件依訴願人提供之工作手冊（114 年 4 月【修 4】版）第 16 條（津貼及獎金）約定略以：「績效獎金：本公司之績效獎金計算方法採按季計酬。……當員工達成與公司訂定之業績目標時，本公司應按業績達成率（70%個人績效+30%大區績效）對照季獎金 X 個人職級基數計算績效獎金……。當季業績達 85 %、90%、100% 、按達成率對應季獎金，未達 85% 無績效獎金。……」顯示訴願人給付之績效獎金採按季計酬，勞工當季業績未達 85 %，即無績效獎金，並未有最低給付額度之約定；則上開績效獎金之發放，雖與勞工工作達成預定目標相關，而屬工資，然勞工既有於年度完全無法獲得績效獎金之可能，原處分機關於計算訴願人新進人員最低年薪時未將績效獎金列入，並無違誤。至訴願人內部 7 名業務人員於 113 年度薪資含績效獎金後有達 50 萬元，尚不影響本件違規行為之認定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定，處訴願人法定最低額 30 萬元罰鍰，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 連 堂 凱（請假）

委員 張 慕 貞（代行）

委員 陳 愛 娥

委員 盛 子 龍

委員 邱 駿 彥

委員 陳 衍 任

委員 陳 佩 慶

委員 邱 子 庭

中 華 民 國 114 年 9 月 16 日

本案依分層負責規定授權人員決行

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）