

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 109 年 6 月 15 日北市勞動字第 1096029637

1 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）109 年 3 月 24 日實施勞動檢查，發現訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）於 106 年 8 月 25 日離職，訴願人以其理財業務獎勵金辦法（下稱獎勵金辦法）規定，有關保留「年度」獎金係於次年 1 月及次年 7 月依其前年度非財務指標評核後，於次年 2 月 15 日及次年 8 月 15 日核發（即 106 年第 1 季及第 2 季

之保留獎金為 107 年 1 月考評，2 月份發放，106 年第 3 季及第 4 季之保留獎金為 107 年 7 月考評，

8 月份發放），○君 106 年第 1 季及第 2 季之保留「年度」獎金分別為新臺幣（下同）5 萬 6,093

元及 6 萬 877 元（下合稱系爭獎金），訴願人以發放時○君未在职，故未發給○君系爭獎金，其未依規定全額直接給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。原處分機關乃以 109 年 5 月 1 日北市勞動字第 1096057053 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見。訴願人以 109 年 5 月 18 日書面陳述意見後，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 項規定事證明確，且為甲類事業單位，乃依同法第 79 條第 1

項第 1 款、行為時第 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 109 年 6 月 15 日北市勞動字第 10960296371 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109年6月16日送

達，訴願人不服，於109年7月10日經由原處分機關向本府提起訴願，8月24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：「本法用詞，定義如下：……三、工資：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。」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……規定。」行為時第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。」

銀行業務人員酬金制度應遵行原則第8條規定：「銀行訂定業務人員之酬金制度不得僅考量金融商品或服務之業績目標達成情況，並避免於交易成立後立即全數發放。」

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：「……說明……二、查勞動基準法第2條第3款規定……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』……非謂……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予而言，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……。」

資
勞動部 104 年 11 月 11 日勞動條 2 字第 1040027481 號書函釋：「……說明……二、工

為勞動者給付勞務之對價，為其賴以維持生活所必需，雇主本不得恣意扣發工資。爰勞動基準法第 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……。三、前開規定所稱『另有約定』，限於勞雇雙方均無爭議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言……。」

業
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『

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）。（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」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（節錄）

項次	13
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、本件訴願理由略以：

（一）○君前於 104 年 7 月 1 日與訴願人簽立之勞動契約書（下稱系爭契約）第 20 條約定有○

君受僱期間之權利義務，依系爭契約、訴願人內部各項規範及相關法令辦理，是有關訴願人員工之獎金發放方式，業經○君與訴願人雙方合意，依系爭契約、獎勵金辦法等相關規範辦理。

（二）獎勵金辦法第 4 條關於「各類人員產能目標？業績獎金計算方式」規定，理財專員須達成個人當季手收產能目標 70%（含）以上，始計算業績獎金，且需經考核後始可核發（考核指標包括專案執行指標、財務指標及非財務指標），「財務指標」係指理財專員每季專案達成率（30 分）、控制客戶承作高風險金融商品比率（10 分）、新客戶開發數（10 分）、客戶 AUM 成長（10 分），合計佔比 60 分；「非財務指標」係為理財專員每季應完成財富管理業務相關訓練課程（5 分）、客戶多次贖回再申購或解約再投資頻率（5 分）、基本證照取得（5 分）、KYC 執行率之落實（5 分）、每年客訴案件統計（12 分）、應否有內外部稽核缺失（8 分），合計佔比 40 分，而獎勵金辦法第 7 條關於「獎金計算週期與發放日」規定，每季獎金發放時程係經專案執行指標及財務指標、非財務指標評核後，並於次季第 2 個月 15 日核發；保留「年度」獎金之發放日期為次年 1 月及次年 7 月依其前年度非財務指標評核後，於次年 2 月 15 日及次年 8 月 15 日核

發。另第 8 條規定「業績獎金發放對象以發放獎金當時在職之本辦法適用對象為主，離職者將不予以發放或回溯補發。」

（三）揆諸獎勵金辦法之規定，系爭獎金之發放，除須達到理財專員個人當季之手收目標外，尚需評核獎勵金辦法所訂之「財務指標」及「非財務指標」各項事由，始判定應否核發；獎金除分次發放外，亦設有發放時仍需在職之條件；故系爭獎金之發放目的係為鼓勵理財專員久任之目的。原處分機關認系爭獎金具工資性質，依勞動基準法第 22 條第 2 項規定裁處，實於法無據，請撤銷原處分。

三、原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人未全額直接給付○君工資之事實，有○君未考核前保留獎金明細、原處分機關勞動檢查結果通知書、109 年 3 月 24 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張○君與其約定有關其獎金發放方法係依系爭契約、訴願人內部各項規範及相關法令辦理，業經○君與訴願人雙方合意；依獎勵金辦法相關規定，系爭獎金之發放，除須達到理財專員個人當季之手收目標外，尚需評核獎勵金辦法所訂之「財務指標」及「非財務指標」各項事由，始判定應否核發，獎金除分次發放外，亦設有發放時仍需任職之條件云云。經查：

（一）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；勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及行為時第 80 條之 1 第 1 項定有明文。復

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。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，故特於勞動基準法明定應屬工資，以資保護；績效獎金、業務銷售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；揆諸勞動基準法第 2 條第 3 款規定及前勞委會 85 年 2 月 10 日

（8

5）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 號等函釋意旨自明。

（二）依原處分機關 109 年 3 月 24 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄記載略以：「……問：……請問貴公司所僱員工○○○（為正職員工或是部分工時員工）？請問○員之任職期間為何？……答：本公司所僱員工○○○為正職員工，皆於本公司從事理財專員工作。本公司所僱員工○○○在本公司任職之期間如下：（第一次任職本公司城內分行期間：104 年 7 月 1 日為到職日，106 年 8 月 25 日為最後上班日。）……上述

○

員皆為自請離職。……問：請問貴公司如何給予所僱員工○○○每月薪資及如何發放？（約定發放薪資日期及約定發放方式？）請問貴公司給予○員薪資明細表嗎？答：本公司和所僱員工約定每月 15 號給薪（給付上個月全月薪資），皆是直接匯款（薪

轉) 當月全月薪資至員工帳戶，遇假日會提前給薪。本公司使員工自行登入本公司之人力資源資訊站即可自行查詢每月薪資情形。問：請問貴公司與○員約定薪資為何？因○員表示公司未在 107 年 2 月份給付其 106 年 1 月至 6 月份之保留獎金，煩請詳細說

。答：本公司（106 年 1 月份至 106 年 8 月份）與所僱員工○○○約定經常性給予項目

資合計為新臺幣 40,000 元（含本薪新臺幣 37,600 元及午餐費 2,400 元）。另本公司與○員有約定獎金辦法：（詳見○○銀行理財業務獎勵金辦法可稽；105 年 06 月 29 日經董事會修正核定）（該辦法第 8 條：業績獎金發放對象以發放獎金當時在職之本辦法適用對象為主，離職者將不予發放或是回溯補發）業績獎金：（1）季獎金：（第 7 條：每季獎金）經專案執行指標和財務指標及非財務指標評核後，統一於次月第二月 15 日發放之）詳見○○銀行理財業務獎勵金辦法第四條內容，○員為理財專員 5 職等，依該條文橘色銀光筆內容計算給予，亦應對照條文亮黃色銀光筆內容：本獎金發放尚需經考核後如可核發（考核指標尚包括專案執行指標、財務指標及非財務指標（亦應參照附表一附表二附表三內容：其中非財務指標內容裡尚有許多員工需符合自律規定及工作服務表現及工作態度等內容）（2）保留年度獎金：經專案執行指標和財務指標及非財務指標於次年 1 月及次年 7 月依其前年度上述指標評核後，於次年 2 月 15 日及

年 8 月 15 日核發）（亦應參照附表一附表二附表三內容：其中非財務指標內容裡尚有許多員工需符合自律規定及工作服務表現及工作態度等內容）（亦可對照本公司原先試算○員之 106 年獎金內容，惟○員 106 年 8 月 25 日即離職，故並無法完成本公司之

整考核程序。其中.....財務指標包括專案達成率. 員工成長. 新客戶開發數等，非全和提供勞務相關，非財務性指標指理財專員完成相關訓練課程. 證照之取得. 客訴案件統計（本公司認定以上項目多與員工單從事勞務提供無關），本公司認為此項與工資所具勞務對價性之要件不全符合，其中亦含獎勵理財專員久任之目的，本公司不認為該項目為經常性工資項目。因○員 106 年 8 月 25 日即離職，依本公司理財業務獎勵金辦法規 105 年 06 月 29 日經董事會修正核定）（第 8 條：業績獎金發放對象以發放獎金

時在職之本辦法適用對象為主，離職者將不予發放或是回溯補發）故本公司依規定不予發放○員 106 年 1-6 月份之保留年度獎金（原在職者在 107 年 2 月份發放）。.....

並經○君簽名確認在案。

(三) 訴願人針對理財人員於獎勵金辦法訂有理財績效獎金之門檻及目標責任額，○君為 5 職等理財專員，依獎勵金辦法第 4 條規定，○君每月產能目標需達 40 萬元，達成率 70 %以上始計算業績獎金，且獎金之發放尚需經考核後始可核發，第 6 條規定考核指標尚包括專案執行指標、財務指標及非財務指標（需符合自律規定、工作服務表現及工作態度等內容等）。由此得知業務獎勵金乃需銷售各項商品而產生，且須經過各項考核，有因工作而獲得報酬之性質，且為有制度之經常性給付，非為訴願人臨時起意之給付或恩惠性給與。且獎勵金辦法之績效考核已明訂獎金考核權重之各項財務指標及非財務指標；財務指標包括每季專案達成率、控制客戶承做高風險金融商品比率、新客戶開發數、客戶 AUM 之成長；非財務指標包括教育訓練課程、基本證照取得；多次贖回再申購，避免誘導客戶多次贖回再申購；KYC 執行率；評估帳管客戶投資屬性及其商品適合度；客訴案件統計；內外部稽核缺失：因個人業務違反相關法令、自律規範、作業規定或內部稽核等之缺失。勞工為取得上開業務獎勵金，需不斷對客戶進行商品介紹、推銷，藉以增加成交量，且須取得證照、避免客訴，還須符合各項規範，並依各項銷售行為之結果始取得計算業務獎勵金。是以，業務獎勵金顯與勞工勞務提供、專業能力及工作表現具有相當關連，勞工須確實達成訴願人所要求（勞務達成預期目標及努力避免缺失）之特定成果表現，再由訴願人發放業務獎勵金。揆諸前勞委會 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

號及勞動部 108 年 4 月 18 日勞動條 2 字第 1080130408 號等函釋意旨，業務獎勵金應屬勞

動基準法第 2 條第 3 款所稱之工資。

(四) 按上開保留「年度」獎金，係基於銀行業務人員酬金制度應遵行原則第 8 條規定，銀行訂定業務人員之酬金制度不得僅考量金融商品或服務之業績目標達成情況，並避免於交易成立後立即全數發放。立法目的係為避免業者不當銷售，而採取業務獎金遞延發放之方式。但是既經一定期間確無重大缺失，理應發放遞延獎金，俾符合主管機關當初要求業者監理與風險控管之理由，銀行業者不應因勞工離退而不發給。本件訴願人並未提出○君有何不當銷售造成訴願人損害之情形，其已達績效考核各項指標，即應發給保留之業績獎金。且依勞動部 104 年 11 月 11 日勞動條 2 字第 1040027481 號書函

釋

意旨，勞動基準法第 22 條第 2 項但書所稱「另有約定」，限於勞雇雙方均無爭議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言。惟依上開會談紀錄所示，訴願人自承獎勵金辦法第 8 條有關離職者將不予發放或是回溯補發之規定係由董事長核定；是訴願人於 1

05 年 6 月 29 日修改獎勵金辦法第 8 條保留「年度」獎金之發放要件，並未取得個別勞工

同意。本案訴願人既並未提出○君同意之書面文件，片面變更○君工資給付條件，未於○君終止勞動契約時給付所保留之工資即系爭獎金，致有未全額給付勞工工資之情形，訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。

（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、行為時第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第 3 點、第 4 點項次 13

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（公出）

委員 張 慕 貞（代行）

委員 范 文 清

委員 王 韻 茹

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 109 年 11 月 12 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）