

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 108 年 5 月 6 日北市勞動字第 10860081841

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）x 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）x（電器保固達成率 x 70% + 電信門號達成率 x 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，屬勞動基準法行為時第 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，其他勞工○○○等 4 人亦有相同情事，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 10730241300 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

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）行為時第 3 點、行為時第 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。訴願人不服，提起訴願，經本府審認訴願人業務銷售獎金究屬勞動基準法所稱工資，抑或屬恩惠性、獎勵性給與，應報請中央主管機關釋示後憑辦，爰以 108 年 2 月 1 日府訴一字第 1086100972 號訴願決定：「

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。」

四、原處分機關依訴願決定撤銷意旨重新審查，並報請勞動部釋示。經勞動部以 108 年 4 月 18 日勞動條 2 字第 1080130408 號函釋略以，業務銷售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，縱發給之標準尚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。原處分機關爰依上開勞動部函釋意旨，審認訴願人之業務銷售獎金，屬勞動基準法行為時第 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，且訴願人為資本額達 8,000 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 項及裁

罰基

準第 3 點、第 4 點項次 10 等規定，以 108 年 5 月 6 日北市勞動字第 10860081841 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 108 年 5 月 8 日送達，

願人不服，於 108 年 6 月 5 日經由原處分機關向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯

。

理由

一、按勞動基準法行為時第 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 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

）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）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第 3 點第 1 款規定：「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 8 千萬元以上之公司。3. 僱用人數達 100 人以上之事業單位（含分支機構）。」第 4 點規定：「臺北市政府處理違反勞動基準法（以下簡稱勞基法）事件統一裁罰基準如下表：（節錄）」

項次	違規事件	法條依據（勞動基準法）	法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	統一裁罰基準（新臺幣：元）
10	工資未全額直接給付勞工者。	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。	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。	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。其發放尚須審酌家電部門其他勞工之勞務提供績效、KPI 達成、Coupon 活動、被客訴、服務態度等因素，並非僅繫於勞工個人之勞務提供即可獲得。且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，依最高行政法院 92 年度判字第 1415 號及 106 年度判字第 746 號判決意旨，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、恩惠性給與，並非工資。

(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。綜上，業務銷售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、查本件前經本府以 108 年 2 月 1 日府訴一字第 1086100972 號訴願決定：「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。」撤銷理由略以：「.....四、... (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、

1

01 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。

..... (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) 及是否在职等因素，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。……（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。……。」案經原處分機關依上開本府訴願決定撤銷意旨，報請勞動部釋示。嗣勞動部以 108 年 4 月 18 日勞動條 2 字第

10801

30408 號函釋略以，業務銷售獎金如係依勞工工作達成預定目標發放，縱發放之標準尚考量部門整體績效為發放之要件或有所連動，仍與個別勞工之勞務提供有相當之關連，屬勞工因工作而獲得之報酬。原處分機關爰依勞動部函釋意旨，以訴願人之業務銷售獎金，係勞工因工作而獲得報酬之對價，屬勞動基準法行為時第 2 條第 3 款規定之工資，審認訴願人變更獎金發放規則，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，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定而裁處訴願人罰鍰，自屬有據。

四、至訴願人主張業務銷售獎金係屬為任意性、恩惠性之獎酬，非屬工資云云。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；觀諸勞動基準法行為時第 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

1032

52 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 10

80130408 號函釋意旨自明。本件查：

(一) 依卷附原處分機關 107 年 2 月 23 日訪談訴願人之經理○○○(下稱○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

.....1

07 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 4

5 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) 次依卷附原處分機關 107 年 3 月 6 日訪談訴願人之經理○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「.....問：.....請問貴公司.....自 107 年 1 月修訂辦法要求銷售人員執行新業務如何與員工溝通方式為何？變更勞動條件是否經個別勞工同意？答：.....本辦法新修訂 106 年 12 月份辦理家電研討會向員工說明，另家電處會轉達給店長、處長在晨會說明，並未徵得勞工個別同意，3 月份針對 CTC 方案推出獎金規則會再訓練說明。以 107 年 1、2 月業務.....○○○.....為例，○員達成延長保固 70%，CTC 獎金達成 0%，獲得延長保固 1,380 元及達成 8,608 元，因銷售 CTC 0%負向-2,254 元，.....即○員如依 106 年辦法為 12242 元獎金.....。」會談紀錄亦經○君簽名確認在案。

(三) 又依上開○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，該業務銷售獎金發放標準多以勞工是否達成預定銷售目標、毛利率或營業額為準據，係對於勞工工作成果之評估，難認與工作無關，具勞務對價性；縱營業額計畫獎金發放之標準尚考量部門整體績效為發放之要件或有所連動，仍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；且該獎金固定每 2 個月結算發放，屬經常性給與。是該業務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，應認屬勞動基準法行為時第 2 條第 3 款所稱之工資。

(四) 復依上開會談紀錄及訴願書所示，訴願人自承未取得個別勞工同意即於 107 年修改業務銷售獎金計算方式。另依上開 107 年 3 月 6 日會談紀錄、訴願人 CTC Jan+Feb 達成率及

Bonus Adjust 報表所示，○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%。是訴願人未經個別勞工同意而片面變更工資計算方式，致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 項規定之事實，洵堪認定。雖訴願人援引最高行政法院 92 年度判字第 1415 號、106 年度判字第 746 號等判決，惟本件既經原處分機關報請中央主管機關勞動部釋示，並經勞動部以 108 年 4 月 18 日勞動條 2 字第 1080130408 號函解

釋

在案，是原處分機關依上開勞動部函釋意旨另為本件處分，自屬有據，已如前述。況最高行政法院 92 年度判字第 1415 號、106 年度判字第 746 號等判決，與本件情形並非

完

全相同，且屬個案法律見解，尚難比附援引。訴願主張，不足採據。

(五) 綜上，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，且為甲類事業單位，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第 3 點、第 4 點項次 10 等規定

，處法定最低額 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無違誤。從而，原處分機關所為處分，揆諸前揭規定及函釋意旨，並無不合，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 王 韻 茹
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥

委員 洪 偉 勝

委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 8 月 27 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）