最　高　行　政　法　院　判　決

112年度上字第338號

上　訴　人　元富證券股份有限公司

代　表　人　陳俊宏

訴訟代理人　吳子毅　律師

被 上訴 人　勞動部勞工保險局

代　表　人　白麗真

上列當事人間勞工退休金條例事件，上訴人對於中華民國112年3月15日臺北高等行政法院110年度訴字第1206號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

一、上訴駁回。

二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、按行政訴訟法施行法第19條第1項規定：「修正行政訴訟法（指民國111年6月22日修正公布，112年8月15日施行）施行前已繫屬於最高行政法院，而於修正行政訴訟法施行後，尚未終結之事件，由最高行政法院依舊法審理。」本件於112年8月15日修正行政訴訟法施行前已繫屬於本院，於施行後尚未終結，依上開規定，應由本院依舊法（下稱行政訴訟法）規定審理，先予敘明。

二、爭訟概要：

上訴人所屬板橋分公司勞工何麗珍108年5月份至109年9月份期間工資已有變動，惟上訴人未覈實申報調整何麗珍勞工退休金月提繳工資，違反勞工退休金條例第15條第2項規定。經被上訴人依勞工退休金條例第15條第3項規定，以109年12月29日保退二字第10960292500號函（下稱原處分1）核定自109年3月起逕予調整何麗珍勞工退休金月提繳工資至適當等

級，短計之勞工退休金於上訴人109年12月份勞工退休金內補收；另以何麗珍於108年11月至109年1月工資已有變動，惟上訴人未於109年2月底前為其覈實申報調整月提繳工資，與勞工退休金條例第15條第2項規定不符，茲依同條例第52條、第53條之1規定，作成109年12月29日保退二字第10960292501號裁處書（下稱原處分2，與原處分1合稱原處分）處上訴人所屬板橋分公司罰鍰新臺幣5,000元，並公布上訴人所屬板橋分公司名稱及負責人姓名等資訊。上訴人不服，循序向臺北高等行政法院（下稱原審）提起行政訴訟，並聲明：原處分及訴願決定均撤銷。經原審以110年度訴字第1206號判決（下稱原判決）駁回其訴後，上訴人仍不服，提起本件上訴。

三、上訴人起訴主張、被上訴人於原審之答辯及聲明，均引用原判決所載。

四、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：

㈠雇主以工資、薪金或津貼等以外名義之給與，不論是否具有時間或制度上的經常性，或每次領取之數額是否固定，及是否依工作量或達成預定之目標而予發放等不同給付方式，只要是勞務之對價，而非雇主基於勉勵、恩惠、照顧等目的所為之福利措施，即應列為勞動基準法第2條第3款規定所指「工資」。又勞動基準法該款工資之定義，並未排除按「件」計酬之情形，自不能逕以員工係按招攬業務之績效核給報酬，即謂該報酬非屬工資；此外，績效獎金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報酬之性質，依勞動基準法第2條第3款暨其施行細則第10條規定，應屬工資範疇，於計算退休金時，自應列入平均工資計算。另觀勞工退休金條例第3條、第15條第2項及第3項、第52條、第53條之1等規定，係為達到增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，而課予雇主至遲應於每年2月以及8月底前依照勞工之月「工資」總額覈實申報調整。

㈡何麗珍領受如原判決附表之「其他加項」編號1至16各獎勵金（下合稱系爭獎勵金），多乃上訴人設計之財務指標或視員工對於介紹多少客戶及後續訂定契約之件數等顯以勞工招攬、推銷等藉由付出之勞務為計算標準，均與勞工勞務提供品質、專業能力及工作表現有相當關聯，是以系爭獎勵金制度之財務指標與非財務指標既均繫於勞工一己勞務之付出而取得，堪認具勞務對價性質；換言之，整體觀察來看，仍與何麗珍之工作內容及表現具有相當對價關係，且均與上訴人業務內容有關，要屬工資無誤。況由何麗珍薪資明細、說明書暨系爭獎勵金之發放計算方式、發放時間、發放辦法以觀，應認屬於上訴人常態性工作條件內容，堪認具有「制度上經常性」。從而，被上訴人作成原處分，其認事用法要無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合等語，判決駁回上訴人在原審之訴。

五、本院經核原判決駁回上訴人在原審之訴，並無違誤，茲就上訴意旨補充論斷如下：

㈠勞工退休金條例第1條規定：「（第1項）為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，特制定本條例。（第2項）勞工退休金事項，優先適用本條例。本條例未規定者，適用其他法律之規定。」第3條規定：「本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第2條規定。」第6條第1項規定：「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。」第7條第1項第1款規定：「本條例之適用對象為適用勞動基準法之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：一、本國籍勞工。……」第14條第1項規定：「雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6。」第15條規定：「（第1項）於同一雇主或依第7條第2項、前條第3項自願提繳者，1年內調整勞工退休金之提繳率，以2次為限。調整時，雇主應於調整當月底前，填具提

繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月1日起生效；其提繳率計算至百分率小數點第一位為限。（第2項）勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效。（第3項）雇主為第7條第1項所定勞工申報月提繳工資不實或未依前項規定調整月提繳工資者，勞保局查證後得逕行更正或調整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次月1日起生效。」第52條規定：「雇主違反第15條第2項、第21條第1項或第39條申報、通知規定者，處新臺幣5,000元以上2萬5,000元以下罰鍰。」第53條之1規定：「雇主違反本條例，經主管機關或勞保局處以罰鍰或加徵滯納金者，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及處分金額；受委託運用勞工退休基金之機構經依第45條規定處以罰鍰者，亦同。」勞工退休金條例施行細則第15條第1項、第2項規定：「（第1項）依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。（第2項）勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準。」

㈡勞動基準法第2條第3款規定：「本法用詞，定義如下：……三、工資：指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。……」勞動基準法施行細則第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。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀

等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」依據上開規定可知，勞動基準法上所稱「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。至條文所稱「經常性給與」，係因通常情形，工資係由雇主於特定期間，按特定標準發給，在時間或制度上，具有經常發給的特性，然為防止雇主巧立名目，將應屬於勞務對價性質的給付，改用他種名義發給，藉以規避資遣費、退休金或職業災害補償等支付，乃特別明定其他任何名義之經常性給與，亦屬工資，並非增設限制工資範圍之條件。又勞動基準法第2條第3款工資的定義，並未排除按「件」計酬的情形，自不能逕以員工係按招攬業務的績效核給報酬，即謂該報酬非屬工資。因此，雇主依勞動契約或工作規則的約定，對勞工提供的勞務反覆應為的給與，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的對價（報酬），即具工資的性質，而應納入勞工退休金條例所定提繳退休金的計算基礎，此與勞動基準法施行細則第10條第2款所指不具「勞務對價性」及「經常性給與」的獎金性質顯不相同。

㈢經查，依據上訴人所屬板橋分公司勞工何麗珍108年5月至109年8月薪資明細表「其他加項」及說明書所載，何麗珍領受原判決附表所示之系爭獎勵金，其中：⑴介紹人獎勵金（原判決附表項次1、5、11、14）部分，依照上訴人之子公司元富期貨股份有限公司（下稱元富期貨公司）99年7月1日修訂

之元富期貨獎金辦法約定「經介紹成為投顧會員者，介紹人獎金每月統計實際客戶數，於次月按實收會員金額之……發放」，何麗珍為上訴人僱用之業務員，其向客戶解說期貨商品內容及注意事項等，並介紹客戶與元富期貨公司簽訂期貨顧問委任契約，可取得介紹人獎勵金，並非未提供勞務；⑵通路服務介紹獎勵金（原判決附表項次2）、財管推廣獎勵金（項次4）部分，依上訴人財富管理業務轉介獎金細則第3條可知，何麗珍係轉介客戶至財富管理部門完成交易，因該客戶交易或庫存之部位，而領取轉介獎金，係繫於何麗珍提供勞務；至另一財管推廣獎勵金（項次7）部分，亦係因何麗珍提供勞務後，始依照後續客戶購買基金等而領取獎勵金；⑶證券劃撥存款專案獎勵金（原判決附表項次3、6、9）及信用卡推廣獎勵金（項次12）部分，依「2019年元富證與新光銀提升證券劃撥存款專案」備忘錄及「2019年推廣新光銀行信用卡活動案」備忘錄，大抵屬於何麗珍提供勞務招攬客戶並達成預定目標後，即得受領此部分給付，顯屬何麗珍提供勞務無誤；⑷ETF推廣獎勵金（原判決附表項次8、15、16）及債券推廣獎勵金（項次10、13）部分，依上訴人「元大臺灣ESG永續ETF基金募集獎勵方案」備忘錄、「元大新興債ETF傘型證券投資信託基金初次募集銷售獎勵方案」備忘錄、「復華中國5G通信ETF基金初次募集銷售獎勵方案」備忘錄、「復華5-7年投資等級債券指數基金募集獎勵方案」備忘錄及「保德信投信美國投資級企業債券基金募集獎勵方案」備忘錄，各方案性質均屬於鼓勵勞工進行銷售之用，顯係以勞工招攬、推銷等藉由付出之勞務為計算標準，仍需繫於何麗珍提供專業性之勞務，始依銷售之基金數額計算此等給付之金額。⑸何麗珍領取系爭獎勵金，顯係以招攬、推銷等藉由付出之勞務為計算標準，均與勞務提供品質、專業能力及工作表現有相當關聯，是以系爭獎勵金制度既均繫於勞工一己勞務之付出，而取得獎勵金，堪認系爭獎勵金具勞務對價之性質，尚難謂屬於上訴人臨時起意且與工

作無關之恩惠性給與；⑹系爭獎勵金之發放方式乃希冀上訴人之員工貢獻心力創造公司（包含子公司）最大財富，且多為促銷商品、介紹客戶方式已具有一定程度類似性；另從發放時點觀之，上訴人大抵每月均有相關獎金，堪認成為其常態業務；又何麗珍於108年幾乎每月都有推廣專案活動之「其他加項」給與，自應認為屬於上訴人常態性工作條件內容，堪認具有「制度上經常性」，故系爭獎勵金要屬工資無誤等情，業經原判決依調查證據之結果，詳述得心證之理由及法律見解，並就上訴人主張「其他加項」係屬上訴人之恩惠性給與，且屬「從事非勞動契約約定之工作」之給與，非屬勞動基準法第2條第3款之工資等節，何以不足為有利於上訴人之認定，分別予以論駁甚詳，經核與卷內證據資料尚無不符，與經驗法則及證據法則亦無違背。

㈣上訴意旨雖主張：原判決附表項次1、2、4、5、7、11、14部分，何麗珍均未給付勞務即取得，顯不具勞務對價性，而其餘部分之給付則取決於特定目標、條件，則依本院110年度上字第593號、第794號、109年度判字第189號、108年度判字第306號、107年度判字第657號、第545號及106年度判字第746號判決意旨等，亦非經常性給付，何麗珍所領取之「其他加項」並未同時具備勞務對價性及給付經常性，顯非屬工資，原判決確有判決不備理由、未依證據法則及適用法規不當之違法等語。惟查：

1.原判決附表項次1、5、11、14介紹人獎勵金部分：依元富期貨獎金辦法，何麗珍介紹客戶成為元富期貨公司投顧會員，即屬已提供勞務而得領取獎勵金，具有勞務對價性。至於客戶後續係由元富期貨公司業務員提供服務，尚無從否定何麗珍已提供介紹勞務之事實。

2.原判決附表項次2、4、7通路服務介紹及財管推廣獎勵金部分：何麗珍轉介客戶至財富管理部門完成交易，即屬提供勞務，而得因該客戶交易或庫存之部位，領取獎勵金，具有勞務對價性。其中，部分基金雖係何麗珍本人所購置，其提升

業務之效果等同客戶完成交易，此由上訴人就何麗珍交易部分一併列入計算發給獎勵金，亦可證之。

3.原判決附表項次3、6、9、12證券劃撥存款專案及信用卡推廣獎勵金部分：係何麗珍於活動期間招攬客戶至新光銀行開立證券交易帳戶或申請信用卡，並完成1筆交易或刷卡，而取得之獎勵金，具備勞務對價性及制度上經常性。

4.原判決附表項次8、10、13、15、16ETF、債券推廣獎勵金部分：係何麗珍於各該基金募集期間招攬客戶購置基金，而取得之獎勵金，具備勞務對價性及制度上經常性。

5.綜上可知，系爭獎勵金雖非因何麗珍受客戶委託買賣有價證券而取得，然係依據上訴人制訂之獎金辦法、細則、備忘錄、方案，因提供勞務工作而獲得之報酬，性質上屬以計件方式給付之給與，原判決認系爭獎勵金屬勞動基準法第2條第3款所稱之工資，並無不合。上訴意旨主張：原判決有判決不備理由、未依證據法則及適用法規不當之違法等語，並不可採。

6.至於上訴人援引之本院110年度上字第593號、第794號、109年度判字第189號、108年度判字第306號、107年度判字第657號、第545號及106年度判字第746號判決，所涉者均屬各銀行之業務獎金，其發放的原因、目的、要件、方式均與系爭獎勵金不同，自無從比附援引。

㈤綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，認事用法俱無違誤。上訴意旨仍執詞指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

六、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　　113　　年　　4　　月　　30　　日

最高行政法院第二庭

審判長法官　陳　國　成

法官　李　君　豪

法官　簡　慧　娟

法官　蔡　如　琪

法官　陳　文　燦

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　30　　日

書記官　章　舒　涵