

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 7 月 21 日北市勞動字第 10635935400 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）106 年 6 月 13 日派員實施勞動檢查，發現訴願人發給勞工之業績獎金係以勞工工作達成預定目標考核及銷售情形為主要發放依據，具有因工作而獲得報酬之性質，屬勞動基準法第 2 條第 3 款規定所稱之工資，惟訴願人未發給 106 年 4 月 1 日離職員工○○○（下稱○君）106 年第 1 季之業務獎金，審

認訴願人有未全額給付勞工薪資之情形，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。原處分機關乃以 106 年 6 月 27 日北市勞動檢字第 10633902201 號函檢附勞動檢查結果通知書，通知訴願人即

日改善，嗣復以 106 年 7 月 6 日北市勞動字第 10635935410 號函通知訴願人陳述意見。訴願人於

106 年 7 月 16 日以書面陳述意見略以，該業務獎金屬恩給獎勵性質之獎酬，與員工之工作無對價關係。原處分機關仍審認訴願人違規屬實，因係第 1 次違規，爰依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項等規定，以 106 年 7 月 21 日北市勞動字第 10635935400 號裁處書，處訴

願人新臺幣（下同）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 7 月 27 日送達，訴願人不服，於 106 年 8 月 24 日經由原處分機關向本府提起訴願，10 月 2 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 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。」第 23 條第 1 項規定：「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次……。」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。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……。」

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)

臺勞動二字第 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』，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。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）臺勞動二字第 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 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	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

- 二、本件訴願及補充理由略以：訴願人之業務獎金係屬恩給獎勵性質之獎酬，與業務人員工作無對價關係，非屬勞動基準法第 2 條第 3 款所稱之工資。另依據訴願人之業務人員獎金辦法評估，離職員工○君等人皆因未達整體績效標準，不符合發放業績獎金之資格，非如原處分所述○君第 1 季成績評量有超出績效而未發放獎金之情事。訴願人之業務獎金除財務指標外，尚納入非財務指標，作為評量是否發給獎金之標準。請撤銷原處分。
- 三、查本件原處分機關派員實施勞動檢查，發現訴願人發給勞工之業績獎金係以勞工工作達成預定目標考核及銷售情形為主要發放依據，具有因工作而獲得報酬之性質，屬勞動基準法第 2 條第 3 款規定所稱之工資，惟訴願人未發給離職員工○君 106 年第 1 季業務獎金，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。有訴願人 2016 獎金制度、原處分機關 106 年 6 月 13 日訪談訴願人副總裁○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄及○君 106 年 5 月薪資明細表等影本附卷可稽；原處分自屬有據。
- 四、至訴願人主張業務獎金係屬恩給獎勵性質之獎酬，與業務人員工作無對價關係，非屬工資乙節。經查：
- （一）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；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，應屬工資範疇；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 100 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；觀諸勞動基準法第 2 條第 3 款、第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第

1 項規

定、前勞委會 85 年 2 月 10 日 (85) 臺勞動二字第 103252 號、87 年 8 月 20 日 (87) 臺

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) 依卷附原處分機關 106 年 6 月 13 日訪談訴願人副總裁○君之勞動條件檢查會談紀錄記載略以：「問：請問本次抽查 25 位員工 (14 位離職，11 位在職)，請問 2017 年 Q1

獎

金如何發放？為何有 10 位離職、2 位在職 Q1 業績獎金沒有領到？答：○○業績獎金依公司獎金發放辦法，2016Q1 獎金、2016/5 發放，故今年 Q1 獎金於 5 月發放，各業務單位獎金依公司編列預算，業務最高主管參考業務表現，例如成果 50% (活動、控管、環球標準、價值觀與行為、公司貢獻度) 占 50% 分配獎金金額……。」經○君簽名確認在案。次依訴願人提供之 2016 獎金制度書面資料略以，獎金總額度 (預算) 將依每一季的業績表現而定；另績效評估載明績效獎勵係由業務表現、銷售品質、價值觀及行為以及市場環境決定，比率為成果占 50%，依產品、銷售難易度給予不同權重；另活動、控管、環球標準、價值觀與行為、公司貢獻度合計占 50%，無特別比例。獎金發放時程：「第一到三季的季獎金於該季結束後兩個月發放……如果同仁在取得獎金前離職、或已提辭呈 (包括自行口頭或文字提出申請)、或經由公司告知終止僱傭關係，將無法取得業績獎金 (包含年度獎金) ……」是依上開資料所載，績效獎勵有以工作所獲成果作為評估項目，且員工離職即無法取得獎金。

- (三) 另訴願人以 106 年 6 月 21 日 (106) 人力資源處第 06011 號函及 106 年 7 月 14 日 (106)

台○

銀總字第 00502 號函復原處分機關略以，其業務人員季度業務獎金係依事業單位及業務人員當季整體績效結果發放；季度整體績效衡量指標包括財務指標與非財務指標；季度業務獎金於每季結束後發放，工作滿 1 季即有資格領取獎金，無論獎金發放時是否是在職。復依其財務指標績效評估表及非財務指標績效評估表所載，財務指標評量分為財務績效指標及成績評量，財務績效指標包括貸款撥款額／淨資金成長、信用卡商品／合格客戶成長數、常態性收入；成績評量包括財務績效評量及非財務指標 (行為面) 評量。非財務指標評量包括整體結果、活動、控管、價值觀與行

為、管理金融犯罪風險等。再查訴願人檢附之第 1 季財務指標評量表，○君於財務績效評量之評等為「超出績效」，雖其於非財務指標（行為面）評量中為「需加強」，惟依訴願人之業務獎金發給制度，於「成果」項目占 50%，○君於財務績效評量，已達到績效標準。

（四）訴願人雖於上開 2 函說明略以，○君係因未達整體績效標準而不符領取獎金資格。惟查上開財務績效指標之各項內容均係對於工作成果之評估，而非財務指標中除「價值觀與行為」一項外，其餘各項亦難認與工作無關。是該獎金發放仍有因工作而獲得報酬之性質，尚難認純屬勉勵性、恩惠性給與之獎金，亦非臨時起意或與工作無關之給與，應認屬勞動基準法所稱之工資。準此，本件訴願人給與之業績獎金既屬工資，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。○君 106 年 4 月 1 日離職，已工作滿 1 季，且訴

願

人季度業務獎金之發放不論是否在职均可領取，惟訴願人所提供 106 年 5 月工資清冊，訴願人未給付○君第 1 季業務獎金。訴願人有工資未全額給付給勞工之違規事實，洵堪認定。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。從而，原處分機關依前揭規定處訴願人 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 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 劉 建 宏

中華民國 106 年 12 月 25 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）