

01 最 高 行 政 法 院 判 決

02 109年度判字第189號

03 上 訴 人 臺 北 市 政 府 勞 動 局
04 代 表 人 陳 信 瑜
05 訴 訟 代 理 人 曾 宛 婷
06 被 上 訴 人 遠 東 國 際 商 業 銀 行 股 份 有 限 公 司
07 代 表 人 侯 金 英
08 訴 訟 代 理 人 陳 金 泉 律 師
09 李 瑞 敏 律 師
10 黃 胤 欣 律 師

11 上 列 當 事 人 間 勞 動 基 準 法 事 件 ， 上 訴 人 對 於 中 華 民 國 108 年 1 月 2
12 日 臺 北 高 等 行 政 法 院 107 年 度 訴 字 第 534 號 判 決 ， 提 起 上 訴 ， 本 院
13 判 決 如 下 ：

14 主 文

15 上 訴 駁 回 。

16 上 訴 審 訴 訟 費 用 由 上 訴 人 負 擔 。

17 理 由

18 一、上訴人之代表人由賴香伶變更為陳信瑜，茲據其具狀聲明承
19 受訴訟，核無不合，應予准許。

20 二、被上訴人經營銀行與信託投資業，為適用行為時（下同）勞
21 動基準法（下稱勞基法）之行業。上訴人於民國106年7月11
22 日實施勞動檢查，發現被上訴人所訂定「遠東國際商業銀行
23 個人金融事業群業務獎勵實施方案」（下稱業務獎勵規定）
24 為其與理財專員（下稱理專）間約定之業務獎金發放標準，
25 約定每年分4季發放，每季獎金於當季過後第2個月給付，業
26 務獎勵規定於106年5月2日經其董事會決議通過修正時，已
27 過106年第1季，該季之理專業務獎金尚未發放，惟新修正之
28 業務獎勵規定溯及106年第1季業務獎金之計算方式，致其財
29 富管理部如附表所示理專丁佩慧等7名勞工原依修正前業務
30 獎勵規定所得領取106年第1季之業務獎金（下稱系爭獎金）
31 減少如附表所示，上訴人認系爭獎金乃績效獎金，應屬工資
32 ，被上訴人未經勞工同意逕自調整系爭獎金發放金額，致工

01 資未全額直接給付勞工，違反勞基法第22條第2項規定，乃
02 通知被上訴人陳述意見，經被上訴人以書面陳述意見，上訴
03 人審認後，仍認被上訴人未全額給付工資，第1次違反勞基
04 法第22條第2項規定，依同法第79條第1項第1款、第80條之1
05 第1項規定，以106年9月4日北市勞動字第10635986700號裁
06 處書（下稱原處分），處被上訴人罰鍰新臺幣（下同）2萬
07 元，並公布其名稱及負責人姓名（業經上訴人於106年11月3
08 日公布完竣）。被上訴人不服，循序提起行政訴訟，聲明：
09 訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷；確認原處分關於公
10 布被上訴人名稱及負責人姓名部分違法。嗣經臺北高等行政
11 法院（下稱原審）107年度訴字第534號判決（下稱原判決）
12 准許被上訴人聲明所示之請求。上訴人不服，提起上訴。

13 三、被上訴人起訴之主張、上訴人於原審之答辯及聲明，均引用
14 原判決所載。

15 四、原審為上訴人不利之判決，係略以：（一）系爭獎金之發給，在
16 金融消費者保護法第11條之1與「信託業薪酬制度之訂定及
17 考核原則」（下稱信託業薪酬訂定原則）之要求下，即使在
18 106年5月間修正業務獎勵規定前，附表所示之7名勞工所得
19 領取每季核算之業務獎金，是以引導理專工作著重業務面及
20 作業品質面之平衡，符合主管機關之信託業薪酬規範規定為
21 導向，除財務與非財務指標考核結果外，尚須視理專貢獻之
22 收益是否大於被上訴人投入成本而確有淨利而定，並非單純
23 提供勞務即得領取，且各項非財務指標考核，均涉及勞務給
24 付以外其他不確定因素評核而定，並可能視客戶紛爭、違法
25 情事、交易風險是否發生，對被上訴人是否造成損失，而得
26 予扣減，均與如附表所示勞工在106年第1季因勞務付出即得
27 經常性領取月薪、伙食費或加班費等工資之狀況，顯然有別
28 ，顯不具「勞務對價性」與「經常性給付」等工資之要件，
29 即使按修正前業務獎勵規定，系爭獎金也非屬勞基法第2條
30 第3款所稱之工資。上訴人主張因系爭獎金乃按業務獎勵規
31 定核發，是以理專工作績效為計算基礎，具有可預測之經常

01 性，且因與勞動檢查受訪副理稱獎金薪資福利一環，薪資福
02 利清冊又列有獎金名目，就具有勞務對價性與給付之經常性
03 ，應屬工資等語，實無視於系爭獎金在業務獎勵規定之制度
04 下，所涉諸多無關理專勞務工作之計給因素，自不可採。(二)
05 107年7月5日勞動部會同金融監督管理委員會（下稱金管會
06 ）暨相關金融業之企業工會，召開「研商銀行獎金發放規定
07 相關事宜」會議，依該會議結論，肯認業務獎金屬工資之結
08 論，是勞動部基於其主管法規之權責，本於其對勞基法之一
09 己法律見解，請求金融業監理機關之金管會，尊重其對勞基
10 法主管法規見解而獲致之行政機關協同意見，惟是否合於勞
11 基法立法者規範之意旨，原審仍得依法認定之，不受其拘束
12 。而被上訴人依業務獎勵規定核發之業務獎金，本不具工資
13 性質，上開行政會議結論仍無從為上訴人有利之認定。(三)被
14 上訴人究竟得否將修正後之業務獎勵規定溯及適用，逕而扣
15 減依修正前業務獎勵規定本得期待領取之業務獎金，因業務
16 獎金並非行為時勞基法第2條第3款規定所稱之工資，被上訴
17 人未給付業務獎金之行為，至多僅屬違反勞動契約高於工資
18 最低標準所應付獎金之契約爭議，尚不致違反勞基法第22條
19 第2項規定所要求「工資應全額直接給付勞工」之行政法上
20 義務。上訴人卻以被上訴人未全額給付如附表所示7名勞工1
21 06年第1季業務獎金，違反勞基法第22條第2項規定，而依行
22 為時同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定，以原處
23 分裁處被上訴人2萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名，
24 認事用法，均有違誤等詞，為其判斷之基礎。

25 五、上訴意旨略以：(一)改制前行政院勞工委員會（下稱勞委會）
26 87年8月20日（87）台勞動二字第035198號函：「績效獎金
27 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
28 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
29 定，應屬工資範疇，於計算退休金時，自應列入平均工資計
30 算。」101年9月24日勞保2字第1010028123號函：「『工資
31 』係指勞工因工作而獲得之報酬，以是否具有對價關係而定

01 。工程績效獎金，如因勞工工作達成預定目標而發放者，依
02 勞動基準法暨施行細則規定，應屬工資，得併入勞保月投保
03 薪資申報。」再參酌本院90年度判字第2199號判決、本院93
04 年度判字第923號判決、臺中高等行政法院106年度訴字第11
05 7號判決、高雄高等行政法院103年度簡上字第15號裁定、原
06 審104年度訴字第1029號判決意旨，凡勞工依一般情況從事
07 勞務可領取之給與，不問其次數或金額固定與否，此等因勞
08 工提供勞務即可取得對價之制度及常態性措施，均具有工資
09 性質。再依勞動部108年4月18日勞動條2字第1080130408號
10 函：「事業單位除底薪外，另有『業務銷售獎金』，前開獎
11 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
12 預定目標（包含數量或達成率等）發放，縱發給之標準尚考
13 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
14 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
15 。」可知銀行業業績獎金屬勞工因工作而獲得之報酬，上訴
16 人依勞基法第22條第2項規定予以裁處，洵屬正當。(二)被上
17 訴人之經濟活動確實為所僱理專以提供勞務（有形抑或無形
18 ）方式支撐，而被上訴人係基於降低自身之營運風險而附加
19 相當之條件予勞工，用以限縮勞工提供勞務後所得之對價，
20 顯然該條件之訂定，非屬臨時起意之性質，亦不得一概否認
21 理專未有提供勞務之事實，系爭獎金係屬勞基法之實質工資
22 。原判決採「並非理專單純提供勞務有工作給付即經常可得
23 獎金」之概念，認定其屬恩惠性給予，而除去勞工法定權益
24 之取得，顯屬適用法律錯誤。(三)依金管會規定可知，理專之
25 工作價值即為與客戶直接接觸，依據客戶需求作財務規劃或
26 資產配置，為被上訴人創造利潤，進而獲得手續費收入。然
27 因理專每月貢獻之工作價值難以預測，尚須視客戶委託規劃
28 之總資產規模、手續費收入及客戶數決定，故銀行業從以前
29 到現在與理專約定薪資結構分為契約工資及經濟工資，經濟
30 工資設置目的是為了合理反映理專之報酬，則系爭獎金自應
31 評價為工資，原判決認事有誤。且該領域於僱傭門檻之篩選

01 ，無非針對個人之學歷、資歷、能力、品行等進行評估，就
02 能力上，則需藉由法定金融證照之取得作為依據。由此可知
03 ，理專之薪資組成，除每月固定工資外，亦應涵蓋其於法定
04 正常工時內基於自身之專業度，為被上訴人之經濟活動所為
05 有形或無形之勞動而得之浮動獎金，即本案「系爭獎金」之
06 爭點。被上訴人未經勞工同意而將得預期因提供勞務所獲得
07 之報酬逕自扣發致未全額給付勞工工資，使系爭獎金於業務
08 獎勵規定修正後有短少，違反勞基法第22條第2項規定已臻
09 明確。(四)原判決遽認被上訴人規定員工於發放業務獎金時已
10 不在職者，不具請領資格，未違背法令強制規定，然此如同
11 要求勞工遵守最低服務年限，限制勞工轉換工作之自由，使
12 理專已成就之20%遞延獎金無得領取，造成理專之勞動生產
13 力與實質薪資之增幅不對稱，未詳查經金管會備查之信託業
14 薪酬訂定原則第6條第4款規定：「浮動獎酬應於考核完成後
15 始得發放」，更倒果為因，以被上訴人規定之在職發放條款
16 足徵業務獎金屬雇主所為獎勵性、恩惠性之給與，忽視個別
17 勞動條件變更，應經個別勞工同意始得變更，原判決顯違背
18 法令，且理由矛盾。(五)一般而言，從事業務性質工作之勞工
19 ，其業績難免有好有壞，惟此無礙於業務獎金係為工作對價
20 之認定，業務獎金數額不固定，係與勞工之工作表現相關，
21 不足作為否認業務獎金係工資之依據。今雇主利用契約自由
22 之名轉嫁成本已屬不該，若因此使業務獎金失去工資性質而
23 可任由雇主決定是否發給，無異於給理專等勞工雙重不利益
24 ，要非合理。銀行係基於其經營目的或落實法令遵守，而於
25 業務獎金之財務指標或非財務指標列入「非全然與勞務提供
26 有關」項目，惟此等做法均係雇主指揮監督權之行使，勞工
27 僅係遵照其指示履行勞務而已，要難以此否認銷售商品行為
28 及成果之勞務對價性，進而否認業務獎金具有工資之性質。
29 依司法院釋字第740號解釋，法院之判決亦不能因銀行遵守
30 治理守則，業務獎金於年度終了後始發給放款承辦人員，即
31 認定業務獎金非屬工資，仍應以該項給與是否具有工作對價

01 之性質為斷。業務獎金具有「工作對價」性質應無可議，僅
02 因銀行業之特性而必須待年度終了，完成對於消費金融業務
03 人員全部之核算後，始能確定其是否符合領取之資格，但並
04 無礙於其係工作對價之認定結果等語。

05 六、經核原判決並無違誤。茲就上訴理由再予補充論述如下：

06 (一)按勞基法第2條第3款規定：「本法用辭定義如左：…三、
07 工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計
08 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
09 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」同法施行細則第
10 10條規定：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性
11 給與係指左列各款以外之給與：一、紅利。二、獎金：指年
12 終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎
13 金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。…」可知，
14 勞基法上所稱之「工資」，乃勞工因工作而獲得之報酬，包
15 括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等
16 方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與，且須
17 藉由其是否具「勞務對價性」及是否屬「經常性給與」而為
18 觀察，並應就雇主給付予勞工金錢之實質內涵，即給付之原
19 因、目的及要件等具體情形，依一般社會通念以為判斷，而
20 非僅以雇主給付時所使用之「名目」為準。是雇主依勞動契
21 約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應
22 為之給與，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞
23 務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之
24 性質。反之，如給付之性質欠缺「勞務對價性」或「給與經
25 常性」之一，即難認屬於勞基法第2條第3款所謂之「工資」
26 。而雇主為激勵勞工士氣、留住或吸引人才，按績效由年度
27 盈餘中抽取部分所得發給在職員工之獎金，由於需視雇主年
28 度盈餘狀況、個人表現及是否在職，以決定是否核發及其金
29 額，顯見其非單純因勞工提供勞務即可必然獲取之對價，亦
30 非勞工於制度上得經常性領得之給與，核屬勞基法施行細則
31 第10條第2款所定具有恩惠、勉勵性質之給與，而非勞基法

01 第2條第3款所謂之「工資」。

02 (二) 原判決已論明：被上訴人訂定業務獎勵規定，是在金融消費
03 者保護法第11條之1與信託業薪酬訂定原則之要求下，引導
04 理專工作著重業務面及作業品質面之平衡，調整財務指標及
05 非財務指標權重及內容。系爭獎金之計算是以「(當季信託
06 收益+非信託收益+其他新商品手續費收益-當季基本產能
07) \times 發放率+RM新增理財戶定額獎金」為計算，且當季基本
08 產能還授權事業群主管依市場及業務需求調整，才得以計算
09 理專可得之獎金，並非理專單純提供勞務有工作給付即經常
10 可得獎金，此由理專勞工工資清冊顯示，其等各月領取業務
11 獎金差異甚鉅，甚至多有數月份業務獎金為零，但各當月均
12 仍穩定領有月薪、伙食費或加班費等薪資之狀況，可證業務
13 獎金與被上訴人投資服務收益，以及連結市場與業務需求之
14 當季基本產能狀況相連結，而未與理專勞務工作給付，形成
15 經常性對價關係。獎勵核發標準是以每月各項KPI(即績效
16 評核指標)之目標達成率為核發標準，其權數計算，除信託
17 、非信託收益等財務指標外，還包括非財務指標占權重比例
18 40%，包括客戶紛爭或滿意度、內控及作業品質、短線交易
19 、綜合評分(含證照、訓練時數、接觸率、測驗分數等)項
20 目，其標準重在理專業務行為與自身專業能力之引導，難認
21 與勞工之勞務有對價關係。且業務獎勵規定在核發業務獎金
22 標準，設定當季獎金發放比例僅80%，其餘20%則在無違法
23 、客訴或風險產生下，於業績所屬期間終了後5個月核發，
24 以避免理專為求獲取佣金而不擇手段，此規定與信託業薪酬
25 訂定原則相符，且有其必要性，與勞工付出勞務即應得對待
26 給付工資之性質，也顯有差異。又業務獎勵規定之在職發放
27 條款，具有激勵勞工士氣，鼓勵勞工久任之用，更足徵業務
28 獎金屬獎勵性、恩惠性之給與，與勞工提供勞務後無論是否
29 仍在職，雇主均應給付工資之性質有所差異。從而，原判決
30 因認系爭獎金不具「勞務對價性」與「給與經常性」之要件
31 ，非屬勞基法第2條第3款所謂「工資」之範圍，被上訴人並

01 無違反該法第22條第2項規定之情事，上訴人以原處分裁處
02 被上訴人，即有違誤，乃將訴願決定及原處分關於罰鍰部分
03 均撤銷，並確認原處分關於公布被上訴人名稱及負責人姓名
04 部分違法，核無違誤。上訴意旨稱：被上訴人之經濟活動乃
05 其所僱理專以提供勞務（有形抑或無形）方式支撐，理專之
06 工作即為依據客戶需求作財務規劃或資產配置而為被上訴人
07 創造利潤，故系爭獎金應評價為理專基於自身之專業度而為
08 被上訴人之經濟活動所為有形或無形之勞動而得之經濟工資
09 （浮動獎金），另業務獎勵規定之在職發放條款，限制勞工
10 轉換工作之自由，使理專已成就之20%遞延獎金無得領取，
11 原判決未詳查信託業薪酬訂定原則第6條第4款規定浮動獎勵
12 應於考核完成後始得發放，忽視個別勞動條件變更應經個別
13 勞工同意，令雇主利用契約自由之名轉嫁成本，造成勞工之
14 不利益，顯違背法令及理由矛盾云云。然查，業務獎勵規定
15 在核發業務獎金標準上，已設定當季獎金發放比例為80%，
16 亦即理專為被上訴人之經濟活動所提供之勞務，已獲有一定
17 比例之獎金，至系爭獎金（即上訴人所指20%遞延獎金）之
18 條件成就，猶待無違法、客訴或風險產生之情形下，於業績
19 所屬期間終了後5個月核發，避免理專為求獲取酬金而不擇
20 手段，核與信託業薪酬訂定原則第6條第4款「浮動獎勵應於
21 考核完成後始得發放」之規定相符，亦與勞工付出勞務即得
22 對待給付工資之性質有別，況業務獎勵規定之在職發放條款
23 ，係為激勵勞工士氣、鼓勵勞工久任，當屬勞基法施行細則
24 第10條第2款所定之恩惠性、勉勵性給與，不得列入勞基法
25 第2條第3款所謂「工資」之範圍。上訴人之主張，為其歧異
26 之法律上見解，洵不足採。

27 (三)上訴人所舉勞委會87年8月20日(87)台勞動二字第035198
28 號函、101年9月24日勞保2字第1010028123號函，暨勞動部1
29 08年4月18日勞動條2字第1080130408號函，係分別就績效獎
30 金、業務銷售獎金是否屬於工資之疑義而為之函釋，惟各該
31 案件仍須視給付之原因、目的及要件等具體情形，依一般社

01 會通念以為判斷，自難逕以上開行政函釋作為推論系爭獎金
02 亦屬工資之論據。

03 (四)至上訴人所舉本院90年度判字第2199號判決意旨，固認功績
04 獎金、安全獎金、載客獎金之發給，難謂非因工作而獲得之
05 報酬，均屬工資之範疇，惟上開判決之個案受處分人係汽車
06 客運業，與本件為銀行業，已有不同，且其獎金與本件業務
07 獎金之發給規定，亦屬有異，尚難逕予比附援引。另舉本院
08 93年度判字第923號判決意旨，係認該案原審未提示薪資表
09 等證物供辯論而為該案原告不利之判決爰予廢棄發回，尚非
10 逕認該案之教育補助費、工作服代金等即屬工資之範疇。又
11 所舉臺中高等行政法院106年度訴字第117號判決、高雄高等
12 行政法院103年度簡上字第15號裁定、原審104年度訴字第10
13 29號判決，乃分別就加油站之夜點費及全勤獎金、製造業等
14 之績效獎金、電腦及週邊設備軟體零售業之業績獎金所為之
15 裁判，核其個案之情形與本件有別，亦難比附援引。此外，
16 司法院釋字第740號解釋係就保險業務員與其所屬保險公司
17 所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為勞基法第2條第6款所稱
18 勞動契約而為之解釋，與本件系爭獎金是否屬勞基法第2條
19 第3款「工資」之判斷無涉，亦難據此作為有利於上訴人之
20 認定。

21 (五)綜上所述，原判決已就系爭獎金之性質是否為勞基法第2條
22 第3款所謂「工資」之範圍乙節，敘明其判斷之法律依據，
23 對上訴人在原審之主張如何不足採之論據取捨等，亦已詳為
24 論斷，且將事實認定之依據及得心證之理由記載於理由項下
25 ，難認有何違背法令或理由矛盾情事。上訴論旨，無非執其
26 歧異之見解，指摘原判決違誤，求予廢棄，為無理由，應予
27 駁回。

28 七、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項
29 、第98條第1項前段，判決如主文。

30 中 華 民 國 109 年 4 月 9 日
31 最高行政法院第三庭

01 審判長法官 吳 明 鴻
02 法官 蕭 惠 芳
03 法官 林 欣 蓉
04 法官 高 愈 杰
05 法官 曹 瑞 卿
06 以上正本證明與原本無異
07 中華民國 109 年 4 月 9 日
08 書記官 莊 子 誼