

臺北市政府 106.08.29. 府訴二字第 10600141000 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 106 年 5 月 1 日北市勞動字第 10630333500

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，經原處分機關於民國（下同）106 年 2 月 15 日實施勞動檢查，發現訴願人依其訂定之個人金融總處各級理財專員業務獎勵金發給要點（下稱業務獎勵金發給要點）規定發放予理財專員之獎勵金，屬勞動基準法第 2 條第 3 款規定之工資，惟訴願人未發放予勞工○○○（下稱○君）104 年累計遞延獎勵金共計新臺幣（下同）2 萬 3,084 元，有未全額給付工資予勞工之情事，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。原處分機關乃以 106 年 3 月 3 日北市勞動檢字第 10630674401 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命

其即日改善。嗣原處分機關通知訴願人陳述意見，經訴願人陳述在案。原處分機關仍審認訴願人未全額給付工資，第 1 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，乃依同法行為時第 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第 3 點等規定

，以 106 年 5 月 1 日北市勞動字第 10630333500 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 106 年 5 月 3 日送達，訴願人不服，於 106 年 5 月 26 日經由原處分

機關向本府提起訴願，6 月 13 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：「本法用辭定義如左：……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。」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 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……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）85 年 2 月 10 日
(85)

台勞動二字第 103252 號函釋：「查勞動基準法第 2 條第 3 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』……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。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。」

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……。」

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：「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、（按：行為時）第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。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。

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：

- （一）訴願人業務獎勵金之發給應依「業務獎勵金發給要點」評核，則訴願人為激勵理財專員達成一定業績目標後，再衡酌其財務指標考核及非財務指標考核，具有勉勵、恩惠性質；且理財專員如有該要點第 6 條規定之違失項目，訴願人得自獎勵金中扣

減；又該要點第 8 條規定之獎勵金發給時程，其中 20%業務獎勵金於次年度第 1 季遞延發放，係據金融監督管理委員會（下稱金管會）所定「銀行業務人員酬金制度應遵行原則」第 8 條規定；足證訴願人所發放之業務獎勵金並非基於員工個人之勞務給付即可獲得，且非固定而不具經常性，故非勞工提供勞務而獲得之報酬，非屬工資。

(二) 另司法實務上多認為銀行業務獎勵金非工資，如臺灣新竹地方法院 101 年度勞訴字第 32 號、103 年度竹勞簡字第 22 號、臺灣高等法院臺中分院 103 年度勞上字第 16 號

民

事判決及臺北高等行政法院 105 年度訴字第 722 號、第 757 號、第 1069 號判決參照

。

請撤銷原處分。

三、查原處分機關派員於事實欄所述時、地實施勞動檢查，發現訴願人依其訂定之業務獎勵金發給要點規定發放獎勵金予理財專員。原處分機關審認上開獎勵金係屬勞工因工作所獲之報酬，屬勞動基準法第 2 條第 3 款規定之工資，訴願人未發放予勞工○君 104 年累計遞延獎勵金共計 2 萬 3,084 元，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之情事，有原處分機關

1

06 年 2 月 15 日訪談訴願人之受任人即副理陳○○之會談紀錄、訴願人離職勞工 104 年獎

勵

金發放明細表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其依業務獎勵金發給要點發放予理財專員之業務獎勵金，非屬工資云云。

經查：

(一) 按除法令另有規定或勞雇雙方另有約定者外，工資應全額直接給付勞工；違者，處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，並公布其事業單位或事業主之名稱及負責人姓名；揆諸勞動基準法第 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

規定自

明。次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；而所謂「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；另按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；觀諸勞動基準法第 2 條第 3 款規定及前勞委會 85 年 2 月 10 日（85）台勞動二字第 103252 號

年 8 月 20 日 (87) 台勞動二字第 035198 號、101 年 9 月 24 日勞保 2 字第 1010028123

號等

函釋意旨自明。

- (二) 本件依卷附訴願人之業務獎勵金發給要點影本所示，該要點第 1 條至第 3 條等規定，訴願人係依該要點發放業務獎勵金予其所僱之理財專員，獎勵金係每月結算，並以「月」為期間發給；另依該要點第 4 條至第 7 條等規定，理財專員獎勵金之考核判准包含各類金融商品銷售收益等個人淨貢獻、手續費收入、存款、投資、保險及客戶數之達成率等財務指標、並有違反內外部規定致有重大不利影響客戶權益或銀行聲譽等非財務指標考核項目；依上開要點規定內容以觀，業務獎勵金主要係以訴願人所僱理財專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，依上開規定及函釋意旨，具有因工作而獲得報酬之性質，亦非臨時起意或與工作無關之給與，應屬工資。
- (三) 復依該要點第 8 條規定，業務獎勵金之 20% 係於次年度第 1 季發給，且以理財專員於發給日時仍在訴願人銀行任職者為限；惟按該要點訂定所據之金管會「銀行業務人員酬金制度應遵行原則」，該原則第 8 條僅規定銀行所訂業務人員酬金制度避免於交易成立後立即全數發放，並未規定酬金非屬工資或酬金之發給以業務人員於發給日仍在職為限；準此，本件訴願人依業務獎勵金發給要點給與之獎勵金既屬工資，業如前述，則仍有勞動基準法施行細則第 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。」之適用。
- (四) 據此，依卷附訴願人離職勞工 104 年獎勵金發放明細表影本顯示，○君於 105 年 1 月

5

日離職日前之 104 年累計遞延 (20%) 獎勵金共計 2 萬 3,084 元，訴願人本應依勞動基準法施行細則第 9 條規定給付予○君；惟依卷附原處分機關 106 年 2 月 15 日訪談訴

願

人之受任人即副理○○○恩所製作之會談紀錄影本記載略以：「…… Q (問)：貴公司獎金如何發給？(理專部分) A (答)：依業務獎勵金發給要點…… 第八條，專員於獎勵金發給日不在職時，預扣之 20% 獎勵金不予發給…… ○君離職日為 105 年 1 月 5 日，其 104 年之累計 20% 遞延獎金共計 23,084 元，於 105 年 3 月 15

日發放

104 年遞延獎金，因○君不在職，故未發放予○君……」並經會談人簽名確認在案，且有訴願人離職勞工 104 年獎勵金發放明細表影本在卷可憑；則訴願人未全額給付工資予勞工○君之違規事實，堪予認定。又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 (最高行政法院 62 年判字第 252 號判例意旨

參照)，或屬個案判決見解，尚難採為對訴願人有利之認定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，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
委員 張 慕 貞
委員 范 文 清
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 劉 建 宏

中華民國 106 年 8 月 29 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧 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：臺北市士林區福國路 101 號）