

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 107 年 11 月 22 日北市勞動字第 107604036

91 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、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） 107 年 8 月 3 日、16 日及 9 月 14 日實施勞動檢查，查得訴願人之理財業務人員除按月領取工資外，另每季可領取業務人員獎金（下稱系爭獎金）。系爭獎金發放之方式及數額計算，係依訴願人訂定之年度國內通路獎勵專案。依卷附訴願人訂定之「2017 年○○銀行國內通路獎勵專案」及「2018 年○○銀行國內通路獎勵專案」（下稱系爭獎勵專案），系爭獎金之計算方式為：（一）點數計算：依理財業務人員業績點數計績表，按交易金融商品或服務之類別、申購金額、手續費、商品風險及業務策略權重調整等項目，計算「理財點數」及「銀行點數」。另就業務轉介部分，計算「轉介服務點數」。（二）薪資倍數：依據理財業務人員之職位類別，分別計算超額貢獻（目標產能）、基礎產能薪資倍數。資深理財規劃專員之目標產能為薪資 8 倍，基礎產能為薪資 6 倍。（三）敘獎門檻：依據財務指標（含總收益、基金規模提升及新戶成長等項目）及非財務指標（含客戶紛爭、教育訓練、專業證照、保單繼續率、稽核缺失、服務品質監測、銷售紀律等項目）計算 Score Card 分數，其分數須達 60 分以上。（四）獎金計算：上開（一）計算之總點數，如大於超額貢獻（目標產能）薪資倍數、基礎產能薪資倍數，即分別發給超額貢獻獎及基礎產能獎；超額貢獻獎之計算公式為：超額貢獻*級距獎金率*調整因子；基礎產能獎之計算公式為：超額貢獻（目標產能）門檻以下之點數*級距獎金率*調整因子；Score Card 未達 60 分者，調整因子為 0，60 分以上者，調整因子為分數%。系爭獎金採按季發放，每季獎金於當季過後第 2 個月（即第 1 季於 5 月發放，第 2 季於 8 月發放，以下類推）

發

放 80%，其餘 20%遞延 1 年發放。惟遞延之 20%獎金是否發放，尚須經考核理財業務人員前 4 季稽核高風險缺失、客戶紛爭、服務品質與銷售管理等項目。如權責經辦稽核缺

失 2 件以上，或有可歸責之重大客訴案件，或有違反「非 TMO 不得推介衍生性金融商品」情事，或發生重大缺失、虛灌業績、違反職業道德或造成重大損失等，當季遞延獎金不予發放。另勞工於系爭獎金（含遞延獎金）發放前離退職或留職停薪尚未復職者，不予發放。

二、勞工○○○（下稱○君）任資深理財規劃專員，經核算其 107 年度第 2 季獎金及 106 年度第 2 季遞延獎金分別為新臺幣（下同）4,146 元及 874 元，應於 107 年 8 月發放。惟○君於 1

07 年 7 月 24 日退休，訴願人以該等獎金發放時○君未在职為由，並未給付。原處分機關審認系爭獎金為勞工因工作而獲得之報酬，屬勞動基準法第 2 條第 3 款規定之工資，訴願人未全額給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

三、原處分機關乃以 107 年 9 月 28 日北市勞動檢字第 10760826532 號函檢附勞動檢查結果通知

書，通知訴願人即日改善，嗣以 107 年 10 月 16 日北市勞動字第 1076084347 號函通知訴願

人陳述意見。經訴願人分別於 107 年 10 月 12 日、30 日以書面陳述意見略以，訴願人發放之系爭獎金係勉勵性、恩惠性給與，不具勞務對價關係，非屬工資。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，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、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）行為時第 3 點及行為時第 4 點項次 10 等規定，以

10 7 年 11 月 22 日北市勞動字第 10760403691 號裁處書，處訴願人法定最低額 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 11 月 26 日送達，訴願人不服，於 107 年

12 月 26 日向本府提起訴願，108 年 1 月 8 日補正訴願程式，3 月 19 日補充訴願理由，5 月 15

日、7 月 22 日補充訴願資料，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。」

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

）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』，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）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..... 。」

勞動部 108 年 4 月 18 日勞動條 2 字第 1080130408 號函釋：「..... 事業單位除底薪外，

另

有『業務銷售獎金』，前開獎金並由各細項獎金組成。前開各項獎金如係據勞工工作達成預定目標（包含數量或達成率等）發放，縱發給之標準上考量部門整體績效為發給之要件或有所連動，亦與個別勞工之勞務提供有相當之關連，難謂非屬勞工因工作而獲得之報酬..... 。」

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：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：（一）甲類，有下列情形之一者屬之：1. 股票上市公司或上櫃公司。2. 資本額達新臺幣 1 千萬元以上之公司..... 。」行為時第 4 點規定：「

臺北市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、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	1.處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 2.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，除依雇主或事業單位規模、性質及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.甲類 （1）第 1 次：2 萬元至 20 萬元。

」

臺北市府 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）近期行政法院多數見解，咸認金融業之業務獎金（含遞延獎金）如非在一般情形下經常可以領得之給付，亦非勞工單純提供勞務即可獲得，性質即非屬工資。依訴願人訂定之系爭獎勵專案內容，系爭獎金之發放，其評核內容涉及諸多非勞務對價性因素，除須將調整因子納入計算外，並應經財務及非財務指標考核。其中非財務指標之評核內容，涉及客戶紛爭案件量、教育訓練狀況、專業證照取得時點、保單繼續率、稽核缺失、KYC（充分瞭解客戶準則）、服務品質監測銷售管理等項目，並非全然基於勞工個人之勞務給付即可當然獲得，不具勞務對價性。且勞工並非每月均可領取業務獎金，須視達成率等情形而定，縱使獲取獎金，其金額亦不固定，並不具經常性。另訴願人尚隨時因應不同商品、時期、經營策略而單方制定或修改獎金辦法，故系爭獎金

屬訴願人基於雇主身分所為獎勵性、恩惠性給與，性質並非工資甚明。

(二) 系爭獎勵專案所訂獎勵遞延機制，係依據金融消費者保護法第 11 條之 1 第 3 項授權訂定之銀行業務人員酬金制度應遵行原則第 8 條規定，為避免業務人員為達業績目標不當推廣金融商品而衍生金融風險，乃規範 20% 之業務獎金遞延 1 年發放。此為所有金融業共同遵照辦理，亦足證系爭獎金非屬工資，蓋若為工資，即便提供勞務有瑕疵或有違反法令遵循、稽核缺失等情事，訴願人仍須給付約定薪資，而不得扣減。請撤銷原處分。

三、查原處分機關派員實施勞動檢查，查認訴願人發給勞工之系爭獎金，具有因提供勞務而獲得報酬之性質，屬勞動基準法第 2 條第 3 款規定所稱之工資。惟訴願人未發給退休勞工○君 107 年度第 2 季獎金及 106 年度第 2 季遞延獎金，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

有原處分機關 107 年 8 月 3 日、16 日及 9 月 14 日訪談訴願人資深經理○○○（下稱○君）之

勞動條件檢查會談紀錄及所附訴願人業務獎金發放方式例示資料、○君薪資單、○君獎金計算點數明細、因退休未發給獎金資料表、訴願人人力資源處 107 年 9 月 26 日電子郵件、系爭獎勵專案及訴願人 108 年 5 月 15 日補充獎勵專案資料等影本在卷可稽。原處分自屬有據。

四、至訴願人主張系爭獎金屬恩惠、獎勵性質之獎酬，不具勞務對價性，非屬工資等語。惟按工資應全額直接給付勞工；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，且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；所謂工資，乃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。是有關工資之認定，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。至所稱「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；另按績效獎金或業務銷售獎金，如係以勞工工作達成預定目標而發放，與個別勞工之勞務提供有相當關連，具有因工作而獲得報酬之性質，應屬工資範疇；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) 台勞動二字第

103252 號、87 年 8 月 20 日 (87) 台勞動二字第 035198 號、勞動部 108 年 4 月 18 日勞動條 2 字

第 1080130408 號函釋意旨自明。本件查：

(一) 依原處分機關 107 年 8 月 16 日訪談訴願人資深經理○君之勞動條件檢查會談紀錄記載略以：「.....問：請問貴公司所僱勞工約定計薪方式為何（時薪、月薪）？約定發薪日為何？答：本公司所僱勞工約定月薪計薪，約定發薪日為每月 15 日發放當月的全薪及上個月的加班費，獎金發放日為季發放，每年 1 月、2 月、3 月獎金，於 5 月 15 日發放，4、5、6 月獎金於 8 月 15 日發放.....問：請問勞工○○○107 年 7 月 24 日退休，是否

有發放 107 年 4~6 月獎金？答：本公司因有規定獎金（含遞延獎金）發放前離退職或留職停薪尚未復職者不予發放，所以並未發放 107 年 4~6 月獎金。.....問：請問貴公司上述沒有領到的獎金，是否勞工都有在職且有提供勞務？答：是，只是規定發放前離退職或留職停薪尚未復職，因此就不予發放.....。」上開會談紀錄經○君簽名確認在案。

(二) 次依原處分機關 107 年 9 月 14 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄記載略以：「.....問：請問貴公司發給勞工獎金的目的是？答：本公司為激勵國內通路相關人員，有效提升業務動能.....問：請問貴公司核定發給勞工○○○獎金的標準在哪裡？適用何時的獎金辦法？答：.....適用 2017 年○○銀行國內通路獎勵專案及 2018 年○○銀行國內通路獎勵專案。問：請問勞工○○○『 2018 Q2 獎金計算點數細』其內容為何？答：.....所列項目分為『理財點數』及『銀行點數』，有關『理財點數』所列信託理財、外匯理財、人身保險等各項目，皆是○員所有交易各自依公式（申購金額 x 手續費率 x 權重）計算點數，加總後的點數。另『銀行點數』所列金融服務為○員所有商品的點數認列，均以銀行所收取的淨手續費為計算基準，再依各個商品的風險與業務策略，進行權重調整。『轉介服務點數』係本人不具銷售資格轉由介紹其他具資格之人員。.....點數計算出來接下來就以點數計算獎金。以○員 4~6 月薪資計算敘獎門檻，點數 < 門檻就無法領到超額貢獻獎，另基礎產能獎，以點數 x 100% x 獎金調整率（94%）x 基礎產能獎金率（0.50%）=5183，本季總獎金 =0+5183=5183。○員 2018

=4

2018

Q2 實領獎金 4146+2017Q2 遞延獎金 874（計算方式：2017/8 遞延 876 x 非財務指標有

高

風險缺失+客戶紛爭+服務品質+不得推介=折扣率為 99.75%) +2017 Q2 遞延業務區團隊獎金 239 元.....所以總合計可以領到的獎金為 5866 元,但.....因為○員 107 年 7 月 24 日退休,所以並無領到此筆獎金。」上開會談紀錄亦經○君簽名確認在案。

(三) 準此,理財業務人員系爭獎金之計算,係以其交易金融商品或服務之申購金額、手續費及轉介業績等為基礎,據以計算點數,並依財務及非財務指標計算 Score Card 分數。如 Score Card 分數達 60 分,且前揭總點數計算結果大於依勞工職位計算之薪資倍數,勞工即得分別依其點數、級距獎金率及 Score Card 分數換算之調整因子百分比等,計算領取系爭獎金。查上開點數計算基礎、Score Card 評分標準及系爭獎金發放標準,係依據勞工工作達成預定目標發放,且與勞工之勞務提供、專業能力及工作表現具有相當關連。另系爭獎勵專案所定遞延獎金考核項目,亦與勞工提供勞務之品質相關,依前開前勞委會及勞動部之函釋意旨,系爭獎金應認具有勞務對價性。且系爭獎金固定按季結算發放,亦具給付之經常性。是系爭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,應認屬勞動基準法第 2 條第 3 款所稱之工資。訴願人雖稱系爭獎勵專案係依銀行業務人員酬金制度應遵行原則第 8 條規定,為避免業務人員為達業績目標不當推廣金融商品而衍生金融風險,乃訂定 20%之業務獎金遞延 1 年發放等語。惟查前揭規定僅規範酬金避免於交易成立後立即全數發放,系爭獎金既為訴願人勞工在職期間提供勞務之對價,則系爭獎勵專案訂定獎金發放時,未在职者不得領取之限制,其內容與勞動基準法第 22 條規定相悖,應屬無效。

(四) 綜上,本件訴願人發放予勞工之系爭獎金既屬工資,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。查○君於 107 年 7 月 24 日退休離職,惟訴願人未給付○君 107 年度第 2 季獎金及 106 年度第 2 季遞

延獎金。是訴願人有未全額給付工資之違規事實,洵堪認定。從而,原處分機關以訴願人為資本額 1,000 萬元以上之甲類事業單位,依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、

第

80 條之 1 第 1 項、裁罰基準行為時第 3 點及行為時第 4 點項次 10 等規定,處訴願人法

定最

低額 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 (公假)

委員 張 慕 貞 (代行)

委員 吳 秦 雯

委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 8 月 13 日

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）