

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 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 9 月 4 日北市勞動字第 10635986700

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 7 月 11 日實施勞動檢查，發現訴願人依據行政院金融監督管理委員會 105 年 8 月 26 日提列之檢查缺失修正業務獎勵規定，並於 106 年 5 月 2 日經由其董事會決議通過修正業務獎勵標準，惟其採取溯及方式適用於 106 年第 1 季獎金之計算，致所僱勞工領取金額減少，以勞工○○○（下稱○君）為例，依修正前發放標準可領取獎金新臺幣（下同）6 萬 9,784 元，修正後僅得領取 5 萬 5,524 元，原處分機關依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 號函釋績效獎金應屬工資範疇，認定訴願人未經所僱勞工同意逕自調整發放金額，致工資未全額直接給付予勞工，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。原處分機關乃以 106 年 7 月 31 日北市勞動檢字第 10637296400 號函檢附勞動檢查結果通知

書予訴願人，命其即日改善。嗣原處分機關以 106 年 8 月 10 日北市勞動字第 10635986710 號函

通知訴願人陳述意見，經訴願人以 106 年 8 月 15 日書面陳述意見在案。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，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、

第 80 條之 1 第 1 項等規定，以 106 年 9 月 4 日北市勞動字第 10635986700 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 9 月 6 日送達，訴願人不服，於 106

年9月27日經由原處分機關向本府提起訴願，11月10日補正訴願程式，12月8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21條第1項前段規定：「工資由勞雇雙方議定之。」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 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、本件訴願及補充理由略以：

- (一) 系爭裁處書所指獎金並非工資，蓋我國法規並未明文規定業務獎金屬工資，又依相關判決見解，工資必須同時具有勞務對價性及給與經常性 2 項要件，是系爭獎金既非工資，訴願人就其發給條件即無須與勞工議定。
- (二) 縱認業務獎金屬工資，而應依勞動基準法第 21 條第 1 項規定由勞雇雙方議定，惟訴願人先前已就「獎勵方案修訂內容」及「追溯至 106 年 1 月 1 日起適用」等事項，於

1

06 年 1 月及 2 月多次向所屬員工先行預告及宣導，自 106 年 5 月正式公告前已經過相

當

期間，均無任何員工向訴願人表示異議及反對，自可認為訴願人已與員工溝通並達成合意，況訴願人過去 5 年皆以回溯方式計算獎勵金額，相關員工均有知悉且無異議。

三、查原處分機關派員於事實欄所述時、地實施勞動檢查，發現訴願人雖係依行政院金融監督管理委員會 105 年 8 月 26 日提列之檢查缺失修正業務獎勵規定，並於 106 年 5 月 2 日經由

其董事會決議通過修正業務獎勵標準，惟其採取溯及方式適用於 106 年第 1 季獎金之計算，致所僱勞工領取金額減少。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，如訴願人依修正前發放標準發放，其勞工○君可領取獎金 6 萬 9,784 元，惟依修正後發放標準僅得領取 5 萬 5,524 元，短少 1 萬 4,260 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 106 年 7 月 11 日訪談訴願人之受任

人即資深副理○○○之會談紀錄、訴願人 105 年 8 月 26 日業務缺失改善情形報告表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張系爭獎金並非工資；且先前就溯及適用部分已多次預告及宣導，員工均無異議及反對，況過去 5 年亦以溯及方式辦理，相關員工均知悉且無異議云云。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 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；揆諸勞動基準法第 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；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、87

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。復依本件訴願人提供予原處分機關之 106 年 1 月至 5 月「工資清冊」所示，獎金列為工資清冊之範疇，則本件訴願人核發之獎金具有工資性質應係事實。且查訴願人員工於 106 年 1 月至 5 月間，分別於 106 年 2 月、3 月及 5 月領有獎金，故

該獎

金之發放即具經常性；又依訴願人 105 年 8 月 26 日業務缺失改善情形報告表所示，訴願人員工獲得獎金之前提要件在於員工必須達成財務及非財務指標之相關要求，故該獎金之核發並非訴願人單方之恩給，而係於訴願人員工達成相關要件之門檻後所得對於訴願人要求發放相關金額之請求，是其給付與對待給付核屬雙務性質，從而，該獎金之核發即具對價性。是訴願人主張並無法規明文規定業務獎金屬於工資部分即無足採；另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，尚難採為對其有利之認定。

- (二) 依卷附原處分機關 106 年 7 月 11 日訪談訴願人之受任人即資深副理○○○所製作之會

談紀錄影本記載略以：「……問 請問貴公司與各級理財專員有關獎勵辦法如何約定？本次抽查勞工之 106 年第一季獎金如何給付？答……（二）因金管會於 105 年 8 月 26 日對本公司之金融檢查缺失即提及『浮動獎酬之計算來自財務指標之比重不得超過 60%。』，故本公司即著手修訂 106 年之業務獎金之『財務指標』加權評估增設 60% 計算設限，於 106 年 5 月份經董事會決議通過，並溯及適用 106 年第一季獎金

之

計算核發。……。」並經會談人簽名確認在案；是訴願人修正業務獎勵計算方式之規定並溯及適用，致其所雇勞工○君等未領得全額工資之事實業堪予認定。又原處分機關 106 年 11 月 20 日北市勞動字第 10640595000 號函亦謂：「……說明：……二

……另退一步言之，縱使據訴願人主張基於金管會之金融檢查缺失而需修訂業績獎金發放標準，惟查訴願人係於 106 年 5 月 2 日經由所屬董事會決議通過修正標準，卻以溯及 106 年第一季獎金計算方式執行，然查全卷資料未見有金管會針對缺失檢討設有改善時限並須以溯及方式為執行，訴願人逕自調整發放金額致未全額直接給付予勞工，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定已臻明確。」至訴願人主張所僱勞工對於「獎勵方案修訂內容」及「追溯至 106 年 1 月 1 日起適用」等事項之先行預告及宣導均未有異議或反對之表示，故可認為同意而符合勞動基準法第 21 條第 1 項規定之工資應經勞雇雙方議定部分。查勞工保持沉默未即表示異議，亦難逕認屬默示同意，是訴願人上開主張，容有誤解。則本件訴願人未全額給付工資予勞工○君等之違規事實，堪予認定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定，處訴願人法定最低額度 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（請假）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 柯 格 鐘
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 劉 昌 坪

中華民國 107 年 3 月 6 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）