

裁判字號：最高行政法院 107 年判字第 545 號判決

裁判日期：民國 107 年 09 月 20 日

裁判案由：勞動基準法

最 高 行 政 法 院 判 決

107年度判字第545號

上 訴 人 臺北市府勞動局

代 表 人 賴香伶

訴訟代理人 楊倍瑜

曾麗嫻

被 上 訴 人 安泰商業銀行股份有限公司

代 表 人 丁予康

訴訟代理人 陳金泉 律師

葛百鈴 律師

李瑞敏 律師

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國107年4月24日臺北高等行政法院106年度訴字第1506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、上訴人所屬臺北市勞動檢查處（下稱勞檢處）於民國105年8月24日派員實施勞動檢查，認為被上訴人有下列違法情事：

（一）勞工白○○（下稱白君）於105年2月延長工時計2小時，並經被上訴人於105年3月給付延長工時工資計新臺幣（下同）731元。嗣被上訴人於105年5月發給白君105年1月至3月當季業績獎金5,370元，應併將平均每月業績獎金列入計算平日每小時工資額，據以計發延長工時工資計747元。惟被上訴人未補足給付延長工時工資差額，違反行為時勞動基準法（下稱勞基法）第24條規定。（二）被上訴人未經工會同意，使勞工陳○○（下稱陳君）、楊○○（下稱楊君）於105年4月至6月間延長工作時間，違反勞基法第32條第1項規定。上訴人審認被上訴人違反行為時勞基法第24條規定，且為5年內第2次違反及第4次違反同法第32條第1項規定，爰依行為時勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）第3點、第4點等規定，以105年12月14日北市勞動字第0000000000號裁處書（下稱原處分）分別處被上訴人5萬元及20萬元罰鍰，並公布被上訴人名稱及負責人姓名。被上訴人不服，提起訴願遭駁回，提起行政訴訟，經原審判決將訴願

決定及原處分關於罰鍰合計25萬元部分撤銷，並確認原處分關於「公布受裁處人即被上訴人之名稱與負責人姓名」部分為違法。上訴人不服，提起本件上訴，求為判決廢棄原判決，撤銷訴願決定及原處分關於被上訴人違反行為時勞基法第24條規定之裁處部分（即白君部分）。（至原判決撤銷訴願決定及原處分關於被上訴人違反行為時勞基法第32條規定之裁處部分－即陳君、楊君部分，上訴人未提起上訴，已告確定）。

- 二、被上訴人起訴主張：銀行從業人員獎金並非員工個人有勞務給付即可獲得，尚受到其他與勞工無關或制度面之因素影響，行方並有視營運以及市場狀況調整評核項目之權利，並針對特定商品、不同時期與不同經營策略擬定發放辦法，為雇主單方恩惠性之給與，自非勞基法第2條第3款規定之工資。本件白君所領之協銷獎金，其計算公式為「當季財務指標達成率□60%+當季非財務指標達成率□40%」。上訴人竟將其誤認為勞基法第2條第3款之工資，遽以被上訴人未將該業務獎金納入白君加班費之計算而作成裁處，實有違誤等語。
- 三、上訴人則以：依改制前行政院勞工委員會（下稱勞委會）77年6月2日（77）臺勞動2字第00000號函、85年2月10日（85）臺勞動2字第000000號函意旨，工資，係指勞工因工作而獲得之報酬。於勞基法上就工資的定義觀之，係以是否具有「勞務之對價」及「經常性之給與」之性質而定，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質。就被上訴人所述，白君轉介客戶予理專，理專銷售商品後，手續費為計算指標達成率之基準，惟OTC個人財務指標存在勞工提供勞務，將客戶轉介給理專之部分，非被上訴人所述之完全取決於他人之工作情況，又觀業務獎勵實施要點及其附件，其非財務指標，勞工需完成遵守法令稽核缺失、確實執行認識客戶作業、作業風險、客訴、專案配合等業務作為評分項目，而該等項目皆與勞工平日勞務提供情況相關，難認其不存在勞務對價。故被上訴人未將每月平均之業績獎金，列入計算延長工時工資基礎，僅給付731元，其違反行為時勞基法第24條規定事實已構成，上訴人依法處分，自屬有據等語，資為抗辯，求為判決駁回被上訴人之訴。
- 四、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：本件爭點在於業績獎金是否屬於工資？被上訴人未將業績獎金計入白君加班費之計算，是否違反勞基法第24條規定？經查：被上訴人為激勵、獎勵營業單位積極推展財富管理業務，提升全行收益、達成全行目標，定有「安泰商業銀行營業單位推展財富管理業務獎勵實施要點」（下稱獎勵要點），白君為分行存匯部門（OTC）之人員，為獎勵要點適用對象。依獎勵要點第4條規定，業績及獎金發放方式，除專案另有規定外，應考量全行當年度稅前盈餘達成預算比例之多寡、股東權益報

酬率、是否出現影響全行績效及盈餘之政策性、不可控制或其他異常項目等因素後，始依該要點辦理。獎金之發放應併同考量員工酬勞、股東預期報酬及全行績效決定之。且得視業務推廣策略簽報後調整業務指標之項目、權重、定義、計算方式及獎金調整率。而其財管協銷獎金，是否發放及發給之金額，取決於轉介客戶予理專之財務指標及非財務指標，並以「當季財務指標達成率 $\square 60\%$ + 當季非財務指標達成率 $\square 40\%$ 」計算其業績達成率（見前開獎勵要點第14條第1項第1款）。財務指標達成率之計算，尚須理專完成相關商品方有手續費可得計算，此取決於理專之銷售能力、其銷售之商品是否符合客戶所需，非白君轉介客戶予理專即可領取業績獎金。至於非財務指標達成率之計算，則以白君有無違反法令、內規、稽核缺失、保險照會漏件、作業風險案件、客訴案件、證照缺件等情形而定（見獎勵要點附表四），如有，將依情節嚴重程度扣減達成率之特定比率，業績獎金因此而有遭折減比率之可能。況依獎勵要點第14條第3款規定，只要業績達成率未達80%以上，無論係因財務指標或非財務指標所致，白君皆不得領取業績獎金，足見前開業績獎金之發放，並非繫於勞工白君一己勞務之付出即可必然獲取之對價（報酬），亦非其制度上經常可以領得之給付，且其金額亦不固定，與勞工單純提供勞務即可穩定、經常、不論被上訴人盈虧均可獲取之經常性給與有別，應屬勞基法施行細則第10條第2款所定兼具有激勵勞工士氣、鼓勵勞工性質之恩惠性、獎勵性給與，核非屬勞基法第2條第3款所謂「工資」之範圍。原處分認為業績獎金屬工資範圍，應計入計算加班費，而認為被上訴人給付白君之加班費不足額，違反勞基法第24條規定，自有違誤。是被上訴人並無違反勞基法第24條之情事，原處分依同法第79條第1項第1款規定裁處罰鍰及第80條之1第1項規定公布被上訴人名稱及負責人姓名，於法即有違誤。訴願決定未予糾正，亦有未合，被上訴人訴請撤銷訴願決定及原處分關於裁罰被上訴人5萬元部分，並請求確認原處分關於公布被上訴人名稱與負責人姓名部分違法，為有理由，應予准許等語。

- 五、上訴意旨略謂：（一）被上訴人所提具之104年12月31日核定修正獎勵要點第4條僅規定：「個人金融總處得視業務推廣策略，簽報個人金融總處長同意後調整各級人員業績項目之權重、定義、計算方式及獎金調整率。」且獎勵要點附表於106年1月25日始核定修正，上訴人所屬勞檢處於105年8月24日派員實施勞動檢查時，被上訴人並未提具該獎勵要點附表，是上訴人認定被上訴人違法事實於105年2月，並於105年12月14日做成裁處，而非認定被上訴人於106年未足額給付勞工延長工時工資。原判決引用106年10月5日核定修正之獎勵要點規定及106年1月25日核定修正之獎勵要點附表，皆係於上訴人105年8月24日派員實施勞動檢查且作成裁處後所

訂定，核與本案無涉，原判決未察，遽撤銷原處分關於行為時勞基法第24條規定部分，顯採證及認事有誤。（二）系爭業績獎金為被上訴人營業費用，非由年度盈餘中抽取部分所發給在職員工之獎金，若被上訴人主張為盈餘，則應由被上訴人負舉證之責；又業績獎金是否為被上訴人由年度盈餘中抽取部分所發給在職員工之獎金應視105年Q1損益表及105年1月至3月份營業費用月報而定，若為盈餘則於該財務報表中營業收入-營業成本=營業毛利，營業毛利-營業費用=營業淨利（淨損），營業淨利（淨損）-營業外收益及費損=繼續營業單位稅前淨利，繼續營業單位稅前淨利-所得稅費用=繼續營業單位本期淨利，最後得出之繼續營業單位本期淨利始為盈餘，如該業績獎金被計入營業費用，則非商業會計法所稱之盈餘，然本案未見被上訴人提具相關證據，原判決即認業績獎金為勞基法施行細則第10條第2款所定具有恩惠、勉勵性質之給與，原判決顯採證及認事有誤。又業績獎金若如原判決所述需視雇主年度盈餘狀況、個人表現及是否在職，以決定是否核發及其金額，則勞工於達成業績獎金目標後，無得對該業績獎金給付之支付有一定的預見可能性，如何達成獎勵要點第1條規定激勵勞工達成個人金融總處營運目標？原判決所述顯悖於論理法則及經驗法則。（三）原判決指「財務指標達成率之計算，尚須理專完成相關商品方有手續費可得計算，此取決於理專之銷售能力、其銷售之商品是否符合客戶所需，非白君轉介客戶予理專即可領取業績獎金。」惟全卷未見此段事實認定之依憑證據為何？在原判決中付之闕如，實際上，OTC櫃員之工作內容已與以前僅需單純辦理存匯業務不同，現除了辦理臨櫃存匯業務之外，尚有協銷理財業務、房信貸招攬、信用卡招攬業務，且領有相關信託或保險證照即可自行銷售保險或基金，若屬自行銷售部分於信託或基金申購書上會載明業務人員姓名，若屬協銷部分於信託或基金申購書上亦會載明協銷人員姓名，且事後顧客售後服務多由OTC櫃員負責，故白君從產品介紹、銷售至售後服務一連串提供勞務之過程皆為其工作內容，非僅轉介客戶予理專人員，然原審僅採被上訴人單方面說詞，調查證據未臻完備，不足以判斷事實之真偽，顯構成判決不備理由之違法。（四）查被上訴人104年12月31日核定修正之獎勵要點第14條第2項第2款規定：「OTC因特殊原因無法到勤或當月請（休）假累計達10天以上者，得經通路管理部主管同意後，依比例酌予調整其當月財務指標之目標」，可稽該業績獎金目標之達成係白君於工作時間內提供勞務獲得之報酬。又該獎金制度除主要檢視勞工實際所達業績目標外（當季財務指標達成率60%+當季非財務指標達成率40%計算其業績達成率），另參以非財務指標，以使業務人員注意推介行為符合相關法令，避免客戶權益受損，該業績獎金之性質仍為勞務提供而獲得之報酬，非財務指標僅係作為監督警示，其性質亦

不具恩惠性給與，惟原判決就上訴人提出之證據摒棄不採，又未說明不採之理由，顯構成判決不備理由之違法。（五）按銀行業獎酬制度發展沿革、該加給之發放對象係限制需與推展財富管理業務直接有關，且完全符合該職務應具備之證照者，按勞工提供之勞務約定手續費收入達成率對應之獎金率於一定時期（每季）反覆給付，並訂有追回機制等，可稽系爭業績獎金屬勞基法第2條第3款所謂「工資」之範圍。又業績獎金與勞務之間仍具有對價性，不因增加事中、事後風險管理機制（稽核缺失、客訴紛爭及服務品質監測等）該業績獎金即不具勞基法所定義之工資性質，再者，建置完整的企業風險管理機制，以兼顧金融消費者保護，本係雇主應負之責任，故原判決認為系爭業績獎金應屬勞基法施行細則第10條第2款所定兼具有激勵勞工士氣、鼓勵勞工性質之恩惠性、獎勵性給與，核非屬勞基法第2條第3款所謂「工資」之範圍，顯認事有誤。（六）參酌被上訴人104年12月31日核定修正獎勵要點第22條第4項及第6項規定，該業績獎金之發放對象係限制需與推展財富管理業務直接有關，且完全符合該職務應具備之證照者，按季手續費收入達成率對應之獎金率發放，並訂有追回機制，該加給顯係因所從事工作所獲致之報酬並具有勞務對價性、給付之經常性，即難謂非屬工資，原判決顯認事有誤。（七）參酌目前司法實務關於「工資」之見解，係以該項給付之實際性質是否具有「勞務對價性」及「經常性」為判斷，查業績獎金為被上訴人為推展財務管理業務，達成預定的獲利目標，該業績獎金與業務之間明顯具有對價性。再者，如勞工依據工作規則或勞動契約之規定而可期待取得之報酬，因給付之成就條件與數額已制度化，且在時間上及次數上經常發生，則該業績獎金應已具有經常性，故綜合上述兩項工資判斷標準，系爭業績獎金當屬工資。（八）系爭業績獎金與工作之質量或效率有牽連關係，目標之達成係白君於工作時間內提供勞務獲得之報酬，且績效優劣尚會連帶影響績效考核，另按銀行業獎酬制度發展沿革、該加給之發放對象係限制需與推展財富管理業務直接有關，且完全符合該職務應具備之證照者，按勞工提供之勞務約定手續費收入達成率對應之獎金率於一定時期（每季）反覆給付，並訂有追回、檢討機制等可稽，該業績獎金核屬勞基法第2條第3款所指之「工資」無訛。此外，銀行業理財業務人員已因被上訴人實施理專新獎酬制度，納入非財務指標內容，導致業績獎金減少，若原判決又未加以查明逕認該業績獎金為勞基法施行細則第10條第2款所定具有恩惠、勉勵性質之給與，恐戕害勞工之權益甚大。另原判決就上訴人言詞辯論意旨狀答辯意旨三(一)提出之證據及理由摒棄不採，又未說明不採之理由，亦構成判決不備理由之違法。（九）業績獎金屬工資範疇，原則上調整業績獎金屬勞動條件之變更，應經勞資雙方協議後始得變更，本件被上訴人依據「銀行

業務人員酬金制度應遵行原則」第7條規定，參考訂定財務指標及非財務指標，變更計績方式縱符合勞基法第22條第2項但書，然財務指標及非財務指標發放標準皆依據勞工提供勞務之情況而發放，自應屬工資範疇。又遞延之業績獎金仍屬於工資的範疇，且遞延之金額依據獎勵要點，業務員符合一定條件下，被上訴人即有支付勞工給與之義務，因此對遞延獎金勞工是有工資債權的請求權，不代表勞資雙方提前終止勞動契約，被上訴人即能免除該等債務。再者，原判決指「財務指標達成率之計算，尚須理專完成相關商品方有手續費可得計算。」與被上訴人106年10月27日行政訴訟起訴狀內容相同，然白君協銷理財業務工作事實是否如被上訴人所述尚須理專完成相關商品方有手續費可得計算，影響本件系爭財管協銷獎金是否具勞務對價性及給付之經常性之認定，然原審未依職權查明，亦有違反行政訴訟法第125條第1項及第133條規定之違法云云。

六、本院經核原判決並無違誤。茲就上訴理由再予補充論述如下：

- (一) 按行為時勞基法第24條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。三、依第32條第3項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。」第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰：一、違反……第22條至第25條……規定。」第80條之1第1項規定：「違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或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」
- (二) 次按行為時勞基法第2條第3款規定：「本法用辭定義如左：……（第3款）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條規定：「本法第2條第3款所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：一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。……」可知，勞基法上所稱之「工資」，乃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，且須藉由其是否具「勞務對價性」及是否屬「經常性給與」而為觀察，並應就雇主給付予勞工金錢之實質內涵，即給付之原因、目的及要件等具體情形，依一般社會通念以為判斷，

而非僅以雇主給付時所使用之「名目」為準。是雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質。反之，如給付之性質欠缺「勞務對價性」或「給與經常性」之一，即難認屬於勞基法第2條第3款所謂之「工資」。而雇主為激勵勞工士氣、留住或吸引人才，按績效由年度盈餘中抽取部分所發給在職員工之獎金，由於需視雇主年度盈餘狀況、個人表現及是否在職，以決定是否核發及其金額，顯見其非單純因勞工提供勞務即可必然獲取之對價，亦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第10條第2款所定具有恩惠、勉勵性質之給與，而非勞基法第2條第3款所謂之「工資」。

- （三）又事實認定乃事實審法院之職權，苟其事實之認定符合證據法則，縱其證據之取舍與當事人所希冀者不同，致其事實之認定亦異於該當事人之主張者，亦不得謂為判決有違背法令之情形。原判決已論明白君為被上訴人分行存匯部門（OTC）之人員，為獎勵要點適用對象；依獎勵要點第4條規定，業績及獎金發放方式，除專案另有規定外，應考量全行當年度稅前盈餘達成預算比例之多寡、股東權益報酬率、是否出現影響全行績效及盈餘之政策性、不可控制或其他異常項目等因素後，始依該要點辦理。獎金之發放應併同考量員工酬勞、股東預期報酬及全行績效決定之。且得視業務推廣策略簽報後調整業務指標之項目、權重、定義、計算方式及獎金調整率。而其財管協銷獎金，是否發放及發給之金額，取決於轉介客戶予理專之財務指標及非財務指標，並以「當季財務指標達成率 $\square$ 60%+當季非財務指標達成率 $\square$ 40%」計算其業績達成率（見獎勵要點第14條第1項第1款）。財務指標達成率之計算，尚須理專完成相關商品方有手續費可得計算，此取決於理專之銷售能力、其銷售之商品是否符合客戶所需，非白君轉介客戶予理專即可領取業績獎金。至於非財務指標達成率之計算，則以白君有無違反法令、內規、稽核缺失、保險照會漏件、作業風險案件、客訴案件、證照缺件等情形而定（見獎勵要點附表四），如有，將依情節嚴重程度扣減達成率之特定比率，業績獎金因此而有遭折減比率之可能。況依獎勵要點第14條第3款規定，只要業績達成率未達80%以上，無論係因財務指標或非財務指標所致，白君皆不得領取業績獎金，足見前開業績獎金之發放，並非繫於勞工白君一己勞務之付出即可必然獲取之對價（報酬），亦非其制度上經常可以領得之給付，且其金額亦不固定，與勞工單純提供勞務即可穩定、經常、不論被上訴人盈虧均可獲取之經常性給與有別，應屬勞基法施行細則第10條第2款所定兼具有激勵勞工士氣、鼓勵勞工性質之恩惠性、獎勵性

給與。從而，原判決因認業績獎金非屬勞基法第24條第3款所謂「工資」之範圍。被上訴人並無違反勞基法第24條之情事。上訴人認為業績獎金屬工資範圍，應計入計算加班費，被上訴人給付白君之加班費不足額，違反勞基法第24條規定，而裁處被上訴人罰鍰5萬元、公布被上訴人名稱及負責人姓名，即有違誤，乃判決將原處分關於罰鍰5萬元及該部分訴願決定均撤銷，並確認原處分關於公布被上訴人名稱及負責人姓名部分違法，核無違誤。上訴人主張：系爭業績獎金具有勞務對價性、給付之經常性，不因增加事中、事後風險管理機制（稽核缺失、客訴紛爭及服務品質監測等）該業績獎金即不具勞基法所定義之工資性質，即其應屬勞基法第24條第3款所謂「工資」之範圍，原判決認定業績獎金非屬工資，而為勞基法施行細則第10條第2款所定具有恩惠、勉勵性質之給與，其採證及認事有誤，且悖於論理法則及經驗法則云云，為其歧異之法律上見解，洵不足採。

- （四）又查，上訴人所屬勞檢處於105年8月24日派員至被上訴人實施勞動檢查，認定勞工白君於105年2月延長工時計2小時，並經被上訴人於105年3月給付延長工時工資計731元，嗣被上訴人於105年5月發給白君105年1月至3月當季業績獎金5,370元，應併將平均每月業績獎金列入計算平日每小時工資額，據以計發延長工時工資計747元，被上訴人未補足給付延長工時工資差額，違反行為時勞基法第24條規定。勞檢處爰以105年9月8日北市勞檢條字第0000000000000000號函檢送勞動檢查結果通知書予被上訴人，命即日改善；嗣被上訴人以105年9月22日函表示異議；上訴人嗣以105年10月11日北市勞動字第0000000000000000號函通知被上訴人陳述意見，經被上訴人105年10月26日書面陳述意見，上訴人仍審認被上訴人違反行為時勞基法第24條規定，而作成原處分。此為原審依法確定之事實。是原審對上訴人所主張被上訴人違反行為時勞基法第24條規定之時間點，並無誤認。上訴意旨主張：上訴人所屬勞檢處於105年8月24日派員實施勞動檢查時，被上訴人並未提具該獎勵要點附表，是上訴人認定被上訴人違法事實於105年2月，並於105年12月14日做成裁處，而非認定被上訴人於106年未足額給付勞工延長工時工資，原判決採證有誤云云，核屬誤解。至原判決所提及之獎勵要點及其附表規定，雖分別為106年10月5日及106年1月25日核定修正之獎勵要點及其附表內容，然觀諸原處分卷附被上訴人105年10月26日（105）安人字第000000000000號之陳述意見函，被上訴人於該次陳述意見函已提出104年12月31日核定修正之獎勵要點及其附表規定，且與106年10月5日及106年1月25日核定修正之獎勵要點及其附表之內容相對照，除了106年10月5日核定修正之獎勵要點第4條規定，增加「各級人員之業績及

獎金發放方式，除專案另有規定外，應考量全行當年度稅前盈餘達成預算比例之多寡、股東權益報酬率、是否出現影響全行績效及盈餘之政策性、不可控制或其他異常項目等因素後，始依該要點辦理。獎金之發放應併同考量員工酬勞、股東預期報酬及全行績效決定之。」等文字外，對於分行存匯部門（OTC）獎金之計算方式並無太大差異，即不論是依104年或106年核定修正之獎勵要點及其附表之規定，系爭業績獎金之發放，均非繫於勞工一己勞務之付出即可必然獲取之對價（報酬），亦非其制度上經常可以領得之給付，且其金額亦不固定，與勞工單純提供勞務即可穩定、經常、不論被上訴人盈虧均可獲取之經常性給與有別，是原判決認其應屬勞基法施行細則第10條第2款所定兼具有激勵勞工士氣、鼓勵勞工性質之恩惠性、獎勵性給與，非屬工資，並無違誤，原判決引用106年10月5日及106年1月25日核定修正之獎勵要點及其附表之部分內容，亦與判決結果無影響。上訴意旨主張：被上訴人獎勵要點附表於106年1月25日始核定修正，上訴人所屬勞檢處於105年8月24日派員實施勞動檢查時，被上訴人並未提具該獎勵要點附表，是上訴人認定被上訴人違法事實於105年2月，並於105年12月14日做成裁處，原判決引用106年10月5日核定修正之獎勵要點規定及106年1月25日核定修正之獎勵要點附表，皆係於上訴人105年8月24日派員實施勞動檢查且作成裁處後所訂定，核與本案無涉，原判決未察，遽撤銷原處分關於行為時勞基法第24條規定部分，顯採證及認事有誤云云，亦不足採。

（五）末按，所謂判決不備理由係指判決全然未記載理由，或雖有判決理由，但其所載理由不明瞭或不完備，不足使人知其主文所由成立之依據。查原判決已就系爭業績獎金之性質是否為行為時勞基法第2條第3款所謂「工資」之範圍乙節，敘明其判斷法律依據，對上訴人在原審之主張如何不足採之論據取捨等，亦已詳為論斷，且將其事實認定之依據及得心證之理由記載於理由項下，縱為上訴人所不認同，亦與判決理由不備有間。上訴意旨主張：原審就上訴人提出之證據摒棄不採，又未說明不採之理由，且僅採被上訴人單方面說詞，調查證據未臻完備，不足以判斷事實之真偽，顯違反行政訴訟法第125條第1項及第133條規定，且有判決不備理由之違法云云，無非係就原判決業已論駁之理由以及就原審取捨證據、認定事實之職權行使事項，任加爭執，指摘原判決有違背法令情事，求予廢棄，難認有理由，亦不足取。

（六）綜上所述，原判決所適用之法規與本件應適用之法規並無違背，與解釋、判例亦無牴觸，並無所謂判決不適用法規或適用不當或判決理由不備等違背法令之情形。上訴論旨，仍執前詞，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由

，應予駁回。

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、第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 107 年 9 月 20 日

最高行政法院第三庭

審判長法官 吳 明 鴻

法官 鄭 忠 仁

法官 姜 素 娥

法官 林 欣 蓉

法官 黃 淑 玲

以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

中 華 民 國 107 年 9 月 20 日

書記官 楊 子 鋒

資料來源：司法院法學資料檢索系統