

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第二庭

112年度地訴字第89號

113年10月30日辯論終結

原告 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

被告 勞動部

代表人 何佩珊

訴訟代理人 柳皓文

郁淑芬

上列當事人間勞工職業災害保險及保護法事件，原告不服被告民國112年6月13日勞局費字第11201807410號裁處書（下稱原處分）、行政院112年9月15日院臺訴字第1125018193號訴願決定（下稱訴願決定），提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、訴願決定及原處分均撤銷。

二、訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

（一）本件原告不服被告所為新臺幣（下同）20,000元之罰鍰及公布其名稱等不利處分，依行政訴訟法第104條之1第1項第2款規定，應適用通常訴訟程序，以地方行政法院為第一審管轄法院。

（二）被告代表人原為許銘春，於訴訟進行中變更為何佩珊，並具狀聲明承受訴訟（本院卷一第355至358頁），核無不合，應予准許。

二、事實摘要：

被告所屬勞工保險局（下稱勞保局）審查原告所屬勞工鄭紫翎（下稱鄭君）於111年5月至112年4月期間之月薪資，認為

01 鄭君領取之個金A0績效獎金、個金A0年度業績獎金及房貸壽
02 險推廣獎金亦屬勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款之工
03 資而應計入月薪資，111年11月至112年1月的平均薪資應為
04 66,151元，原告本應於112年2月底前向被告申報調整，並應
05 申報112年3、4月之月投保薪資為66,800元，惟原告僅申報
06 38,200元（本院卷一第26、557頁），而有未覈實申報鄭君
07 月投保薪資之違規行為，違反勞工職業災害保險及保護法
08 （下稱災保法）第17條第1、2項及其施行細則第26條第1項
09 第1款規定。被告爰依災保法第98條第1款、第100條第1項規
10 定及「勞工職業災害保險罰鍰案件處理程序及裁罰基準附
11 表」（下稱災保案件裁罰基準附表），以原處分裁處原告罰
12 鍰20,000元，並公布原告名稱、負責人姓名、公告日期、處
13 分日期、處分字號、違反法規法條、違反法規內容及處分金
14 額（本院卷一第23、24、39頁）。原告不服，提起訴願，經
15 訴願決定駁回（本院卷一第30頁），遂提起本件行政訴訟。

16 三、原告主張及聲明：

17 （一）原告依金融消費者保護法第11條之1及中華民國銀行商業同
18 業公會全國聯合會所定銀行業務人員酬金制度應遵行原則，
19 訂定「臺灣新光商業銀行營業單位個人金融業務人員拓展業
20 務績效考核及業績獎金辦法」（下稱個金A0業績獎金辦
21 法），規定個人金融業務人員（下稱個金A0人員）之酬金制
22 度，包含個金A0績效獎金及個金A0年度業績獎金（下合稱業
23 績獎金），非僅以個金A0人員之工作成果單純量化評斷，尚
24 納入非財務指標作為衡量所屬員工績效之依據，並須考評個
25 金A0人員之行為是否符合法令規範及企業價值，在達一定標
26 準下才會發放，且有保留部分獎金扣回機制、採取分次遞延
27 發放方式等，與工資應全額給付不同，亦非員工單純提供勞
28 務、不問原告盈虧均可獲取之報酬，不具勞務對價性與給與
29 經常性。

30 （二）另鄭君111年5月、7月領取之房貸壽險推廣獎金部分，係依
31 「保險銷售獎勵處理辦法」及「111年第一季房貸壽險推廣

01 獎勵措施」所發給，該獎勵措施有特定適用期間之限制，僅
02 適用於特定之房貸壽險商品，且其獎勵來源是由訴外人新光
03 人壽股份有限公司提供予原告，經由原告將其分配予獎勵期
04 間內達成獎勵門檻之分行，再授權分行單位主管自行分配予
05 推廣房貸壽險有功人員。又保險契約撤件時不列入獎勵，達
06 獎勵標準之人員如發生未落實公平待客原則等情事者，原得
07 領取之相關獎勵皆不予發放，已發放之獎勵將予以收回。足
08 見房貸壽險推廣獎金亦不具勞務對價性及給與經常性。

09 (三)上開獎金均非工資，無庸計入鄭君月薪資，原告並無未覈實
10 申報鄭君月投保薪資之違規行為，原處分及訴願決定核有違
11 誤。又被告或其所屬勞保局就原告同一爭議行為，分別對原
12 告為本件原處分及未申報調整勞工退休金月提繳工資之處
13 分，亦違反行政罰法第24條禁止重複裁處之規定。

14 (四)先位聲明：原處分及訴願決定均撤銷。備位聲明：1、原處
15 分及訴願決定關於罰鍰20,000元部分均撤銷；2、確認原處
16 分及訴願決定關於公布原告名稱、負責人姓名、公告日期、
17 處分日期、處分字號、違反法規法條、違反法規內容及處分
18 金額部分違法。

19 四、被告答辯及聲明：

20 (一)依照被告改制前之行政院勞工委員會85年2月10日(85)台勞
21 動二字第103252號函(下稱系爭85年函)意旨，勞基法第2
22 條第3款所定工資，其定義重點應在該款前段所述「勞工因
23 工作而獲得之報酬」，應視其是否為勞工因工作而獲得之報
24 酬而定，非謂必須符合經常性給與要件始屬工資，該款末句
25 所稱「其他任何名義之經常性給與」，應指非臨時起意且非
26 與工作無關之給與而言。

27 (二)業績獎金為個金AO人員固定常態工作中可取得之報酬，與個
28 金AO人員之工作內容有關，且是每季發給，具經常性，另房
29 貸壽險推廣獎金亦難謂非與原告所屬員工提供勞務無關，均
30 應屬勞工因工作所獲得之報酬而為工資。

31 (三)鄭君111年11月至112年1月之月薪資總額已有變動增加，原

01 告應申報調整鄭君之投保薪資及勞工退休金提繳工資，原告
02 未為之，係二個不作為，分別處罰並無違反一事不二罰原
03 則。

04 (四)答辯聲明：原告之訴駁回。

05 五、兩造爭點（本院卷一第538、560頁）：

06 (一)業績獎金、房貸壽險推廣獎金是否屬於勞基法第2條第3款之
07 工資，或應為勞基法施行細則第10條第2款之獎金？

08 (二)原處分是否違反行政罰法第24條禁止重複處罰之規定？

09 六、除上開「二、事實摘要」所述者外，下列事項亦有以下所引
10 卷頁事證可稽，並為兩造所不爭執，均堪認定：

11 (一)勞保局112年6月12日保退三字第11260065430號函及第
12 11260065431號裁處書，認原告未按勞工退休金條例第3、
13 14、15條及其施行細則第15條規定申報調整鄭君勞工退休金
14 月提繳工資，依同條例第52條及53條之1規定，處罰鍰5,000
15 元，並公布原告之單位名稱及負責人姓名等資訊，以及逕予
16 更正及調整鄭君111年5月份至112年4月份月提繳工資，並補
17 收短計之勞工退休金（本院卷一第419至426、537、538、
18 560頁）。

19 (二)勞保局112年6月12日保費團字第11260161911號函，認原告
20 未依勞工保險條例第14條及其施行細則第27條規定，暨災保
21 法第17條及災保法細則第26規定，覈實申報鄭君之投保薪
22 資，乃逕行調整其勞（就）保投保薪資為45,800元及災保投
23 保薪資為55,400元，並自112年6月1日生效，其勞工退休金
24 月提繳工資一併自是日起依勞工退休金月提繳分級表適用之
25 等級調整生效（本院卷一第435至438、538、560頁）。

26 七、本件應適用法令：

27 (一)勞基法第2條第3款規定：「本法用詞，定義如下：三、工
28 資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計
29 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
30 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」

31 (二)勞基法施行細則第10條第2款規定：「本法第二條第三款所

- 01 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。
- 02 二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功
- 03 績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎
- 04 金。」
- 05 (三)災保法第16條第1項規定：「本保險之保險費，依被保險人
- 06 當月月投保薪資及保險費率計算。」
- 07 (四)災保法第17條第1、2項規定：「(第1項)前條第一項月投
- 08 保薪資，投保單位應按被保險人之月薪資總額，依投保薪資
- 09 分級表之規定，向保險人申報。(第2項)被保險人之薪
- 10 資，在當年二月至七月調整時，投保單位應於當年八月底前
- 11 將調整後之月投保薪資通知保險人；在當年八月至次年一月
- 12 調整時，應於次年二月底前通知保險人。前開調整，均自通
- 13 知之次月一日生效。」
- 14 (五)災保法第98條第1款規定：「投保單位有下列情形之一者，
- 15 處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰：一、違反第十七條第
- 16 一項至第三項規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多，
- 17 或未於期限內通知月投保薪資之調整。」
- 18 (六)災保法第100條第1項規定：「投保單位、雇主或全民健康保
- 19 險特約醫院、診所違反本法經處以罰鍰者，主管機關應公布
- 20 其名稱、負責人姓名、公告期日、處分期日、處分字號、違
- 21 反條文、違反事實及處分金額。」
- 22 (七)災保法施行細則第26條第1項第1款、第5項規定：「(第1
- 23 項)本法第十七條第一項所定月薪資總額，依下列各款認
- 24 定：一、受僱勞工：勞動基準法第二條第三款規定之工資；
- 25 不適用勞動基準法者，為從事勞動所獲致之報酬。……(第
- 26 5項)每月收入不固定者，以最近三個月收入之平均為準；
- 27 實物給與按政府公告之價格折為現金計算。」
- 28 (八)災保案件裁罰基準附表：違反第17條第1項至第3項，自勞保
- 29 局知悉投保單位該次違反行為之當日起，往前追溯一年內之
- 30 違反同項次受裁處罰鍰次數，第1次至第5次，裁處罰鍰2萬
- 31 元。

01 八、本院判斷：

02 (一)被告係依原告陳報之鄭君薪津明細表，認鄭君112年1月受領
03 之個金A0績效獎金87,624元，屬於工資，鄭君111年11月至
04 112年1月的平均薪資應為66,151元，原告未於111年2月底前
05 申報調整，因此作成原處分處罰原告（原處分卷第21至23
06 頁、本院卷一第26頁）。又原告於本院審理中，陳報鄭君
07 112年1月另有領取個金A0年度業績獎金102,555元（本院卷
08 二第98、101頁），亦涉及是否為工資而應一併計入月投保
09 薪資，進而影響本件原處分是否適法之判斷，是本院將就上
10 開二者之業績獎金一併析述本院看法。至於房貸壽險推廣獎
11 金，鄭君係111年5、7月受領（原處分卷第15、17頁），與
12 原處分無涉，本院爰不作判斷，合先說明。

13 (二)按勞基法第2條第3款所稱「工資」，須藉由其是否具「勞務
14 對價性」及是否屬「經常性給與」而為觀察，並應就雇主給
15 付予勞工金錢之實質內涵，即給付之原因、目的及要件等具
16 體情形，依一般社會通念以為判斷，而非僅以雇主給付時所
17 使用之「名目」為準。雇主依勞動契約、工作規則或團體協
18 約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，無論其名義
19 為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常
20 性取得之對價（報酬），即具工資之性質。但如依一般社會
21 通念就給付之原因、目的及要件等具體情形予以觀察，欠缺
22 勞務對價性或給與經常性者，即非屬勞動基準法第2條第3款
23 規定之工資（最高行政法院111年度上字第244號判決參
24 照）。勞工因工作而獲得之報酬，不一定具有對價性或經常
25 性（此觀勞基法施行細則第10條第2款例示年終獎金、競賽
26 獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金等，均與工
27 作有關，卻排除於工資範圍之外，即明），須具勞務對價性
28 及給與經常性始為工資，乃實務向來之穩定見解，系爭85年
29 函認為只要勞工因工作而獲得之報酬即屬工資，非必須符合
30 經常性給與要件，為本院所不採。

31 (三)又雇主依災保法規定申報被保險人（勞工）月投保薪資，因

01 保險費及將來之保險給付均以月投保薪資作為計算基礎，低
02 報月投保薪資固損及被保險人權益，但高報月投保薪資亦會
03 巧取保險給付而有害影響整體保險制度之健全及國庫（全體
04 納稅人）之利益，也所以災保法第98條第1款對於投保薪資
05 金額以多報少或以少報多均有處罰。是在災保法領域，個案
06 認定雇主某項給付是否屬於工資，不是單純涉及勞工私益的
07 問題，亦涉及整體保險制度及國庫財政之公益，且非單純的
08 法律問題，亦有關國家在保險政策上要將保險的蓄水池設定
09 為多大，以決定多少範圍的「勞工報酬」要納入此保險蓄水
10 池中而認為是「工資」、計入月投保薪資中。不論如何，行
11 政處罰及司法審查，均應注意，原則上只有在雇主可得合理
12 知悉應如何申報卻不如此作為的情形下，才得以處罰。

13 (四)本院查詢司法實務見解，最高行政法院對於「銀行業」理財
14 專員、個金、法金業務人員等的業務績效相關獎金，在衡酌
15 個案獎金相關發放標準後，結論均認為並非工資（最高行政
16 法院106年度判字第746號、107年度判字第545號、107年度
17 判字第657號、109年度判字第189號、110年度上字第593
18 號、110年度上字第794號、111年度上字第244號、111年度
19 上字第948號判決參照。其中106年度判字第746號、111年度
20 上字第244號判決，與本件一樣是涉及個金業務人員的業務
21 績效獎金。另外，最高法院103年度台上字第1659號、110年
22 度台上字第2287號判決，對銀行業也是相同結論）。但在證
23 券業等其他行業，似又有不盡一致的審查標準（例請參照最
24 高行政法院112年度上字第338號判決）。本院衡酌目前立
25 法、行政權並無建立更明確的何等報酬應納入月投保薪資的
26 標準，司法上，至少在「銀行業」的部分，則有上述較趨一
27 致的見解，堪可構成包含原告在內之銀行業相當之信賴，原
28 則自應依上述最高行政法院有關銀行業的見解，作為本件個
29 案認事用法上的遵循依據，除非有足以差別待遇的不同基礎
30 事實，否則不應作不同的判斷。

31 (五)依據原告所訂個金A0業績獎金辦法（本院卷一第79至87

01 頁），係依各項商品對銀行的貢獻度（含利息收入與手續費
02 收入等）、逾放情形、客戶申訴、內外部稽核檢查缺失及違
03 反法令遵循等事項，作為業績點數計算原則（第4條第1
04 項）。如為非循環動用之貸款案件，客戶提前清償，會扣回
05 業績點數（第4條第2項）。原告除就不同商品訂定不同的業
06 績點數核算標準與限制外，並就逾放情形、客戶申訴、內外
07 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
08 補辦事項等事項，列為非財務性指標，而有相關扣減業績點
09 數之規定（第4條第3、4項及附表1）。進而再依上開標準每
10 月結算個金A0人員之業績點數，且須每季合計之業績點數，
11 超出基本業績點數（即個金A0人員月本薪八倍，第3條第1
12 項），才就超出部分依比例核算當季業績獎金，並考量個金
13 A0之逾放情形及業績高低起伏之平衡度，保留部分獎金做為
14 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。
15 當季達標之個金A0人員，當季次月僅發放60%作為個金A0績
16 效獎金，剩餘40%則於年度結束後扣除當年度四個季中未達
17 基本業績點數之點數差額，計算個金A0年度業績獎金，20%
18 於次年初發放，20%於次年7月發放，如個金A0年度業績獎金
19 為負數，並會扣回同一考核年度內原發放之個金A0績效獎金
20 （第5條第1、2項及附表2）。

21 （六）可見，原告業績獎金之發放，固然與個金A0人員的勞務提供
22 有關，但並非全繫於其勞務之給付，而有一併考量原告企業
23 營運政策（原告因此就不同商品規定不同的業績點數核算標
24 準，及達月本薪八倍以上始發放業績獎金）、客戶權益衡平
25 暨案件品質、及法令遵循等非財務性指標，且為使個金A0人
26 員始終遵循上開要求，並將業績獎金分為當季次月、次年
27 初、次年7月發放，並有扣回機制，以符金融消費者保護法
28 第11條之1規範。堪認業績獎金除具備激勵勞工績效表現之
29 效果，亦兼顧客戶權益保障、符合金融法規之要求，而為原
30 告由其營收中抽取部分所得發給個金A0人員之獎金，核屬勞
31 基法施行細則第10條第2款所定具有恩惠、勉勵性質之獎

01 金，並非個金A0人員單純提供勞務即可必然獲取之對價，不
02 具勞務之對價性，而非勞基法第2條第3款所謂之工資。

03 (七)被告雖稱本件業績獎金與最高行政法院106年度判字第746號
04 判決所涉貢獻度獎金、授信保留獎金有所不同(本院卷二第
05 17至19頁)。惟該案貢獻度獎金、授信保留獎金的計算方式
06 雖與本件業績獎金有所差異，但這係涉及各銀行業者自己的
07 營運政策之差異所致。又該案授信保留獎金限勞工在職始得
08 領取，本件類似之個金A0年度業績獎金則無此限制，亦涉及
09 銀行業者恩惠、勉勵性獎金發放之政策，並不當然影響其性
10 質之判斷。該案獎金經認定係為激勵勞工士氣等，按其績效
11 由年度淨利中抽取部分比例發給在職員工之恩惠、勉勵性獎
12 金，本院認為本件業績獎金之性質與之並無重大差異，無由
13 作不同之判斷。

14 (八)綜上，原告112年1月發放與鄭君之個金A0績效獎金87,624元
15 及個金A0年度業績獎金102,555元，均非屬工資，無庸計入
16 月投保薪資，原告112年2月未向被告申報調整月投保薪資，
17 並無不法，被告以原處分裁處原告罰鍰20,000元，並公布原
18 告名稱、負責人姓名、公告日期、處分日期、處分字號、違
19 反法規法條、違反法規內容及處分金額，核有違誤，訴願決
20 決未予糾正，亦有未合。是原處分及訴願決定關於罰鍰
21 20,000元部分，自應撤銷；另原處分及訴願決定關於公布原
22 告名稱等之部分，被告自承在原處分遭撤銷確定以前，都不
23 會下架(本院卷二第210頁)，此部分雖因被告已為公布，
24 仍有撤銷實益，亦應撤銷。至於兩造爭執原處分是否違反行
25 政罰法第24條禁止重複處罰規定部分(見五、(二))，已不
26 影響本件判斷，爰不贅為審酌。是原告先位聲明請求撤銷原
27 處分及訴願決定全部，為有理由，應予准許。先位聲明既有
28 理由，備位聲明即無庸再為審酌，併予說明。

29 九、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資
30 料經本院斟酌後，核與判決不生影響，無一一論述之必要，
31 併予敘明。

01 十、結論：原告之訴為有理由，判決如主文。
02 中 華 民 國 113 年 11 月 27 日
03 審判長 法官 黃翊哲

04 法官 林敬超

05 法官 劉家昆

- 06 一、上為正本係照原本作成。
07 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
08 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
09 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
10 應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附
11 繕本）
12 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，
13 逕以裁定駁回。
14 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
15 法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不
16 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）
17

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. 上訴人或其代表人、管 理人、法定代理人具備 法官、檢察官、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 人或其代表人、管理 人、法定代理人具備會

01

	<p>計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。</p>
<p>(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，亦得為上訴審訴訟代理人</p>	<p>1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。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，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。</p>
<p>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。</p>	

02

中 華 民 國 113 年 11 月 27 日

03

書記官 張育誠

