

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○律師

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 107 年 5 月 16 日北市勞動字第 10730015600 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 90 日內另為處分。

事實

一、訴願人經營綜合商品零售業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）107 年 2 月 23 日及 3 月 6 日派員實施勞動檢查，查得訴願人家電部門勞工每月除底薪外，另可

領取應銷售商品達到目標而獲得之業務銷售獎金。該項獎金發放金額係依訴願人自訂之「業務銷售獎金發放規則」（下稱獎金發放規則）計算。依訴願人獎金計算公式及獎金發放規則內容規定，其計算公式為銷售計畫獎金 + 毛利計畫獎金 + 營業額計畫獎金 + 電器保固計畫獎金 + MD 獎金調整 + Store 獎金調整 = 業務銷售獎金。其中「Store 獎金調整」項目中，除包括被客訴、服務態度不佳等項目；另部分項目係依電器延長保固銷售金額達成目標比率（下稱電器保固達成率）計算，計算公式為（銷售計畫獎金 + 毛利計畫獎金 + 營業額計畫獎金）× 電器保固達成率。嗣訴願人於 107 年修改計算方式，增列手機電信門號銷售金額達成目標比率（下稱電信門號達成率）項目，修改後計算公式為（銷售計畫獎金 + 毛利計畫獎金 + 營業額計畫獎金）×（電器保固達成率 × 70% + 電信門號達成率 × 30%）。

二、訴願人勞工○○○（下稱○君）107 年 2 月因電信門號達成率 0%，致當月所獲得之業務銷售獎金，相較於依原 106 年獎金發放規則計算之業務銷售獎金減少 30%，計新臺幣（下同）2,254 元。原處分機關審認訴願人之業務銷售獎金，係以勞工達成預定銷售目標為發放依據，性質為勞工因工作獲得之報酬，屬勞動基準法第 2 條第 3 款規定之工資，訴願人未經個別勞工同意而片面變更工資計算方式，致有未全額給付勞工工資之情形，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。原處分機關乃以 107 年 3 月 14 日北市勞動檢字第

1300 號函檢附勞動檢查結果通知書通知訴願人，命其即日改善。

三、嗣原處分機關復以 107 年 3 月 21 日北市勞動字第 10730015610 號函通知訴願人陳述意見。

經訴願人以 107 年 3 月 30 日書面陳述意見略以，業務銷售獎金係按公司業務需要，配合各種促銷方案達成設定之目標所給與之獎金，為訴願人除工資外另行給付之獎金，並非經常性給與，不屬工資；訴願人獎金發放規則迄今有多次變動，且變動之內容均已向員工進行宣達等語。原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項，且為資本額達 1,000 萬元以上之甲類事業單位，乃依勞動基準法第 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 107 年 5 月 16 日北市勞動字第 10730015600 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 107 年 5 月 18 日送達，訴願人不服，於 107 年 6 月 14 日經由原處分機關向本府提起訴願，8 月 1 日補正訴願程式，8 月 15 日、9 月 21 日

、11 月 28 日及 29 日補充訴願資料，108 年 1 月 28 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。」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。」

行政程序法第 9 條規定：「行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意。」第 36 條規定：「行政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意。」

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。」

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。」

95 年 10 月 26 日勞保 2 字第 0950114071 號令釋：「……勞動基準法施行細則第 10 條規

定

之獎金，倘係雇主所為非經常性之給與，或單方目的且給付具有勉勵、恩惠性質之給與，則不計入月薪資總額……。」

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。倘雇主為改善勞工之生活而給付之非經常性之給與；或縱為經常性給付，惟其給付係為雇主單方之目的，具有勉勵、恩惠性質之給與，仍非屬勞工工作之對價，允不認屬工資……。」

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：

- (一) 訴願人業務銷售獎金係訴願人訂定以勞工達成銷售目標所給與之獎勵給付，並非工資。訴願人保留視營運需求，於不同時期、不同商品隨時調整獎勵金給付項目之權利，該業務銷售獎金性質應屬訴願人可單獨決定與調整給付內容之任意性、恩惠性、非經常性給與。勞工於與訴願人簽訂勞動契約時，已知悉獎金發放規則並同意接受。
- (二) 又獎金發放規則變動，對於勞工是否有利或不利，牽涉個人主觀情境、感受，原處分機關不宜僅憑少數個人事由，事後介入代行判斷。縱認該業務銷售獎金性質為工資，惟獎金發放規則計算方式變更，非屬不利益變更，符合營業上之必要性及合理性，自可拘束員工。訴願人於 107 年修改獎金發放規則，係訴願人營業上之策略及經濟效益評估等因素綜合考量之結果，具備營業上之高度必要性及合理性，自毋須取得勞工同意，即可拘束勞工。
- (三) 另以 107 年 1 月至 2 月為例，當月電信門號達成率為 100%（含）以上者，計 135 名，顯

見該目標並非客觀上難以期待勞工達成者。該項獎金係訴願人為激勵業務人員創造銷售業績之動能，按其銷售目標之達成，共同創造利潤之分享（分紅），非屬工資。原處分機關認事用法顯有錯誤，請撤銷原處分。

- 三、查本件原處分機關派員實施勞動檢查，查得訴願人家電部門勞工每月除底薪外，另可領取依訴願人自訂之獎金發放規則計算之業務銷售獎金。業務銷售獎金計算公式為銷售計畫獎金+毛利計畫獎金+營業額計畫獎金+電器保固計畫獎金+MD 獎金調整+Store 獎金調整=業務銷售獎金。其中「Store 獎金調整」項目中，部分項目係依電器保固達成率計算，計算公式為（銷售計畫獎金+毛利計畫獎金+營業額計畫獎金）x 電器保固達成率。嗣訴願人於 107 年修改計算方式，增列電信門號達成率項目，修改後計算公式為（銷售計畫獎金+毛利計畫獎金+營業額計畫獎金）x（電器保固達成率 x70%+電信門號達成率 x30%）。原處分機關以勞工○君 107 年 2 月因電信門號達成率 0%，致當月所獲得之業務銷售獎金，相較於依原 106 年獎金發放規則計算之業務銷售獎金減少 30%，審認業務銷售獎金係勞工因工作而獲得之報酬，惟訴願人未經個別勞工同意而片面變更工資計算方式

，致有未全額給付勞工工資之情形，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。有原處分機關 107 年 2 月 23 日及 3 月 6 日訪談訴願人經理○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄

訴願人 106 年、107 年獎金發放規則說明、CTC Jan+Feb 達成率報表、Bonus Adjust 報表、107 年 1 月、2 月每月獎金報表及○君 107 年 1 月、2 月薪資給付清冊等影本附卷可稽。

原

處分固非無據。

四、惟按行政機關就該管行政程序，應依職權調查證據，對於當事人有利及不利事項一律注意；為行政程序法第 9 條及第 36 條所明定。本件查：

（一）依卷附原處分機關 107 年 2 月 23 日訪談訴願人經理○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：

「……問：請問貴公司家電部門獎金辦法為何？答：……獎金辦法 2017 年以前員工除底薪外，銷售商品達到目標會有額外獲得獎金共分 4 類：1. 銷售計畫獎金（依銷售單品獲得的獎金）；2. 毛利計畫獎金（依銷售單品獲得的獎金）；3. 營業計畫獎金（依各部門達成目標營業額獲得的獎金）；4. 延長保固獎金 依延長保固銷售金額發放獎金，達成目標可獲得 1-3 項之 100%（例如當延長保固達成 60%則能獲得之獎金為 1-3 獎金金額之 60%。2018 年之獎金將第 4 項（延長保固獎金）分拆為 4 及 5 項，4 項

原

佔 100%改為 4 項佔 70%，第 5 項 CTC 獎金依銷售月租帳單筆數獎金發放，達成目標時

可

得 1-3 項獎金之 30%。其中 1-3 點為按達成目標數字計算之獎金，再以第 4、5 點之達

標

率計算前揭獎金最終獲得之比例），例如：當延長保固達成 100%，CTC 達成 50%，則能獲得之獎金為 1-3 獎金金額之 85%。（由第 4、5 點計算總達成率為 70%+15%=85%），手機門號銷售並非每門獎金 100 元，實際達成率為 30%（4 個門號 299 元的或 2 個

門

號 599 元）獎金為帳單（每月）金額之 2%，且可領到客戶解約，公司從 106 年 12 月底至 107 年 1 月初分別向家電部門銷售員舉辦業務獎金辦法說明…… 107 年之獎金計算，1、2 月合併，3 月 5 日才會發放……。新進人員銷售員到職部門主管會告知銷售品項 40-49 項，40 是大家電，41 是小家電 42 相機光學 43 影音劇院 44 電視 45 電腦 46 電

信 47

清潔服務 48 延長保固 49 運費，獎金辦法依這些品項做調整，業務員銷售項目即包含這些品項……。」會談紀錄並經○君簽名確認在案。

（二）依前開○君之會談紀錄、訴願人獎金計算公式、獎金發放規則及 SMB 獎金系統組成簡

報所示，勞工得領取之業務銷售獎金計算公式為：銷售計畫獎金+毛利計畫獎金+營業額計畫獎金+電器保固計畫獎金+MD 獎金調整+Store 獎金調整=業務銷售獎金。且各項獎金及調整項目內容如下：1. 所稱銷售計畫獎金，由訴願人公司指定特定品項商品，設定商品銷售目標及每台獎金，達成目標數量始計算獎金；2. 所稱毛利計畫獎金，由訴願人公司指定特定品項商品之毛利率及獎金率計算，商品售價 x 獎金率 x 銷售數量 = 毛利計畫獎金；毛利越高之商品，獎金率愈高；3. 營業額計畫獎金，由訴願人設定家電部門營業額目標，並訂定每一門檻之達成率及達成獎金；營業額目標達到最低門檻，始發放獎金；4. 電器保固計畫獎金，如達成訴願人設定之銷售目標，則依銷售保固計畫金額 x10%計算；5. MD 獎金調整，包括 KPI 達成獎金及 Coupon 活動獎金等調整項目；6. Store 獎金調整，除包括被客訴、服務態度不佳等項目外；另部分項目係依電器保固達成率計算，原計算公式為（銷售計畫獎金+毛利計畫獎金+營業額計畫獎金）x 電器保固達成率。嗣訴願人於 107 年修改計算公式，增列電信門號達成率項目，修改後計算公式為（銷售計畫獎金+毛利計畫獎金+營業額計畫獎金）x（電器保固達成率 x 70%+電信門號達成率 x30%）。

（三）是觀諸訴願人前開獎金發放內容與定義，銷售計畫獎金及毛利計畫獎金，係由訴願人依其業務營運考量，指定特定商品品項，並設定勞工之目標銷售額及毛利率、獎金率計算。營業額計畫獎金部分，係由訴願人設定家電部門整體應達成之目標金額，於該部門整體銷售達成目標金額時發放，故此項獎金尚須審酌家電部門其他勞工之勞務提供績效，並非僅繫於勞工個人之勞務提供即可獲得；電器保固計畫獎金部分，須達訴願人設定營業額目標，始發放獎金；勞工亦須達成訴願人設定之電器保固及電信門號銷售目標，始計算發放獎金；至 MD 獎金調整及 Store 獎金調整項目，則尚須審酌包括 KPI 達成、Coupon 活動、被客訴、服務態度等因素。是訴願人前開業務銷售獎金之發放條件，勞工除須達成訴願人指定商品之銷售金額目標，且尚須審酌其他非勞工一己之勞務因素，如該部門之銷售情形、被客訴、服務態度等因素，始可獲取，縱使勞工提供勞務，亦不必然可以領取，且領取之金額並不固定。

（四）按勞動基準法第 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。次依前勞委會 85 年 2 月 10 日（85）臺勞動二字第 103252 號、101

年

9 月 24 日勞保 2 字第 1010028123 號等函釋及 95 年 10 月 26 日勞保 2 字第 0950114071 號令釋

意旨，所稱工資以是否具「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。至所謂「其他任何名義之經常性給與」，指非臨時起意且非與工作無關之給

與而言。惟「勞務之對價」及「勞工因工作而獲得之報酬」具體之內涵為何，仍有未明。於本件業務銷售獎金之發放條件，須勞工達成訴願人指定商品之銷售金額目標，且尚須審酌其他非勞工一己之勞務因素，故縱使勞工提供勞務，亦不必然可以領取本項業務銷售獎金，且領取之金額亦不固定。是否該當上開函釋所稱「勞務之對價」及「勞工因工作而獲得之報酬」，不無疑義。

（五）另 105 年 10 月 21 日司法院釋字第 740 號解釋之解釋文及理由書，已明白闡述勞務債務人

是否負擔業務風險，為判斷是否屬勞動契約之重要因素。大法官黃茂榮於協同意見書更清楚指出，勞動基準法所定之勞動契約，只要勞工於約定之工作時間提供勞務，無論工作成果優劣、預定目標是否達成，亦不論企業經營成敗，雇主均應依約定給付報酬。又參諸 106 年 12 月 28 日最高行政法院 106 年 12 月 28 日 106 年度判字第 746 號判決意旨

，獎金之發放需視企業之淨利狀況、勞工個人表現（案件品質標準及業績達成率）及是否在職等因素，以決定是否核發及金額多寡，非繫於勞工一己勞務之付出即可必然獲取之對價，亦非其制度上經常可以領得之給付，且其金額亦不固定，與勞工單純提供勞務即可穩定、經常、不論雇主盈虧均可獲取之經常性給與有別，應屬具有激勵勞工士氣、鼓勵勞工性質之恩惠性、獎勵性給與。另 106 年 6 月 15 日最高行政法院 106 年

度裁字第 1179 號裁定、107 年 9 月 20 日 107 年度判字第 545 號、107 年 11 月 8 日 107 年度第

657 號判決，均採相同之判決意旨。

（六）是依前開勞委會解釋函令所示，工資定義及內涵仍屬未明；且自司法院釋字第 740 號解釋公布後，前開最高行政法院判決對於工資之定義及內涵已另有闡釋，與前開勞委會函釋見解並非完全一致。則勞動基準法所稱之工資之定義及內涵究竟為何？訴願人前開業務銷售獎金是否屬勞基法第 2 條第 3 款所稱「工資」之範圍？或應屬勞基法施行細則第 10 條第 2 款所定具有激勵員工士氣、鼓勵性質之恩惠性、獎勵性給與？仍屬未明，適用上不無疑義。事涉勞動法令之正確適用，宜由原處分機關報請中央主管機關核釋後憑辦。從而，為求原處分之正確適法及維護訴願人之權益，應將原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 90 日內另為處分。

五、綜上論結，本件訴願為有理由，依訴願法第 81 條，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 王 韻 茹
委員 王 曼 萍
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽
1 日

中華民國

108

年

2

月