

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108年 7月17日北市勞動字第10860102061號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營證券業，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15日實施勞動檢查，發現訴願人與所僱之營業員約定工作時間為 7時50分至15時50分（含計薪休息時間1小時），週休2日；發薪日為每月15日給付當月底薪及上月獎金；工資清冊之「淨業績額」為原始業績-網路應扣-責任額（應扣業績）、「業績獎金」為淨業績額 /新臺幣（下同）1億元×落點+獎金、「接單獎金」為現貨+期貨+網路、「提撥離職工作獎金」為業績獎金+ 接單獎金之10%扣項，前述之原始業績額及落點依不同業務員有不同約定。經原處分機關查認訴願人與勞工○○○（下稱○君）約定原始業績1億元以上，獎金1萬元起跳，責任額5,000萬元，當淨業績額小於5,000萬元，落點為1萬元；○君108年2月份淨業績額為1,205萬6,564元（原始業績131,650,010元-網路應扣65,938,701元-責任額53,654,745元），業績獎金 1萬1,206元（淨業績額12,056,564元/1億元×10,000（落點）+10,000元獎金），接單獎金2,258元（現貨288元+網路1,970元），獎金合計為1萬3,464元；訴願人自承每月扣除營業員10%業績獎金以「提撥離職工作獎金」預防錯帳之用，故於○君108年2月工資中扣除1,346元，未全額直接給付勞工工資，且其他勞工亦有相同情形，涉違反勞動基準法第22條第2項規定。原處分機關乃以108年5月29日北市勞動字第1086062098號函檢附勞動檢查結果通知書通知訴願人陳述意見，訴願人分別於108年6月10日、7月8日以書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第22條第2項規定事證明確，且為甲類事業單位（僱用人數100人以上及資本額8,000萬元以上），乃依同法第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（下稱裁罰基準）第3點、第4點項次10等規定，以108年7月17日北市勞動字第10860102061號裁處書，處訴願人2萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於108年7月18日送達，訴願人不服，於108年8月16日向本府提起訴願，10月 2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……。」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一百萬元以下罰鍰：一、違反……第二十二條……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。」

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）82年11月16日（82

）台勞動二字第62018號函釋：「.....二、另查勞動基準法第22條第2項規定『工資應全額直接給付勞工』，如勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單方面所能認定而有爭議時，得請求當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，但不得逕自扣發工資。」

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2條第3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款暨施行細則第十條規定，應屬工資範疇.....。」

89年7月28日（89）台勞動二字第0031343號函釋：「依勞動基準法第22條規定，工資應全額直接給付勞工。同法第26條規定，雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。所稱『預扣勞工工資』，係指在違約、賠償等事實未發生或其事實已發生，但責任歸屬、範圍大小、金額多寡等未確定前，雇主預先扣發勞工工資作為違約金或賠償費用。」
臺北市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	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、第4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	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。
統一裁罰基準(新臺幣：元)	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：訴願人與營業員於到職時簽署員工任職同意書，即同意獎金發放辦法及同意遵守錯帳及違約規定，營業員在職期間於提撥離職工作獎金金額範圍，其應負擔之錯帳或客戶違約之損失，由訴願人負擔，而在其離職時如營業員任職期間無應負擔之損賠時，則訴願人另支付相當於提撥離職工作獎金金額之款項予營業員作為離職工作獎金，故提撥離職工作獎金係訴願人與業務員間雙方約定同意之獎金計算方式，為營業員獎金給付計算方式中之減項，並非預扣工資。請撤銷原處分。
- 三、原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人未全額直接給付○君108年2月工資之事實，有原處分機關勞動檢查結果通知書、108年5月15日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄、○君108年2月每日出勤明細表、薪資表及營業員獎金表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。
- 四、至訴願人主張提撥離職工作獎金係訴願人與業務員○君等人間雙方約定同意之獎金計算方式，為營業員獎金給付計算方式中之減項，並非預扣工資云云。經查：
- （一）按工資應全額直接給付勞工；勞動基準法第22條第 2項定有明文。若有違反者，依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，應處2萬元以上100萬元以下罰鍰，並公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名。次按工資乃勞工提供勞務所得之對價報酬，雇主應按時全額直接給付勞工，此與違約金或因契約所生之損害賠償之債權，性質不同，不得逕行扣抵；如勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單方面所能認定而有爭議時，得請求當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，但不得逕自扣發工資；有前勞委會82年11月16日（82）台勞動二字第62018號及89年7月28日（89）台勞動二字第 0031343號等函釋意旨可資參照。
- （二）依原處分機關108年5月15日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄記載略以：「.....問：請問貴營業點的業績獎金如何計算？薪資計算週期？答：每月15日發當月底薪、外加前一個月獎金，以 3月15日為例，發放3/1~3/31底薪+2月獎金、獎金分為底下三種類型：（1）業務獎金：股票、期貨現貨的接單獎金，已含人工單和網路單、（2）代銷獎金：基金銷售、（3）其他加項：信用卡獎金或其他新業務的獎金，另外加上利息所得，利息所得是指：為了錯帳、公司會從業務獎金中按月提撥10%作為預防錯帳之用，股票類業績最高提到30萬、期貨業績最高提到15萬就不會在（再）提撥，公司將這一筆錢存放在○○銀行，採計1~23月的機動利率定存、計息給員工。如果員工離職 3個月公司清查無錯帳，就會把該離職員工這一筆"提撥離職工作獎金"加計利息歸還員工。問：如上題，因此貴公司（含分公司）目前的獎金項目，是以財務類指標為主，也就是員工業績達成即會計算達標獎金？答：是，證券商.....主要以財務類指標為主，該指標就是以員工工作績效所產生的獎金。問：以本次抽查○○○為例，該員108.2月業績獎金如何計算？答：每位業務的責任額不同，以○員108.2月為例，她的原始業績1億以上、獎金1萬起跳、另外責任額是5000萬，當原始業績-網路-責任額

業績，該員在5000萬以下，落點為10000元，以上每位業務條件不同131650010-65938701-53654745=12056564（淨業績），淨業額/1億×10000元（落點）+10000元=11206元，接單業績：期貨+現貨+網路=2258元，合計 11206+2258=13464，提撥離職工作獎金13464×10%=1346.。並經○君簽名確認在案。

（三）依卷附上述勞動條件檢查會談紀錄所載，提撥離職工作獎金為訴願人之員工因工作績效所獲得之獎金，依勞動基準法第2條第3款規定，凡屬勞工因工作而獲得之報酬，包含獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬工資。且訴願人之受託人○君於上開會談紀錄中亦自承扣除營業員10%業績獎金係以提撥離職工作獎金為預防錯帳，由其給付名義觀之，應與勞工提供勞務內容有關，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，訴願人所發之業績獎金係以達到業績目標而發放，具有因工作而獲得之報酬之性質，應屬工資範疇，依法即應全額直接給付勞工；訴願人於錯帳事實發生前，即逕自預扣工資，自屬違法。復依訴願人提供之員工任職同意書，其中第15條約定「員工同意遵守.....本公司錯帳及違約處理等相關辦法、細則之規定。公司隨時公告事項及修正之規定均為員工遵守之規範。」等語，惟該等約定，訴願人得隨時修正錯帳及違約處理相關辦法，足證提撥離職工作獎金為訴願人公司制度之規定，扣發工資之比例皆由訴願人片面規定，訴願人確有扣款而未全額直接給付工資之違規事實，即應受罰，委難以其已取得勞工簽署員工任職同意書為由而邀免責。是以，訴願人既未與勞工○君就所稱預防錯帳所生之費用已達成合意，其遽片面以提撥離職工作獎金為由，逕於108年2月份薪資中扣發○君工資，訴願人確有扣款而未全額直接給付工資之違規事實，違反勞動基準法第22條第 2項規定之情事，洵堪認定。從而，原處分機關依前揭規定、函釋意旨及裁罰基準，處訴願人 2萬元罰鍰，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（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
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 12 月 18 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）