

最 高 行 政 法 院 判 決

111年度上字第948號

上 訴 人 彰化商業銀行股份有限公司

代 表 人 凌忠嫻

訴訟代理人 張詠善 律師

陳鵬光 律師

陳誌泓 律師

被 上 訴 人 花蓮縣政府

代 表 人 徐榛蔚

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國111年10月13日臺北高等行政法院110年度訴字第511號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

- 一、原判決廢棄。
- 二、訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。
- 三、確認原處分關於公布上訴人名稱及負責人姓名部分為違法。
- 四、第一審及上訴審訴訟費用均由被上訴人負擔。

理 由

- 一、上訴人從事銀行業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業，經勞動部職業安全衛生署北區職業安全衛生中心（下稱北區中心）於民國108年4月26日派員對上訴人實施勞動條件檢查，發現上訴人分別給付所僱勞工李昱穎107年12月；林瑞崗107年12月、108年1月及2月延長工時工資時，未將屬於工資性質之「產險佣金」項目【即李昱穎107年12月產險佣金新臺幣（下同）1,960元、林瑞崗107年12月產險佣金8,442元、108年1月產險佣金3,201元及108年2月產險佣金3,038元，下稱系爭產險佣金】納入平日每小時工資額計算，致給付李昱穎及林瑞崗延長工時工資有短少之情事，違反勞基法第24條第1項規定。案經被上訴人審查屬實，乃依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，以109年7月22日府社

01 勞字第1090140151A號裁處書（下稱原處分），裁處上訴人
02 罰鍰2萬元，並公布上訴人名稱及負責人姓名。上訴人不
03 服，提起訴願，遭決定駁回後，提起行政訴訟，並聲明：訴
04 願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷；確認原處分關於公告
05 上訴人名稱及負責人姓名部分違法。案經臺北高等行政法院
06 （下稱原審）110年度訴字第511號判決（下稱原判決）駁回
07 後，上訴人遂提起本件上訴，並聲明：原判決廢棄；訴願決
08 定及原處分關於罰鍰部分均撤銷；確認原處分關於公告上訴
09 人名稱及負責人姓名部分違法。

10 二、上訴人起訴主張、被上訴人在第一審的答辯，均引用原判決
11 的記載。

12 三、原審駁回上訴人在第一審之訴，係以：

13 (一)上訴人依金融消費者保護法第11條之1規定暨保險代理人公
14 司業務人員酬金制度應遵行原則（下稱酬金制度原則）等金
15 融法令之要求，訂定「彰化銀行保險業務人員酬金制度辦
16 法」（下稱酬金制度辦法），再依酬金制度辦法第4條第2項
17 規定之授權，訂定「保險業務人員酬金制度之財務暨非財務
18 指標規範」（下稱酬金指標規範）。由酬金制度辦法第2條
19 第2項明文規定可知，上訴人所發給之產險佣金，係業務人
20 員銷售保險商品或服務自雇主獲得之對價，屬工資無訛。又
21 依酬金指標規範第3條「財務指標」、第4條「非財務指標
22 （最高扣減上限20%）」、第5條「酬金發放原則」規定可
23 知，財務指標係以業務人員對佣金收入之貢獻度、完成洽訂
24 保險契約之件數等為計算標準，顯係以勞工招攬保險所付出
25 之勞務為計算標準；非財務指標係依勞工遵法、KYC之確實
26 度及招攬報告書填列之詳實度、稽核缺失、招攬糾紛、教育
27 訓練及風險預防等情形，均與勞工勞務提供品質、專業能力
28 及工作表現有相當關聯，是以酬金制度之財務指標與非財務
29 指標均繫於勞工一己勞務之付出，而得取得產險佣金，堪認
30 系爭產險佣金具勞務對價之性質。再觀諸上訴人所提李昱穎
31 107年10月要保明細（此係有關李昱穎107年12月份員工個人

01 薪資明細中所記載產險佣金1,960元之計算方式)，李昱穎
02 於107年10月招攬9件產物保險（泰安產物），該9件產物保
03 險之每筆保費，乘以保險公司給銀行之佣金率，再乘以給業
04 務員之佣金比率，即為李昱穎之產險佣金，共計2,450元，
05 其中80%即1,960元先行於107年12月份發放，其餘20%即490
06 元為保留款，該保留款年度累計總額後於次年度結算非財務
07 指標扣減率後發給，足見李昱穎107年12月份所獲得之系爭
08 產險佣金1,960元，確實係其提供勞務所得之對價，系爭產
09 險佣金之性質屬工資至明。從而，上訴人未將性質屬工資之
10 系爭產險佣金計入平日每小時工資額，以核算勞工李昱穎、
11 林瑞崗延長工作時間之工資，違反勞基法第24條第1項規
12 定，被上訴人依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規
13 定，以原處分裁處上訴人罰鍰2萬元及公布事業單位或事業
14 主之名稱、負責人之姓名，於法核無違誤。

15 (二)系爭產險佣金係依勞工李昱穎、林瑞崗所招攬保險之保費一
16 定比例計算而得，即係上訴人（雇主）於特定期間，按特定
17 之標準發給，如李昱穎於107年10月份所成立之招攬保險業
18 績，於同年12月份發放系爭產險佣金；復觀之勞工李昱穎10
19 7年12月份、108年1月份員工個人薪資明細、林瑞崗107年12
20 月至108年3月份員工個人薪資明細，其等每月均領有系爭產
21 險佣金，難謂不具經常性，足徵系爭產險佣金在時間或制度
22 上，自具有經常發給之特性。又上訴人並未舉證證明李昱
23 穎、林瑞崗所領取之系爭產險佣金係其等在延長工作時間時
24 所招攬之保險，則其空言主張系爭產險佣金有可能係在延長
25 工時下所領取而與勞基法第24條規定不符云云，要難採取。
26 另系爭產險佣金為勞務之對價而屬工資，縱因事後保險公司
27 最終未同意承保、或承保後遇保險契約撤銷、解除等情而未
28 能取得系爭產險佣金，惟此屬勞工領取系爭產險佣金之條
29 件，與系爭產險佣金之性質是否屬具有勞務對價性之工資性
30 質，實屬二事。

01 (三)原審110年度訴字第510號判決（下稱前訴判決）事涉被上訴
02 人認定上訴人於107年12月31日給付所僱勞工107年年度終結
03 特別休假未休工資時，未將屬於工資性質之「產險佣金」及
04 「午餐費」項目納入平日每小時工資額計算，致給付勞工特
05 別休假未休工資有短少之情事，違反勞基法第38條第4項規
06 定，而予以裁罰上訴人，與本件被上訴人係認定上訴人給付
07 所僱勞工107年12月、108年1月及2月份延長工時工資時，未
08 將屬於工資性質之「產險佣金」項目納入平日每小時工資額
09 計算，致給付勞工延長工時工資有短少之情事，違反勞基法
10 第24條第1項規定，前後兩訴之標的利益明顯不同，且前訴
11 係以上訴人未將薪資明細上所列屬工資項目之午餐費計入平
12 日每小時工資額核算，有未依規定給付因年度終結勞工未休
13 日數之工資，違反勞基法第38條第4項規定之情事，而判決
14 上訴人敗訴。由是可知，足以影響前訴判決結果之主要爭點
15 係上訴人給付所僱勞工每月「午餐費」之項目是否應納入平
16 日每小時工資額計算勞工特別休假未休工資，而產險佣金顯
17 非足以影響前訴判決結果之主要爭點，是尚難援引前訴判決
18 理由之見解，作為本件審認系爭產險佣金是否屬於工資之法
19 律上依據，上訴人主張本件有爭點效理論之適用，法院及兩
20 造均應受拘束，不得作相反之主張或判斷，故本件系爭產險
21 佣金應認定為非工資云云，要無足取。綜上，原處分認事用
22 法並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合，爰判決駁回上
23 訴人在第一審之訴等詞，為其判斷之基礎。

24 四、本院按：

25 (一)行為時（下同）勞基法第24條第1項規定：「雇主延長勞工
26 工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：
27 一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加
28 給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平
29 日每小時工資額加給3分之2以上。三、依第32條第4項規
30 定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。
31 ……」第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之

01 一者，處新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰：一、違反……
02 第22條至第25條、……規定。」第80條之1第1項規定：「違
03 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
04 或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改
05 善者，應按次處罰。」

06 (二)勞基法第2條第3款規定：「本法用辭定義如左：三、工資：
07 謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計
08 日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其
09 他任何名義之經常性給與均屬之。」又同法施行細則第10條
10 並將勞工非因工作而獲得之對價，或雇主為單方之目的而為
11 任意性、恩給性之給付，如年終獎金、競賽獎金、夜點費
12 等，明文排除於上開條款所稱「其他任何名義之經常性給
13 與」範圍之外，以杜爭議。故勞基法第2條第3款規定之工
14 資，不僅為勞工因工作而獲得之報酬（勞務對價性），且須
15 經常性之給與（經常給與性），始足當之。所謂「因工作而
16 獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經
17 常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。
18 是工資係勞工勞動之對價且為經常性之給與，倘雇主具有勉
19 勵、恩惠性質之給與，即非勞工工作之對價，與經常性給與
20 有別，不得列入工資範圍內。判斷某項給付是否具「勞務對
21 價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念，就給
22 付之原因、目的及要件等具體情形予以觀察。

23 (三)為避免金融服務業業務人員向金融消費者銷售商品或服務
24 時，僅以業績為考量因素，而忽略金融消費者權益及各項可
25 能風險，金融消費者保護法第11條之1第1項及第2項規定金
26 融服務業應訂定業務人員之酬金制度，並提報董（理）事會
27 通過。金融服務業業務人員之酬金制度，應衡平考量各項風
28 險，不得僅考量金融商品或服務之業績目標達成情形。為使
29 金融服務業訂定業務人員酬金制度有所依循，行為時金融消
30 費者保護法第11條之1第3項乃明定金融服務業業務人員酬金
31 制度應遵行之原則，由所屬同業公會擬訂，報請主管機關核

01 定。中華民國保險代理人商業同業公會則據上開授權，經金
02 融監督管理委員會同意訂定酬金制度原則。上訴人依上揭金
03 融法令制定酬金制度辦法（原審卷第271至272頁），該辦法
04 第1條開宗明義揭示係依上開金融消費者保護法第11條之1規
05 定及主管機關核定之系爭酬金制度原則所訂定，而依該辦法
06 第2條第2項規定：「本辦法所稱酬金，係指因銷售保險商品
07 或服務，而由本行給予之佣金、獎金及其他具有實質獎勵性
08 質之報酬。但不包括與業務人員個人業績表現無關之獎金或
09 紅利。」第3條第1、4、5款規定：「本行業務人員之酬金制
10 度，除須符合主管機關及中華民國保險代理人商業同業公會
11 所訂之規範外，應遵循下列原則：一、衡平考量客戶權益、
12 保險商品或服務對本行及客戶可能產生之各項風險，並綜合
13 考量財務指標及非財務指標因素。……四、保險商品依保險
14 法令、公會自律規範或本行內部規範而致保險契約撤銷、無
15 效、解除時，應按與業務人員所簽訂之合約或其所適用之辦
16 法規定追回已發放之酬金。五、酬金制度不得僅考量業績目
17 標之達成情形，並應避免於契約成立後立即全數發放。」第
18 4條規定：「（第1項）前條所稱財務指標，係指以可量化之
19 項目為衡量指標，至少應包含對佣金收入之貢獻度。非財務
20 指標，應包含人身保險保單繼續率、相關法令或自律規範或
21 作業規定遵循情形、稽核缺失、招攬糾紛、教育訓練時數出
22 缺勤狀況、執行充分瞭解客戶作業（KYC）之確實度、招攬
23 報告書填列之詳實度等項目。（第2項）前項財務及非財務
24 指標內容，得按保險法相關規定或視管理及業務推展需求，
25 簽請總經理核定後實施。」

26 (四)上訴人並再依據酬金制度辦法第4條第2項規定之授權，訂定
27 酬金指標規範（原審卷第273至275頁），其中第3條「財務
28 指標」規定：「本規範所稱財務指標，係指以可量化之項目
29 為衡量指標，包含對佣金收入之貢獻度、完成洽訂保險契約
30 之件數等，並以本行商品上架公文或獎勵函文所明定者為計
31 算標準。」第4條「非財務指標（最高扣減上限20%）」規

01 定：「（第1項）本規範所稱非財務指標，應包含人身保險
02 保單繼續率、相關法令或自律規範或作業規定遵循情形、稽
03 核缺失、招攬糾紛、教育訓練時數出缺勤狀況、執行充分瞭
04 解客戶作業（KYC）之確實度、招攬報告書填列之詳實度等
05 項目。（第2項）如有違反下列情事，予以扣減酬金比率，
06 若屬同一事件擇重處分：一、法令/自律規範/作業規定遵循
07 情形及稽核缺失（上限8%）……二、執行充分瞭解客戶作業
08 準則（KYC）之確實度及招攬報告書填列之詳實度（上限
09 5%）……三、招攬糾紛（上限6%）……四、教育訓練時數出
10 缺勤狀況（上限5%）……五、保單繼續率……。」第5條
11 「酬金發放原則」規定：「……三、各項酬金於核實後先發
12 放80%，其餘20%為保留款，年度累計保留款總額於次年度結
13 算非財務指標扣減率後發給，……四、本行將視實際作業情
14 形，彈性調整各項酬金結算及發放時間。五、如有契約撤
15 銷、取消投保或解約經保險公司追佣之情形，將追回已發放
16 之酬金。」

17 (五)由上開規定可知，上訴人所核發之酬金受有相當程度之管理
18 及控制，其規範目的為藉由酬金制度之設計內容，避免業務
19 人員過度追求短期績效、或僅追求個人業績，而忽略金融消
20 費者權益及相關風險。系爭產險佣金乃上訴人依據酬金指標
21 規範等規定而發給，系爭產險佣金之發放非僅以受評員工之
22 工作成果單純量化評斷，尚須衡量客戶權益、保險商品或服
23 務對客戶可能產生之各項風險等非勞務因素，並應綜合考量
24 財務指標及非財務指標因素，顯非繫於員工給付勞務即可預
25 期必然獲致之報酬，仍需視員工經手或招攬之保險契約是否
26 成立及客戶是否持續繳交保費而定，並有延後發放機制，若
27 保險契約撤銷、取消投保或解約經保險公司追佣之情形，將
28 追回已發放之佣金。足見員工是否取得佣金之招攬保險報
29 酬，確係繫諸於要保人是否同意投保或續保並繳付保險費，
30 如要保人未為投保或續保並繳付保險費，員工即無從取得報
31 酬，故該佣金非屬員工提供勞務之對價，自有別於經常性之

01 給與，其性質自非勞基法第2條第3款所稱之工資，而係激勵
02 員工士氣之恩惠性給與，不屬勞基法第2條第3款規定之工資
03 範圍。系爭產險佣金既非屬勞基法第2條第3款所稱之工資，
04 上訴人於給付所僱勞工李昱穎107年12月；林瑞崗107年12
05 月、108年1月及2月延長工時工資時，未將系爭產險佣金納
06 入核算平日每小時工資額計算，自難謂有違反勞基法第24條
07 第1項規定。被上訴人以上訴人違反勞基法第24條第1項規定
08 為由，而依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，
09 對上訴人作成原處分，即屬違法。原判決將系爭產險佣金認
10 定為工資，遽而維持原處分，駁回上訴人之訴，依前開說
11 明，核有判決適用勞基法第2條第3款規定不當之違背法令情
12 事。

13 (六)綜上所述，原判決既有上揭違背法令事由，且其違法情事足
14 以影響判決結果，上訴論旨指摘原判決違背法令，求予廢
15 棄，為有理由，應予准許。又因本件上訴人並無違反勞基法
16 第24條第1項規定的事實已臻明確，且所涉法律問題已經兩
17 造於原審充分攻防，本院自為判決，並不會對兩造造成突
18 襲，故由本院本於原審確定的事實，將原判決廢棄，並判決
19 撤銷訴願決定及原處分關於罰鍰部分，以及確認原處分關於
20 公布上訴人名稱及負責人姓名部分為違法。

21 五、據上論結，本件上訴為有理由。依行政訴訟法第256條第1
22 項、第259條第1款、第98條第1項前段，判決如主文。

23 中 華 民 國 113 年 6 月 17 日

24 最高行政法院第四庭

25 審判長法官 王 碧 芳

26 法官 許 瑞 助

27 法官 侯 志 融

28 法官 鍾 啟 煒

29 法官 王 俊 雄

30 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

01 中 華 民 國 113 年 6 月 17 日
02 書記官 張 玉 純