臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
114年度高上字第7號

上　訴　人　勞動部
代　表　人　洪申翰
訴訟代理人　張軒豪律師
　　莊鎔瑋律師
被 上訴 人　臺灣新光商業銀行股份有限公司

代　表　人　賴進淵
訴訟代理人　陳俊霖律師

上列當事人間勞工職業災害保險及保護法事件，上訴人對於中華民國113年11月27日本院地方行政訴訟庭112年度地訴字第89號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、上訴人依據所屬勞工保險局之審查結果，以被上訴人未依規定覈實申報所屬勞工即被保險人鄭紫翎(下稱鄭君)民國112年3月至4月之投保薪資，將投保薪資金額以多報少，違反勞工職業災害保險及保護法第17條規定，乃依同法第98條第1款及第100條第1項規定，以112年6月13日勞局費字第11201807410號裁處書(下稱原處分)，處被上訴人罰鍰新臺幣(下同)2萬元，並公布被上訴人名稱、負責人姓名、公告期日、處分期日、處分字號、違反條文、違反事實及處分金額。被上訴人不服，提起訴願後，經本院地方行政訴訟庭(下稱原審)以112年度地訴字第89號判決(下稱原判決)撤銷訴願決定及原處分，上訴人不服原判決，提起本件上訴。

二、被上訴人起訴之主張及上訴人於原審之答辯及聲明，均引用原判決之記載。

三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，為上訴人不利之判決，是略以：㈠被上訴人所訂定之「臺灣新光商業銀行營業單位個人金融業務人員拓展業務績效考核及業績獎金辦法」（下稱系爭業績獎金辦法），係依各項商品對銀行之貢獻度（含利息收入與手續費收入等）、逾放情形、客戶申訴、內外部稽核檢查缺失及違反法令遵循等事項，作為業績點數計算原則（第4條第1項）。如為非循環動用之貸款案件，客戶提前清償，會扣回業績點數（第4條第2項）。被上訴人除就不同商品訂定不同的業績點數核算標準與限制外，並就逾放情形、客戶申訴、內外部稽核檢查缺失及違反法令遵循、未於期限內完成授信追蹤補辦事項等事項，列為非財務性指標，而有相關扣減業績點數之規定（第4條第3、4項及附表1）。進而再依上開標準每月結算個金AO人員之業績點數，且須每季合計之業績點數，超出基本業績點數（即個金AO人員月本薪8倍，第3條第1項），始就超出部分依比例核算當季業績獎金，並考量個金AO之逾放情形及業績高低起伏之平衡度，保留部分獎金做為回扣逾放調整額及年度未達基本業績點數標準之點數差額。當季達標之個金AO人員，當季次月僅發放60%作為個金AO業績獎金（下稱系爭業績獎金），剩餘40%則於年度結束後扣除當年度4個季中未達基本業績點數之點數差額，計算個金AO年度業績獎金（下稱系爭年度業績獎金，與系爭業績獎金，下合稱系爭獎金），20%於次年初發放，20%於次年7月發放，如系爭年度業績獎金為負數，並會扣回同一考核年度內原發放之系爭業績獎金（第5條第1、2項及附表2）。㈡可見，被上訴人系爭獎金之發放，固然與個金AO人員之勞務提供有關，但並非全繫於其勞務之給付，而有一併考量被上訴人企業營運政策（被上訴人因此就不同商品規定不同之業績點數核算標準，及達月本薪8倍以上始發放業績獎金）、客戶權益衡平暨案件品質、及法令遵循等非財務性指標，且為使個金AO人員始終遵循上開要求，並將業績獎金分為當季次月、次年初、次年7月發放，並有扣回機制，以符金融消

費者保護法第11條之1規範。堪認系爭獎金除具備激勵勞工績效表現之效果，亦兼顧客戶權益保障、符合金融法規之要求，而為被上訴人由其營收中抽取部分所得發給個金AO人員之獎金，核屬勞動基準法（下稱勞基法）施行細則第10條第2款所定具有恩惠、勉勵性質之獎金，並非個金AO人員單純提供勞務即可必然獲取之對價，不具勞務之對價性，而非勞基法第2條第3款所謂之工資。㈢綜上，被上訴人112年1月發放與鄭君之系爭業績獎金8萬7,624元及系爭年度業績獎金10萬2,555元，均非屬工資，無庸計入月投保薪資，被上訴人112年2月未向上訴人申報調整月投保薪資，並無不法，上訴人以原處分裁處被上訴人罰鍰2 萬元，並公布被上訴人名稱、負責人姓名、公告日期、處分日期、處分字號、違反法規法條、違反法規內容及處分金額，核有違誤，訴願決決未予糾正，亦有未合。是原處分及訴願決定關於罰鍰2 萬元部分，自應撤銷；關於公布被上訴人名稱等部分，上訴人自承在原處分遭撤銷確定以前，均不會下架，此部分雖因上訴人已為公布，仍有撤銷實益，亦應撤銷等語，為其判斷之基礎。

四、本院經核原判決並無違背法令之情形，應予維持。茲就上訴意旨補充論述理由如下：

㈠勞工職業災害保險及保護法第16條第1項規定：「本保險之保險費，依被保險人當月月投保薪資及保險費率計算。」第17條第1、2項規定：「（第1項）前條第1項月投保薪資，投保單位應按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報。（第2項）被保險人之薪資，在當年2月至7月調整時，投保單位應於當年8月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知保險人。前開調整，均自通知之次月1 日生效。」第98條第1款規定：「投保單位有下列情形之一者，處新臺幣2萬元以上10萬元以下罰鍰：一、違反第17條第1項至第3項規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多，或未於期限內通知月投保薪資之調整。」第100條第1項規定：「投保

單位、雇主或全民健康保險特約醫院、診所違反本法經處以罰鍰者，主管機關應公布其名稱、負責人姓名、公告期日、處分期日、處分字號、違反條文、違反事實及處分金額。」同法施行細則第26條第1項第1款、第5項規定：「（第1項）本法第17條第1項所定月薪資總額，依下列各款認定：一、受僱勞工：勞動基準法第2條第3款規定之工資；不適用勞動基準法者，為從事勞動所獲致之報酬。……（第5項）每月收入不固定者，以最近3個月收入之平均為準；實物給與按政府公告之價格折為現金計算。」

㈡勞基法第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。」又同法施行細則第10條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任意性、恩給性之給付，如年終獎金、競賽獎金、夜點費等，明文排除於上開條款所稱「其他任何名義之經常性給與」範圍之外，以杜爭議。故勞基法第2條第3款規定之工資，不僅為勞工因工作而獲得之報酬（勞務對價性），且須經常性之給與（經常給與性），始足當之。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。是工資係勞工勞動之對價且為經常性之給與，倘雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，即非勞工工作之對價，與經常性給與有別，不得列入工資範圍內。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念，就給付之原因、目的及要件等具體情形予以觀察。如依一般社會通念就給付之原因、目的及要件等具體情形予以觀察，欠缺勞務對價性或給與經常性者，即非屬勞基法第2條第3款規定之工資。

㈢上訴意旨雖主張：系爭業績獎金辦法第4條第1項明白指出各項商品對銀行的貢獻度（含利息收入與手續費收入等）、逾

放情形、客戶申訴、內外部稽核檢查缺失及違反法令遵循等事項，作為業績點數計算原則，且該辦法附表一所列「各項商品點數計算內容」不論係小額信貸、汽(機)車貸款、企業融資、個人不動產貸款，均以個金AO人員個人付出之勞務程度所促成被上訴人核撥貸款給客戶之數額及其利率，作為發放系爭獎金數額多寡之標準，而全然未考慮雇主年度盈餘狀況、經營成本或產能，換言之，系爭獎金（含系爭業績獎金及系爭年度業績獎金）之發放與否與被上訴人之營運狀況並無關連，而係個金AO人員提供勞務並符合標準便可必然獲取之對價，應為工資，原判決未予詳查，遽認定系爭獎金為具恩惠性、勉勵性質之獎金，其所認定之事實與客觀證據顯有不符，判決顯不備理由；又原判決雖以系爭獎金有參酌其他非財務性指標、設有扣回機制，而認系爭獎金並非提供勞務便可必然獲取之對價等語，然此做法均僅屬雇主指揮監督權之行使，勞工係依其指示履行業務，原判決尚難憑雇主單方面決定之勞務履行方式，而錯誤否定系爭獎金之勞務對價性此一工資性質，原判決自有違誤；再者，系爭業績獎金辦法係被上訴人以工作規則方式為約定，只要個金AO人員有提供勞務達成標準，便可每一季均經常性取得報酬，而鄭君領取系爭獎金之月份分別為111年7月、111年10月、112年1月及112年4月，換言之，鄭君每季均有領取到系爭獎金，且此每季發放之制度確實已成為固定常態工作中可獲得之報酬，具有經常性，自屬工資；另金融消費者保護法第11條之1乃立法者為使金融服務業適切引導所屬業務人員正當從事金融商品行銷，所揭櫫之原則性規定，並不涉及酬金給與之性質，尤與金融業者應如何具體設計其酬金制度無關。是以，依循前開辦法所訂定之系爭業績獎金辦法，無從據此變更獎金給與之性質是否屬於工資之認定，原判決錯誤混淆金融消費者保護法之立法目的及工資之性質等情詞，憑以指摘原判決有理由矛盾、不備理由及未詳盡調查之疏漏等違背法令之情形。惟：

1.按原判決認定事實及法律之判斷，若無應適用之法規漏未適用，或不應適用而誤為適用之情形，自不構成行政訴訟法第243條第1項所稱之違背法令情形。而所謂判決不備理由，乃判決有未載理由，或所載理由不完備或不明瞭等情形；而所謂判決理由矛盾則指其理由前後牴觸，或判決主文與理由不符，足以影響裁判結果之情形而言。故原判決已敘明其認定事實及法律上判斷之理由，依其推理論述及引據之法令，足以驗證判決結論之正確者，即難謂有違背法令之情形。

2.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時，僅以業績為考量因素，而忽略金融消費者權益及各項可能風險，金融消費者保護法第11條之1第1項及第2項規定金融服務業應訂定業務人員之酬金制度，並提報董（理）事會通過。金融服務業業務人員之酬金制度，應衡平考量各項風險，不得僅考量金融商品或服務之業績目標達成情形。為使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制度應遵行之原則，由所屬同業公會擬訂，報請主管機關核定。中華民國銀行商業同業公會全國聯合會依上開條文第3項規定訂定，報經金管會核定之銀行業務人員酬金制度應遵行原則第5條規定：「本原則所稱酬金，係指銀行業務人員因銷售金融商品或服務，而由銀行給予個人之獎金，但不包括年節獎金以及依年度整體考核核發之考核獎金、考績獎金或績效獎金等。」第6條規定：「銀行業務人員酬金制度應衡平考量客戶權益、金融商品或服務對銀行業及客戶可能產生之各項風險，並應綜合考量財務指標及非財務指標因素。」第7條規定：「（第1項）前條所稱財務指標，係指以可量化之項目為評量指標，如總資產規模、手續費收入、客戶數或案件承作數等。（第2項）前條所稱非財務指標，至少應包含相關法令或自律規範或作業規定遵循 情形、稽核缺失、客戶紛爭、及確實執行認識客戶作業（KYC）等項目。（第3項）前2項財務及非財務指標內容，銀行得按各業務相關規

定及實際情況訂定之。」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。」

3.被上訴人乃據以訂定系爭業績獎金辦法以規範個金AO(含業務主管)人員之業務獎金相關事項，該辦法第4條「業績點數」規定：「一、依各項商品對本行之貢獻度(含利息收入與手續費收入等)、逾放情形、客戶申訴、內外部稽核檢查缺失及違反法令遵循等事項，做為業績點數計算原則。二、非循環動用之貸款案件，於貸款後3個月內有提前清償者，其原列計之業績點數（不含手續費）將依提前清償金額扣回業績點數。三、除信貸、車貸、個貸及小企業務以外之其他業務(如理財商品、信用卡、保險商品……等)，其業績點數認列以個人當月總點數(不含逾放)10%為上限。四、各項商品之業績點數計算內容詳如附表一。」第5條「業績獎金」規定：「一、本辦法之獎金屬恩惠性給予，於適用之對象達成本辦法所規定之目標門檻，並考核相關之財務指標、非財務指標或其他指標後，始依一定比例分次發放。如未達目標門檻，或達到目標門檻但考核相關指標未達標準者，仍不予發放。本辦法適用對象於無違失之情況下，遞延獎金之發放依本辦法相關規定辦理。二、為鼓勵分行個金AO人員積極推廣業務，每月結算業績一次並公布之，每季合計之個人業績點數超過其當季合計之基本業績點數則計算當季個人業績獎金。……(三)考量個金AO之逾放情形及業績高低起伏之平衡度，須保留部份獎金做為回扣逾放調整額及年度未達基本業績標準之點數差額，有關業績獎金之保留數、逾放調整額、獎金發放時點及發放比例等，詳如附表二。」第8條「業務績效考核」第1項規定：「一、年度結束依個金AO個人每月業績點數，核算年度達成率並列入個人年度考核。」第10條第1項規定：「本辦法各項業績點數及獎金之核算，分別依附表一『各項商品業績點數計算方式』、附表二『業績獎金發放方式』及附表三『業務主管團體目標達成獎金之計算方式

『辦理。」而觀諸系爭業績獎金辦法附表一，各項商品業績點數計算內容，除就各種類貸款、企業戶薪資轉帳帳戶及各項貸款商品手續費等商品分別列出業績點數之計算標準外，尚就非財務性指標之逾期放款、客戶申訴、內外部稽核檢查缺失及違反法令遵循、及未於期限內完成授信追蹤補辦事項（視同承辦案件未完成）等扣回、扣減業績點數之計算標準；附表二，業績獎金發放方式，系爭業績獎金發放時點，當季之次月發薪日發放60%、剩餘40%於年度結束後扣除當年度4個季中未達基本業績標準的業績點數差額，計算年度業績獎金，年度業績獎金如為負數，將依金額多寡扣回原發放的個人業績獎金，但以同一考核年度內發放之每季個人業績獎金為限；年度業績獎金之半數於次年初發放年終獎金日發放，其餘年度業績獎金保留至次年6月底併計逾放點數調整額後於7月份發放。

4.由上開規定可知，被上訴人所核發之系爭獎金受有相當程度之管理及控制，其規範目的為藉由系爭獎金制度之設計內容，避免個金AO人員僅追求個人業績，而忽略金融消費者權益及相關風險。系爭獎金乃被上訴人依據個金AO人員之業績點數等規定而發給，該獎金之發放非僅以受評個金AO人員之工作成果單純量化評斷，尚須衡量客戶申訴、授信客戶提前清償等非勞務因素，並應綜合考量財務指標及非財務指標因素，如未達目標門檻，或達到目標門檻但考核相關指標未達標準者，均不予發放，並有延後發放機制，足見個金AO人員是否取得系爭獎金係繫諸於其是否有達到每月基本業績點數，顯非繫於員工給付勞務即可預期必然獲致之報酬，故該系爭獎金非屬員工提供勞務之對價，且金額亦不固定，自有別於經常性之給與，其性質自非勞基法第2條第3款所稱之工資，應屬勞基法施行細則第10條第2款所定激勵員工士氣之恩惠性給與，不得列入工資範圍。上訴意旨主張系爭業績獎金辦法之附表一所列「各項商品點數計算內容」均以個金AO人員個人付出之勞務程度作為發放系爭獎金數額多寡之標準，係

個金AO人員提供勞務並符合標準便可必然獲取之對價，應為工資云云，然系爭業績獎金辦法第5條明定業績點數未達目標門檻，或達到目標門檻但考核相關指標未達標準者，均不予發放，上訴人之主張顯與該規定不相符，其主張誠難可採。況勞基法第22條第2項亦明文規定「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。」而系爭獎金如個金AO人員業績點數如未達目標門檻可不予發給，益徵系爭獎金非屬工資甚明。

5.系爭獎金（含系爭業績獎金及系爭年度業績獎金）既非屬勞基法第2條第3款所規定之工資，則原判決認定被上訴人就鄭君所領取之系爭業績獎金及系爭年度業績獎金未於申報期限即112年2月底前，將之列入月投保薪資內，不違反勞工職業災害保險及保護法第17條第2項之規定，於法並無違誤。從而，原審以上訴人認被上訴人違反勞工職業災害保險及保護法第17條第2項規定，而依同法第98條第1款及第100條第1項等規定，以原處分裁處被上訴人2萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名、公告期日、處分期日、處分字號、違反條文、違反事實及處分金額，即有違誤。又原處分關於公布被上訴人名稱及負責人姓名部分，乃影響名譽之處分，勞工職業災害保險及保護法既未定有公布期限之規定，則一經上訴人執行而公布於其機關網頁上，即持續供人瀏覽、查閱，在未下架前，其規制效力及執行結果仍繼續存在，並對被上訴人及其負責人之名譽造成不利益，故被上訴人對原處分公布其名稱及負責人姓名部分，提起撤銷訴訟，始得以回復原狀，而本件上訴人已將原處分關於被上訴人名稱及負責人姓名等事項公布於其機關網頁上，供人瀏覽、查閱，且其於原審自承在原處分遭撤銷確定前，均不會下架等情，乃以原判決將訴願決定及原處分均撤銷，依前開規定及說明，於法核無違誤。上訴意旨仍指摘系爭獎金具有勞務對價性，且具經常性，應屬勞基法第2條第3款規定之工資，原判決認定非屬工資

，有未盡職權調查義務、判決不適用法規、適用法令不當、判決不備理由之違法等語，核屬其一己主觀之見解，並不足採。

㈣綜上所述，原判決核無違誤，上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

五、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　31　　日

審判長法　官　畢乃俊

法　官　陳雪玉

法　官　魏式瑜

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　31　　日

書記官　林俞文