

臺中高等行政法院判決

地方行政訴訟庭

113年度地訴字第8號

113年8月15日辯論終結

原告 大潤發流通事業股份有限公司

代表人 林弘斌

訴訟代理人 孫宇律師

被告 雲林縣政府

代表人 張麗善

訴訟代理人 楊允蓮

黃梅菁

吳璋信

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服被告民國112年5月18日府勞動一字第1123415612號裁處書、勞動部112年12月11日勞動法訴二字第1120012123號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：原告從事量販流通業，為適用勞動基準法(下稱勞基法)之行業。被告所屬勞動暨青年事務發展處於民國112年3月28日至原告之斗南分公司(下稱斗南分公司)實施勞動檢查，發現原告所屬勞工江俊毅於112年1月份平日延長總工時計13小時，其工資計算應為新臺幣(下同)4萬7863元(即：薪資37300元+績效獎金10563元=47863元)，依勞基法第24條第1項計算結果，原告應給付延長工時工資3457元(計算式：47863÷240×4/3×13=3457)，然原告僅給付2707元，未將依原告之HR305分店獎金辦法(下稱分店獎金辦法)

01 所領取之績效獎金（下稱績效獎金）列入勞工每小時之工資
02 計算基準，致未足額給付延長工時工資，違反勞基法第24條
03 第1項規定。被告審酌原告為實收資本額超過1億元之事業單
04 位，而依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及違反
05 勞動基準法裁處罰鍰共通性原則（下稱裁罰共通性原則）第4
06 點等規定，以112年5月18日府勞動一字第1123415612號裁處
07 書，裁處原告罰鍰新臺幣（下同）5萬元、公布原告名稱、負
08 責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並令立即改善
09 （下稱原處分）。原告不服，提起訴願，經甲○○以112年12
10 月11日勞動法訴二字第1120012123號訴願決定（下稱訴願決
11 定）駁回，原告仍不服，於法定期間內提起本訴。

12 二、訴訟要旨：

13 (一)原告主張：

- 14 1.依原告之分店獎金辦法，原告係以公司半年度總體營業額
15 之0.35%作為預算，並以營業收益額、人事費用率、其他
16 營運費用率等事項作為標準，統計績效總分後，再依各分
17 店及各分店各課之整體營業表現，計算獎金之發放率，最
18 終再決定是否對勞工發放績效獎金及實際核發數額。顯見
19 績效獎金之設置係用以激勵勞工士氣，且若原告本身或特
20 定分店之整體營運績效因各年度之整體表現不佳，績效獎
21 金發放數額亦可能較其他年度少，甚至決定不予發放，是
22 績效獎金具有浮動性，並非勞工提供勞務即可獲得。
- 23 2.原告計算勞工可領取績效獎金之數額時，亦會參酌其在職
24 天數、發放日應在職等非財務指標。倘勞工任職未滿180
25 日，即無法領取，且若勞工有調職、調店或晉級，亦須依
26 調職、調店前後之在職日數或晉級前後之工資、獎金基數
27 與在職天數，比例計算所可獲得之績效獎金數額。足見績
28 效獎金係原告為鼓勵久任而秉持公平性所設置，屬勞動基
29 準法施行細則（下稱施行細則）第10條第2款所定具恩惠
30 性、勉勵性之給與。
- 31 3.原告於受處分時已向被告詳實解釋績效獎金之計算邏輯，

01 並檢具相關司法實務裁判作為陳述績效獎金非屬勞基法第
02 2條第3款所稱工資之理由，惟被告仍置若罔聞，忽視績效
03 獎金係原告根據公司整體營運狀況而進行核定之事實，並
04 泛稱「該績效與勞工之工作表現與勞務付出有相對高關聯
05 性，應屬工資範疇」，而未明確說明何謂相對高關聯性及
06 認定之依據、基礎，有違反行政程序法第9條、第36條、
07 第43條等規定之情事。何況若採被告所謂只要係以勞工之
08 在職天數及特定職級為要件而核發之給付，即具有勞務對
09 價性之見解，則所有企業之年終獎金均會被認定係勞工之
10 工資，此除與施行細則第10條第2款規定不符外，更將產
11 生在職天數或職級不同之勞工，均會領取相同數額之年終
12 獎金或營運績效獎金之不公平現象，並會導致企業寧可怠
13 於設置各類獎金，以規避無端遭受裁罰之風險。是被告逕
14 將績效獎金認定為勞工之工資，除昧於企業經營與人事管
15 理實務之現實外，亦與施行細則第10條第2款規定有違。

16 4.聲明：(1)訴願決定及原處分關於罰鍰5萬元部分均撤銷。

17 (2)確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分違法。

18 (3)訴訟費用由被告負擔。

19 (二)被告答辯：依分店獎金辦法，績效獎金係以半年為一個週
20 期，一次發放6個月，且係依各分店之營運績效決定發放與
21 否及發放金額，勞工所獲金額之多寡與勞工之職級、到職天
22 數有關，顯見績效獎金之核發與勞工之勞務給付具對價性，
23 並具有經常性。縱原告之評估項目包含非財務指標之考核，
24 對於獎金數額有所增減，仍無礙於績效獎金具工資性質之認
25 定。原告所舉司法裁判涉及之個案事實，與本件訴訟不同，
26 不足採為認定之參考。本件原告未將江俊毅之績效獎金列入
27 其延長工時之工資計算，有被告112年3月28日一般事業單位
28 勞動條件檢查會談紀錄表、斗南分公司之勞工月考勤報表等
29 可證，其違反勞基法第24條第1項規定，事屬明確，被告依
30 法作成原處分，自無違誤。並聲明：1.原告之訴駁回。2.訴
31 訟費用由原告負擔。

01 三、本件應適用法規：

02 (一)勞基法：

03 1.第2條第3款：「本法用詞，定義如下：…三、工資：指勞
04 工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計
05 日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及
06 其他任何名義之經常性給與均屬之。」

07 2.第24條：「(第1項)雇主延長勞工工作時間者，其延長工
08 作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2
09 小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、
10 再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加
11 給3分之2以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間
12 者，按平日每小時工資額加倍發給。(第2項)雇主使勞工
13 於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其
14 工資按平日每小時工資額另再加給一又3分之1以上；工作
15 2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一
16 又3分之2以上。」

17 3.第79條第1項第1款：「有下列各款規定行為之一者，處新
18 臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反…第22條至第
19 25條…規定。」

20 4.第80條之1第1項：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主
21 管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、
22 處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期
23 未改善者，應按次處罰。」

24 (二)施行細則第10條第2款：「本法第2條第3款所稱之其他任何
25 名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。…二、獎金：
26 指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久
27 任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。」

28 (三)裁罰共通性原則第4點：「下列違反本法第24條…規定者，
29 主管機關應審酌其資力及3年內再次違反同條規定之次數，
30 依本法第79條第1項規定，處新臺幣5萬元以上100萬元以下
31 罰鍰，並得依同條第4項規定，加重其罰鍰至法定罰鍰最高

01 額2分之1：…。」

02 四、本院判斷：

03 (一)前揭事實概要欄所載各情，除後述爭點外，未據兩造爭執，
04 並有原處分、訴願決定、被告之112年3月28日一般事業單位
05 勞動條件檢查會談紀錄表、斗南分公司之勞工月考勤報表等
06 附卷可證，堪信為真實。

07 (二)本件依兩造陳述及本院偕同整理之爭點為：依原告績效獎金
08 制度所發給員工之績效獎金，是否具有工資之性質？茲論述
09 如下：

10 1.勞基法上所稱之「工資」，乃勞工因工作而獲得之報酬，
11 包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實
12 物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給
13 與，且須藉由其是否具「勞務對價性」及是否屬「經常性
14 給與」而為觀察，並應就雇主給付予勞工金錢之實質內
15 涵，即給付之原因、目的及要件等具體情形，依一般社會
16 通念以為判斷，而非僅以雇主給付時所使用之「名目」為
17 準。是雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對
18 勞工提供之勞務反覆應為之給與，無論其名義為何，如在
19 制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之
20 對價（報酬），即具工資之性質（最高行政法院109年度
21 判字第189號判決意旨參照）。是凡雇主經常性支出之勞
22 動成本，即屬勞工因工作而獲得之報酬，該當於勞務對價
23 性；而所謂經常性給與係指在一般情形下，經常可以領得
24 之給付而言。準此以論，若從雇主給與勞工金錢之原因、
25 目的及要件等具體情形以觀，依一般社會通念判斷，可認
26 該給付在原因上與勞工職務相連結，屬於勞工擔任該職務
27 即可按期獲得之定額給付，自具勞務對價性。而且該給付
28 並非偶因特定情事始可取得之給付，亦非憑據實報實銷之
29 支出補償，在制度上已形成經常性，明顯具備工資之實質
30 內涵，不得徒憑形式上之給付名目逕認其為恩惠或勉勵性
31 質之給與（最高行政法院110年度上字第722號判決意旨參

01 照)。據此，雇主以工資、薪金或津貼等以外名義之給
02 與，不論每次領取之數額是否固定，及是否依工作量或達
03 成預定之目標而予發放等不同給付方式，只要是勞務之對
04 價，且在一般情形下經常可領得之給付，而非雇主基於勉
05 勵、恩惠、照顧等目的所為之福利措施，即應列為工資。
06 是本件系爭績效獎金是否具有工資之性質，自應依其實質
07 內涵予以觀察、判斷其「勞務對價性」及「給與經常性」
08 之屬性，不受其給付名目所拘束。

09 2.本件績效獎金發放所依憑之分店獎金辦法（見本院卷第75
10 至79頁），其第2點載明係以「分店及總公司課級以下，
11 到職日起算滿180天G2以上之課員」為其適用範圍，排除
12 外召學員、兼職人員、契約兼職、建教生等人員；第3點
13 則明訂「營業收益額、人事費用率及其他營運費用率」等
14 三項評量指標，藉以計算其店發放率與課發放率；其後再
15 區分新進或異動人員，新進同仁以到職起算滿180天後並
16 完成實務訓練，依照在職天數比例計算；調職/調店同
17 仁，原則上依調任前後之不同店/課的發放率及在職天數
18 比例計算；晉級同仁依晉級前後之薪資及基數與在職天數
19 比例計算；晉升同仁其內召學員晉升課長，尚未符合計算
20 IPR績效獎金資格同仁，依照晉升後薪資及G4基數計算；
21 受訓同仁依受訓後薪資及受訓前職等基數及店/課發放率
22 計算；如為留職停薪（含育嬰）期間，於獎金發放錢復
23 職，依任職期間天數計算；長期假況同仁，產假免扣除產
24 假期間天數，連續事、病、公傷假相加累計超過一個月
25 （含）以上者，計算時需扣除請假期間天數。又其獎金發
26 放，固定以半年為一期，1-6月期間，於每年8月10日發
27 放，7-12月期間，於每年2月10日發放，並限定獎金發放
28 當日，同仁需在職方得領取。又其發放基礎，係以營業額
29 之0.35%作為獎金預算（5-1-1），另明訂以「營業收益
30 額、人事費用（扣除進步獎金費用）率及其他營運費用
31 率，佔評量指標得分之總和」為績效總分（5-1-2），而

憑以計算店獎金發放率（5-1-3）及課獎金發放率（5-1-4）。

3. 依上開分店獎金辦法之內容，原告對於績效獎金之發放，係採每半年為一期，不僅於固定日期發放，且獎金預算亦固定以營業額之0.35%為發放總額，可知係屬定額預算分配、定期常態發給之績效獎金制度，足認係屬員工可反覆獲得之經常性給與。又其獎金預算係自營業額撥出固定比例為發放基礎，該營業數額之高低，實與公司之整體營運績效息息相關。對於百貨大賣場之原告公司而言，賣場、倉儲、運送、鋪排之進、出、理貨等事宜，特需各階層人員綜合協力，運籌帷幄，在安全、衛生、動線流暢、貨物上下架之完整度上力求確實精進，如營業額越高，全體員工對於各該運作相關事宜就必須付出更多心力，務求完善，是營業額之高低自與原告員工之勞務付出具有相當對價性。而分店獎金辦法對於撥出營業額一定比例作為獎金預算，只要到職日起算滿180天G2以上之課員均有其適用，僅依其在職天數、職級及基數計算其可領取之獎金數額，未見對於個別員工表現狀況有何具體考核措施，以為是否發放或增減給付之參考。可見依分店獎金辦法發給績效獎金，係制度性、常態性之給與，並無因員工個案考核而予以增減評量之設計，此並有原告自陳員工的考評對於績效獎金之發放基本上沒有影響等語在卷可佐（見本院卷第182頁）。準此而論，原告之績效獎金制度乃以員工提供勞務為主要發放原因，並非單純恩惠性、勉勵性之給與，而具有給付經常性及勞務對價性，堪以認定。

4. 原告雖主張分店獎金辦法績效總分（5-1-2）部分，如今年減掉去年為負數，即為不予發放之情形，被告忽略負成長的可能等語。然查，分店獎金辦法5-1之評量指標包含營業收益額、人事費用率及其他營運費用率，其中營業收益額佔比為50%，故如有負成長情形，亦僅無法在此項評量指標取得分數，而另二項即人事費用率及其他營運費用

01 率之評量指標，均各佔比25%，並以（去年-今年）為計
02 算基礎，顯與營業費用率以（今年-去年）為計算基礎之
03 方式不同。何況分店獎金辦法並無公司營運為負成長時，
04 該營業收益額之評量指標得以負分計算而非歸零計算之規
05 定。退步言之，縱營業收益額為高度負成長，並得以負分
06 計算，惟如加計另二項分數佔比合計50%之評量指標，除
07 有特殊例外，否則整體而言，應仍可得出正分之績效總
08 分，而得依營業額之0.35%作為獎金預算而分配績效獎
09 金。事實上，經本院詢問原告是否曾有負成長情形，原告
10 陳稱，新冠疫情期間為負成長，其後又具狀表示，新冠疫
11 情期間營運績效不佳，但仍在艱難情形下維持低成長率，
12 而發放系爭績效獎金（見本院卷第182、189頁）。可知原
13 告營運迄今，並無因公司營業收益為負成長而未發放系爭
14 績效獎金之情形，可供佐參。

15 5.原告雖另援引相關實務判決，主張績效獎金不符合工資之
16 定義內涵。然審閱各該實務相關判決，該有關工資定義內
17 涵不受雇主使用之「名目」所拘束，且應以「給付經常
18 性」及「勞務對價性」為判斷準據之闡釋，與本院前開說
19 明尚無不同。本件綜據分店獎金辦法之規定內涵，其獎金
20 預算基礎來自一定比例之營業額、個別員工表現考評於系
21 爭績效獎金之發放不受影響、三項評量指標各有佔比、計
22 算基礎並非一致，且實際運作結果，即使新冠疫情艱困期
23 間，仍有發放系爭績效獎金，每年二次固定時間發放等
24 情，認系爭績效獎金符合「給付經常性」及「勞務對價
25 性」之工資定義內涵，是原告所引各該相關實務判決，與
26 本件基礎事實並非相同，其最終認定結果乃因具體個案而
27 異，尚無從執為原告有利之認定。

28 6.原告之績效獎金既具有工資性質，依勞基法第24條第1項
29 規定，雇主延長勞工工作時間者，即應按其所定標準，計
30 入延長工時工資之計算。惟被告所屬勞動暨青年事務發展
31 處於112年3月28日至原告之斗南分公司實施勞動檢查，發

01 現原告未將績效獎金列入勞工每小時之工資計算基準，其
02 中勞工江俊毅112年1月份平日延長總工時計13小時，而其
03 工資計算應為4萬7863元（即：薪資37300元+績效獎金
04 10563元=47863元），依勞基法第24條第1項計算結果，
05 原告應給付之延長工時工資為3457元（計算式：
06 47863÷240×4/3×13=3457），然原告僅給付2707元，有雲
07 林縣政府一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表、原告斗
08 南分公司江俊毅之薪資單及月考勤報表在卷可按（見本院
09 卷第129至135頁），且為原告所不爭執，足認原告並未足
10 額給付江俊毅之延長工時工資。則被告以原告違反勞基法
11 第24條第1項規定，並審酌原告為實收資本額超過1億之事
12 業單位，而依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項
13 及裁罰共通性原則第4點等規定作成原處分，自於法有
14 據。原告主張被告作成原處分所為之調查及認定，違背最
15 高行政法院向來穩定見解，未予參酌，理由不備，違反行
16 政程序法第9條、第36條、第43條之規定等語，尚無可
17 採。

18 五、結論：

19 (一)綜上所述，本件績效獎金具有給付經常性及勞務對價性，為
20 勞基法所稱之工資，原告未將之列入勞工每小時工資之計算
21 基準，致未足額給付延長工時工資，違反勞基法第24條第1
22 項規定，事屬明確，被告依法作成原處分，訴願決定予以維
23 持，並無違誤。原告訴請撤銷，並請求確認原處分關於公布
24 原告名稱及負責人姓名部分違法，均為無理由，應予駁回。

25 (二)兩造其餘攻防方法及卷內事證，經核於判決結果不生影響，
26 無庸逐一論述，附此敘明。

27 (三)原告之訴為無理由，訴訟費用應由原告負擔。

28 中 華 民 國 113 年 9 月 12 日

29 審判長法官 林學晴

30 法官 溫文昌

31 法官 李嘉益

- 01 一、以上正本係照原本作成。
- 02 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院地方行政訴訟庭
03 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
04 向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）；如於本判決
05 宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補
06 提上訴理由書（須附繕本）。
- 07 三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，
08 逕以裁定駁回。
- 09 四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟
10 法第49條之1第1項第2款），但符合下列情形者，得例外不
11 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）：

12

得不委任律師為 訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其法定代理具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴或其法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經高等行政法院高等行政訴訟庭認為適當者，亦得為	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員

(續上頁)

01

為上訴審訴訟代理人。	辦理法制、法務、或與訴訟事件相關業務者。
是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

02

中 華 民 國 113 年 9 月 12 日

03

書記官 林俐婷