

臺北市政府 105.03.23. 府訴三字第 10509039500 號訴願決定書

訴 願 人 ○○銀行股份有限公司

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 104 年 11 月 17 日北市勞動字第 104355807

00 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人係銀行業，為適用勞動基準法之行業，其前受僱人○○○〔民國（下同）104 年 7 月 31 日離職，下稱○君〕以其離職後尚有 103 年度授信保留數業績獎金、104 年度第 1 季及第 2 季業

績獎金尚未發放為由，於 104 年 8 月 11 日申請勞資爭議調解，經雙方於 104 年 8 月 20 日經由中華

民國勞資關係服務協會調解，調解不成立。嗣○君仍執前詞，於 104 年 8 月 24 日向本市勞動檢查處提出陳情，原處分機關乃於 104 年 8 月 26 日派員前往本市中正區○○○路○○段○○號訴願人營業部實施勞動檢查及於 104 年 9 月 14 日實施複查，發現訴願人有工資未全額直接給付勞工情事，審認違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，乃以 104 年 9 月 15 日北市勞動檢字第 1043671

4601 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，請其即日改善。嗣本府並以 104 年 9 月 23 日府勞

動字第 10435580710 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人分別以 104 年 9 月 30 日日銀字第 1042

000086680 號及 104 年 10 月 2 日日銀字第 1042000089220 號函向原處分機關及本府提出異議及陳

述意見。嗣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，爰依同法行為時第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項規定，以 104 年 11 月 17 日北市勞動字第 10435580700 號裁

處書，處訴願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰並公布其名稱及代表人姓名。該裁處書於 104 年 1

1月20日送達，訴願人不服，於104年12月14日經由原處分機關向本府提起訴願，105年1月13

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1條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」第2條規定：「本法用辭定義如左：一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。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。……。」行為時第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）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……。」

87年8月31日（87）台勞動二字第036795號函釋：「查勞動基準法第二條第三款規定工資係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資及其他任何名義之經常性給與均屬之。本案事業單位為激發勞工工作士氣，獎勵工作績效所發放之『團體獎金』，難謂與勞工工作無關，如係經常性按月而非臨時性之發給，已符上開工資定義，應屬勞動基準法上工資。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準行為時第3點規定：「本府處理違反勞動基準法……事件統一裁罰基準如下表：（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……。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	1. 處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。 2. 得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。經限期改善屆期未改善者，應按次處罰。
統一裁罰基準（新臺幣：元）	第 1 次：2 萬至 16 萬元。 第 2 次：16 萬至 30 萬元。 第 3 次以上：30 萬元。

……。」

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「……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：

工會法等 20 項法規所定臺北市政府主管業務部分權限委任本府勞動局事項表（節略）

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、本件訴願及補充理由略謂：

- (一) 按勞動基準法第 2 條第 3 款規定，所謂工資，乃指勞工因工作而獲得之報酬，係勞工之勞力所得，為其勞動之對償，且工資須為經常性給與，始足當之，是貢獻度獎金及授信保留數獎金性質上非屬工資。
- (二) ○君主張之業績獎金及授信保留數獎金，係鼓勵員工達成一定業績目標，且授信保留數獎金尚須保留一定時日，確定授信品質符合規定標準，扣除訴願人之成本及費用後

，始得於次年分次發放。是以，該獎金性質上應屬勞動基準法施行細則第 10 條第 2 款所定具有恩惠、勉勵性質之獎金，自不得列入工資範圍。

(三) 縱認該獎金性質屬於工資，惟依勞動基準法第 21 條第 1 項及第 22 條第 2 項但書規定，關

於工資部分，勞動基準法除基本工資限制外，原則上應尊重其他法律或其他目的事業主管機關之規定辦理，並依私法自治、契約自由原則，尊重勞資雙方之約定。

(四) 依○君與訴願人所簽訂之勞動契約書第 4 條，訴願人提撥獎金，以發放當時在職者為限。而○君就其僅任職至 104 年 7 月 31 日並不爭執，於該日以後發放之獎金，依雙方勞動契約之約定，○君自無領取之資格。另依訴願人消金業務人員及主管管理規則之規定，須先確認當年度 12 月底是否符合品質標準，始於次年每季 5 日發放，是○君自無領取其離職後所發放 103 年度授信保留數獎金之資格。且○君主張之 104 年 3 月份業績獎金已於 104 年 5 月 5 日發放，104 年 4 月份之業績獎金，依規定扣減後當月已無獎金

可

供發放。

(五) 又訴願人已提出勞動契約及相關內部規則辦法，證明系爭獎金之給付時間及計算方式勞雇雙方已有特別約定，符合勞動基準法第 22 條但書之規定，原處分應予撤銷。

三、查原處分機關分別於 104 年 8 月 26 日及 9 月 14 日實施勞動檢查，發現訴願人未全額給付○

君工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，有原處分機關 104 年 9 月 14 日勞動條件檢查

會談紀錄、談話紀錄、勞動檢查結果通知書、勞動條件檢查組辦理勞工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、至訴願人主張貢獻度獎金及授信保留數獎金性質上非屬勞動基準法第 2 條第 3 款規定之工資，應屬勞動基準法施行細則第 10 條第 2 款所定具有恩惠、勉勵性質之獎金，自不得列入工資範圍；縱認該獎金性質屬於工資，依勞動基準法第 21 條第 1 項及第 22 條第 2 項但書

規定，關於工資部分，應尊重勞資雙方之約定；○君與訴願人所簽訂之勞動契約書第 4 條，訴願人提撥獎金，以發放當時在職者為限，而○君就其僅任職至 104 年 7 月 31 日並不爭執，於該日以後發放之獎金，依雙方勞動契約之約定，○君自無領取之資格；訴願人已提出勞動契約及相關內部規則辦法，證明系爭獎金之給付時間及計算方式勞雇雙方已有特別約定，符合勞動基準法第 22 條但書之規定云云。按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，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 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；又勞動基準法施行細則第 10 條第 2 款規定，勞動基準法第 2 條第 3 款所

稱之其他任何名義之經常性給與係指年終獎金、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以外之給與。查訴願人為適用勞動基準法之行業，本件據原處分機關 104 年 9 月 14 日談話紀錄載以：「.....1、請問離職員工陳○○之 103、104 年度之業績保留數獎金各將於何時確定？答：103 年度之業績保留數獎金應於 104 年 9 月 5 日發放，惟發放時應以在職者為限。2、請問 104 年 9 月 5 日若

該員工在職，其確定可領取之業績保留數獎金金額為何？答：新臺幣 7,206 元。3、請問貴公司是否已將上述獎金 7,206 元給付予該離職員工陳○○？答：並未給付，因契約約定獎金之發放以在職者為限。4、請問貴公司如何處理離職員工之業績保留數獎金？答：公司於發於（放）獎金時才會計算員工之獎金，故未特別對離職人員計算獎金金額....」並經訴願人之專案經理○○○簽名確認。又原處分機關 105 年 1 月 4 日北市勞動字第

1

0440620800 號函所附訴願答辯書陳明略以：「.....理由.....三、.....（二）....
.. 1、.....按所謂『業績』，即該業務人員主要工作成果，業績獎金顯係工作所得，即工作對價報酬，訴願人保留一定比例於次年發放，應屬延遲發放之工資，非屬訴願人所稱恩惠、勉勵式獎金，○員主張之貢獻度獎金為其工資，即係因該獎金為工作（業績成果）而發，達成率越（愈）高發放金額越（愈）高。行政院勞工委員會.....（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。此外，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。○員因工作成果而獲得相對勞務報酬，依法屬於工資之一部分至為明顯.....。」等語，前勞委會 87 年

8月20日(87)台勞動二字第035198號及87年8月31日(87)台勞動二字第036795號
函釋

亦同此意旨。又查勞動基準法第22條第2項但書規定，所謂勞雇雙方另有約定者，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，即應循司法途徑解決，不得逕自扣發工資，否則即難謂未違反勞動基準法第22條第2項所欲規範之意旨，有最高行政法院98年12月17日98年度判字第1495號判決意旨可資參照。是本件尚難如訴願人所稱因○君已於
10

4年7月31日離職及雙方勞動契約書已約定訴願人提撥獎金以發放當時在職者為限等由，而得以未全額給付工資。訴願主張，不足採據。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 楊 芳 玲
委員 張 慕 貞
委員 劉 宗 德
委員 紀 聰 吉
委員 戴 東 麗
委員 柯 格 鐘
委員 葉 建 廷
委員 王 韻 茹
委員 傅 玲 靜
委員 吳 秦 雯

中華民國 105 年 3 月 23 日

市長 柯文哲

法務局局長 楊芳玲 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）