

臺北市政府 109.04.01. 府訴三字第 1096100617 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 108 年 12 月 6 日北市勞動字第 1086073178

1 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營銀行業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）108 年 7 月 31 日、8 月 7 日及 27 日實施勞動檢查，發現訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）於 108 年 1 月 1 日離職

，訴願人以其理財業務績效獎金發放作業細則（下稱獎金細則）規定每季業務績效獎金須先提存 20% 作為客訴賠償準備金，如有扣除年度內勞工因重大客訴等須支付相關費用，其餘部分於次年度發放，且保留於客訴賠償準備金之業務績效獎金，其發放時需勞工在職才予發放。○君 107 年業務績效獎金中原保留作為 Q3 及 Q4 客訴賠償準備金新臺幣（下同）20 萬 5,334 元

及 9 萬 430 元，共計 29 萬 5,764 元（下稱系爭獎金），訴願人以發放時○君未在職而未給予

，其涉未全額直接給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。原處分機關乃以 108 年 10

月 22 日北市勞動字第 10860992811 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見。訴願人於 108 年 11 月 5 日以書面陳述意見後，原處分機關審認系爭獎金為勞工因工作而獲得之報酬，屬勞動基準法第 2 條第 3 款規定之工資，訴願人未全額給付勞工工資，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，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 12 月 6 日北市勞動字第 10860731781 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 12 月 10 日送達，  
訴願人不服，於 109 年 1 月 7 日經由原處分機關向本府提起訴願，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。」

勞動基準法施行細則第 10 條第 1 款及第 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。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。」

銀行業務人員酬金制度應遵行原則第 8 條規定：「銀行訂定業務人員之酬金制度不得僅考量金融商品或服務之業績目標達成情況，並避免於交易成立後立即全數發放。」

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 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……。」

勞動部 104 年 11 月 11 日勞動條 2 字第 1040027481 號書函釋：「……說明……二、工資為

勞

動者給付勞務之對價，為其賴以維持生活所必需，雇主本不得恣意扣發工資。爰勞動基

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……。三、前開規定所稱『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……。」

108 年 4 月 18 日勞動條 2 字第 1080130408 號函釋：「……事業單位除底薪外，另有『業務

銷售獎金』，前開獎金並由各細項獎金組成。前開各項獎金如係據勞工工作達成預定目標（包含數量或達成率等）發放，縱發給之標準上考量部門整體績效為發給之要件或有所連動，亦與個別勞工之勞務提供有相當之關連，難謂非屬勞工因工作而獲得之報酬……。」

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	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
----	------	------

二、本件訴願理由略以：

- (一) 訴願人與○君間關於給付工資之民事案件，已繫屬於臺灣臺北地方法院，爭點即為系爭獎金是否屬於工資，就此爭議應以民事法院認定為據。
- (二) 系爭獎金為視各項財務及非財務指標核定之業務績效獎金，屬獎勵、恩惠性之給與，並非單純因勞工提供勞務即可必然獲取之對價，非屬工資，近期民事及行政法院亦肯認此見解。且系爭獎金須至次年度視條件核算發放，並非確定之權利，○君無既得權受剝奪之情形，自無不利益變更原則之適用。
- (三) 訴願人獎金細則於 107 年 7 月 6 日增修，以發放日仍在職者為領取之條件，並在理財專員均會使用之財務管理系統置頂公告，已達○君隨時可瞭解之狀態，單位主管亦有宣導說明。○君於訴願人獎金細則修正後仍持續為訴願人提供勞務，未為任何反對或異議，足使訴願人合理確信其已同意該修正後之獎金細則，○君自應受該獎金細則之拘束，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○君工資之事實，有原處分機關勞動檢查結果通知書、108 年 8 月 7 日及 27 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張系爭獎金是否屬於工資，應以民事法院認定為據；系爭獎金屬獎勵、恩惠性之給與，非單純勞工提供勞務即可取得之對價，非屬工資；訴願人修正後之獎金細則以發放日仍在職者為領取條件，並非確定之權利，該修正條文○君未為任何反對或異議，自應受拘束云云。經查：

- (一) 按工資應全額直接給付勞工；違反者，處 2 萬元以上 100 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；屆期未改善者，應按次處罰；勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項定有明文。復

按工資

係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。是有關工資之認定，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。至所稱「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之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、業務銷售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；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）

勞動二字第 103252 號、87 年 8 月 20 日 (87) 台勞動二字第 035198 號、勞動部 108 年 4 月 1

8 日勞動條 2 字第 1080130408 號等函釋意旨自明。

(二) 依原處分機關 108 年 8 月 7 日及 27 日訪談○君、○君之勞動條件檢查會談紀錄分別記載

略以：「……問：請問勞工○○○任職起迄時間為何？答：○員係 87 年 7 月 27 日到職，並任職於○○股份有限公司，本公司於 107 年 1 月 1 日以企業併購法之規定併購該公司，目前該公司已消滅，勞工皆予留用年資併計……○員於 107 年 12 月 31 日離職，離職生效日為 108 年 1 月 1 日，○員離職後與本公司因業務績效獎金中之 2018 年 Q3 及 Q4 保

留金產生爭議，經查前開兩筆金額分別 Q3 為 205,334 元及 Q4 為 90,430 元，總計 295,764

元，依本公司之相關規定，發放時需勞工需為在職才予發放。……」 「……問：請問貴公司理財業務績效獎金發放作業細則訂定依據及生效條件為何？答：依本公司#獎金核發辦法#規定訂定上開細則，依公司規定作業細則由董事長核定即可（本公司訂有分層負責辦法）無需再經董事會同意，經董事長核定後即施行。……」並經○君、○君簽名確認在案。

(三) 訴願人針對客戶經理等理財人員於獎金細則訂有理財績效獎金之門檻及目標責任額，○君為資深客戶經理 (CM1)，適用獎金細則規定，依該細則第 5 條及第 7 條規定，○君每月績效目標需達依月薪資對照表所列之月目標計算標準之 9 倍始產生，業務績效獎金採月計算及季通算，且○君之達成率需達 100% 以上始可領取獎金，如有 3 個月中若有單月達成率低於 90% 以下者，業務績效獎金以 80% 計算。由此得知業務績效獎金乃需銷售各項商品而產生，具有因工作而獲得報酬之性質，且為有制度之經常性給付，非為訴願人臨時起意之給付或恩惠性給與。且獎金細則之績效考核已明訂獎金考核權數之各項財務指標及非財務指標；財務指標包括當季季標達成率之比率、貴賓客戶成長數、帳管客戶 3 個月平均總資產增加額、中高風險商品銷售占總銷售額金額比率、資產經營管理 (扣分項目) 包括帳管資產開發成效、資產配置均衡度；非財務指標包括銷售資格、教育訓練；銷售商品未發生該細則規定之事由或有違反法令規定或自律規範、作業規定、稽核缺失或客戶申訴之情形；客戶填寫投資風險屬性問卷表戶數等，各考評項目內容係基於銷售商品業務之基礎，且與勞務提供品質、專業能力及工作表現有關；對於勞工整體工作成果予以評估；關於獎金之發放應認具有勞務之對價性質。又客訴賠償準備金，係以○君每季業務績效獎金提存 20% 作為客訴賠償準備金，○君於銷售商品前、中、後，另須提供合理適當之服務行為，以防發生客訴事件，

具有相當勞務對價性。揆諸前勞委會 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 號及勞動部 108 年 4 月 18 日勞動條 2 字第  
10801304

08 號等函釋意旨，業務績效獎金應屬勞動基準法第 2 條第 3 款所稱之工資。

(四) 按上開客訴賠償準備金，係基於銀行業務人員酬金制度應遵行原則第 8 條規定，銀行  
訂定業務人員之酬金制度不得僅考量金融商品或服務之業績目標達成情況，並避免於  
交易成立後立即全數發放。立法目的係為避免業者不當銷售，而採取業務獎金遞延發  
放之方式。但是既經一定期間確無重大缺失，理應發放遞延獎金，俾符合主管機關當  
初要求業者監理與風險控管之理由，銀行業者不應因勞工離退而不發給。且依勞動部  
104 年 11 月 11 日勞動條 2 字第 1040027481 號書函釋意旨，勞動基準法第 22 條第 2 項  
但書

所稱「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。惟依上開會談紀錄所示，訴願人自承獎金細則由董事長核定；是訴願人於 107 年  
修改獎金細則中客訴賠償準備金之發放要件，並未取得個別勞工同意。本案訴願人既  
並未提出○君同意之書面文件，片面變更○君工資給付條件，未於○君終止勞動契約  
時返還所保留之工資即系爭獎金，致有未全額給付勞工工資之情形，訴願人違反勞動  
基準法第 22 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。另本府見解已論述如前，訴願人於訴願  
書列舉之法院判決，或屬民事判決而無拘束行政爭訟之效力，或屬個案判決見解，對  
本件並無拘束力，自難援引作為本件論述依據。

(五) 綜上，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，且為甲類事業單位  
，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第 3 點、第 4 點項次 10  
等規定

，處法定最低額 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無違誤。從而，原  
處分機關所為處分，揆諸前揭規定及函釋意旨，並無不合，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 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 盛 子 龍

委員 洪 偉 勝

委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 4 月 1 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）