臺北高等行政法院裁定

高等行政訴訟庭第二庭
111年度簡上字第104號

上　訴　人　勞動部勞工保險局

代　表　人　白麗真(局長)

訴訟代理人　陳金泉律師
　　葛百鈴律師
　　黃胤欣律師

被 上訴 人　中部汽車股份有限公司

代　表　人　張於正(董事長)

訴訟代理人　陳業鑫律師
　　林宛葶律師

上列當事人間勞工退休金條例事件，上訴人對於中華民國111年3月10日臺灣臺北地方法院行政訴訟庭110年度簡字第77號判決，提起上訴，本院裁定如下：

主　文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、本件上訴人提起上訴後，上訴人之代表人由陳琄變更為白麗真，茲據變更後之代表人白麗真具狀聲明承受訴訟(見本院卷第292至293頁)，核無不合，應予准許。

二、按民國111年6月22日修正公布之行政訴訟法（下稱新法，於112年8月15日施行）施行前已繫屬於高等行政法院，而於新法施行後尚未終結之簡易訴訟程序事件之上訴，除新法施行前之行政訴訟法（下稱舊法）第235條之1規定外，適用舊法及新法第263條之4規定，行政訴訟法施行法第22條第2項定

有明文。又對於簡易訴訟程序之判決提起上訴，非以其違背法令為理由，不得為之，且應於上訴理由中表明原判決所違背之法令及其具體內容之事由，或表明依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實之事由，舊法第235條第2項及第236條之1規定甚明。是對於地方法院簡易訴訟程序之判決上訴，非以其違背法令，且於上訴理由中表明上開事由之一者，即屬不應准許，自應認為不合法而駁回之。次按，舊法第236條之2第3項準用第243條第1項規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；而判決有舊法第243條第2項所列各款情形之一者，為當然違背法令。是當事人對於地方法院簡易訴訟程序之判決上訴，如依舊法第236條之2第3項準用第243條第1項規定，以判決有不適用法規或適用不當為理由時，其上訴狀或理由書應表明原判決所違背之法令及其具體內容；若係成文法以外之法則，應揭示該法則之旨趣，倘為司法院解釋，則為揭示該解釋之字號或其內容。如以舊法第236條之2第3項準用第243條第2項所列各款情形為理由時，其上訴狀或理由書，應揭示合於該條項各款之事實。上訴狀或理由書如未依此項方法表明者，即難認為已對簡易訴訟程序判決之違背法令有具體指摘，其上訴自難認為合法。

三、上訴人經審查認被上訴人所屬勞工楊振邦（下稱楊君）94年7月至105年4月期間工資已有變動，惟被上訴人未依規定覈實申報調整其勞工退休金月提繳工資，上訴人乃依勞工退休金條例第15條第3項規定，以109年8月14日保退三字第10960169751號函(下稱原處分)逕予調整楊君勞工退休金月提繳工資(如臺灣臺北地方法院〈下稱臺北地院〉110年度簡字第77號行政訴訟判決〈下稱原判決〉附表所示)，短計之勞工退休金，將於被上訴人109年7月份勞工退休金內補收。被上訴人不服，循序提起行政爭訟，經臺北地院以原判決撤銷訴願決定及原處分，上訴人不服，遂提起本件上訴。

四、上訴意旨略以：

(一)依最高行政法院93年度判字第1031號、108年度上字第954號判決意旨，勞工提供勞務而由雇主處獲致之對價，抑或是勞工提供勞務達成雇主訂定之標準而獲得之給付，即屬工資。又另參諸本院104年度訴字第1029號判決、99年度簡字第409號判決、高雄高等行政法院103年度簡上字第15號裁定意旨，亦肯認如雇主所訂獎勵辦法係以員工達成預定目標為獎金發放條件，具有制度上經常性。是倘若雇主依約定對勞工提供之勞務應於一定時期反覆為是項給付，縱名為獎金，亦不失其為工資之性質，且依勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款規定，勞工因工作而獲得的報酬，只要實質上是勞工因提供勞務，而自雇主獲得的對價，即為工資。故舉凡因勞工擔任之職務、工作內容，達成效率等與工作有關而發給之獎金、津貼，應認均屬工資，參酌最高行政法院109年度上字第664號判決、本院110年度簡上字第72號判決、臺灣南投地方法院93年度勞簡上字第1號民事判決、改制前行政院勞工委員會（下稱勞委會）相關函釋見解亦應為相同之認定。

(二)楊君為汽車銷售員，主要工作內容為汽車及衍生之週邊產品銷售與服務，細觀楊君之薪資明細表，其自任職以來，每月之本薪加伙食津貼均剛好等同於當時法定基本薪資。然楊君每月均另領取被上訴人所發給之各種名目津貼與獎金，顯示楊君支薪資結構屬於「低底薪、高獎金」，該等津貼與獎金之給付具經常性。另參酌被上訴人所訂各獎勵辦法，均為楊君提供勞務達到各該獎勵辦法所訂條件，即能領取對應之給付，與楊君勞務之提供息息相關，且該等獎勵辦法在被上訴人業務制度上為經常性、常態性頒佈，雖各項獎金之名目及專案期間不同，但均與被上訴人所屬業務員工作內容相關，且只要達成被上訴人所訂獎勵標準及條件，即可期待領取之給與，顯具經常性給與、勞務對價性特徵。故被上訴人對於楊君所發放之「車輛獎金⑴」、「車輛獎金⑵」、「車輛獎金⑶」、「車輛獎金—旅遊獎勵金⑴」、「服務獎金—鈑噴

獎金（業代鈑噴競賽獎金）」、「車輛獎金—季獎金」、「保險獎金」、「車輛獎金—和泰車輛獎金(1)」、「分期獎金」（以下與「車輛獎金(2)-春季盈餘分紅獎勵」、「春節分紅補發金」合稱為系爭獎金）係具備「工作」之要素所給與，自勞基法第2條第3款之工資無疑。至於原判決雖認「車輛獎金—季獎金」並非楊君提供勞務即能領取，但「車輛獎金—季獎金」的給付條件仍屬要求被上訴人所屬勞工為客戶提供良好服務之勞務範疇，抑或是至少屬於勞動契約維護雇主形象之附隨義務，是「車輛獎金—季獎金」顯非雇主單方為激勵士氣之恩惠性給與，只要被上訴人之銷售員符合獎勵辦法之規定即可領取報酬，應認屬於勞務之對價。原判決未就上述獎金是否具備工作要素而為判斷即逕認上述獎金並非工資，顯係不當適用勞基法第2條第3款規定，有適用法規不當之判決違背法令情事。

(三)上訴人於原審已主張被上訴人係按月推動相似的獎勵辦法，實施期間緊密相接，楊君每月也均受有是項給付，並占其每月所得之高額比重，而其內容更均是以楊君提供勞務達到被上訴人指定門檻為發放條件，顯具制度上經常性，為勞基法第2條第3款所定工資。但原判決就上訴人主張被上訴人之獎勵辦法乃具制度上經常性之重要防禦方法，卻未於判決理由項下交代不可採之理由，即逕認楊君依被上訴人所訂獎勵辦法所領取之給付並非工資，已有判決不備理由之違誤。又原判決認被上訴人對楊君所發放之系爭獎金，因被上訴人所訂各該獎勵辦法均有獎勵期間，楊君如未在獎勵期間達成被上訴人所訂條件即不能領取系爭獎金之獎勵給付，故均不屬於勞基法第2條第3款所定工資。但倘若以被上訴人就所涉期間通報予業務員之所有獎金辦法內容整體觀之，乃源源不斷地、長時間地反覆公告相類似獎勵辦法，應認具有制度上經常性。原判決僅以楊君領取是項給付對應之單一辦法，審認是否具有經常性，而未詳加調查被上訴人於「制度上」是否反覆訂定相類似之獎勵辦法，即遽認系爭獎金均不具經常

性，顯有調查證據不完備而不足以判斷真偽情事，同有判決不備理由之違法。

(四)現今社會勞務類型多樣化，雇主為獲取營業最大利益，以績效或業績導向作為薪資發放依據，漸為企業經營常態，勞工相較於雇主實居於弱勢，若將此等與勞工勞務提供息息相關之給付，以設有獎勵門檻及期間之方式排除於工資之外，無非鼓勵雇主將薪資拆為各種名目之獎金以規避工資之認定，且無異使勞工於工作上努力換來之對價，淪為僅是雇主的恩賜，實非事理之平，亦有害於勞工退休金制度之財源健全與穩健發展。

(五)聲明：1.原判決廢棄。2.上開廢棄部分，被上訴人第一審之訴駁回。

五、經核，原判決已論明：

(一)依勞基法第2條第3款規定，凡勞工因工作而獲得的報酬，只要實質上是勞工因提供勞務，而自雇主獲得的對價，即為工資，不以該項給付具有經常性為必要，亦不問其給付項目的名義，究稱為工資、薪金、獎金、津貼或其他名目而有不同。又條文所稱「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，並非在增設條件，限制工資的範圍。至於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得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，非勞基法第2條第3款所謂之「工資」。再者，歸納勞基法施行細則第10條第2款所定，排除於勞基法第2條第3款工資概念外的獎金

特徵可知，即使獎金之計算源自勞工的勞務給付，可謂獎金之發放是以勞務的給付為其必要條件；但若按照決定獎金發放權利義務的法律關係，勞務給付並不是取得獎金的充分條件，也就是說並非因有提供勞務就必然可獲取獎金者，該等獎金就不能說是基於勞務提出因而有權向雇主請求的對價性報酬，並非勞務的對價，而是雇主為達成特定營業目的所提供予勞工的經濟性誘因，是否可獲取，仍繫於該獎金發放法律關係中，為促特定營業目的之達成所設發放條件而定，自然不屬於勞基法第2條第3款所定的工資。又依獎金來源、專案期間、發給之條件及考核標準以觀，係由公司單方制定發給標準，非勞工提供勞務即可獲致之對價，各該辦法有其適用期間及特定商品，難認其具有給付經常性或制度經常性。

(二)被上訴人與楊君間，應屬勞基法所稱勞動契約，而有關兩造就被上訴人對楊君所發給之系爭獎金放是否屬於勞基法第2條第3款工資之爭議，就：

1. 車輛獎金⑴部分：

⑴「車輛獎金⑴—新春元氣出國旅遊獎勵」部分：依被上訴人所提「車輛獎金⑴—新春元氣出國旅遊獎勵辦法」，該獎勵之獎勵期間為102年12月1日至103年1月29日止，不具有經常性，如銷售顧問未於上開期間達成獎勵辦法所定車種數量，則不予發放，並非楊君提供勞務就必然可獲取獎金，不屬於工資。

⑵「車輛獎金⑴—年度目標必達百日競賽-11月目標接力挑戰獎勵」、「車輛獎金⑴—雙十雙享目標衝刺獎勵」部分：依被上訴人所提「年度目標必達百日競賽—11月目標接力挑戰獎勵」、「雙十雙享目標衝刺獎勵辦法」，該等獎勵均設有名額限制，且獎勵期間分別為103年11月1日至103年11月28日止、104年10月1日至104年10月30日止，均不具有經常性，如銷售顧問未於上開期間達成各該獎勵辦法所定車種數量，則不予發放，並非楊君提供勞務就必然可獲取獎金，均不屬於工資。

2.車輛獎金⑵部分：

⑴「車輛獎金⑵—中部盃第五屆春季鐵人三項激勵挑戰賽獎勵」部分：依被上訴人所提「中部盃第五屆春季鐵人三項激勵挑戰賽獎勵辦法」，該獎勵之獎勵期間為103年3月1日至103年3月31日止，並不具有經常性，如銷售顧問未於上開期間達成獎勵辦法所定車種數量，則不予發放，並非楊君提供勞務就必然可獲取獎金，不屬於工資。

⑵「車輛獎金⑵—蒙古大草原豪邁旅遊競賽獎勵」、「車輛獎金⑵—三羊開泰福袋獎勵」及「車輛獎金⑵—中部夏季決戰旅遊競賽獎勵」部分：依被上訴人所提「中部夏季決戰-蒙古大草原豪邁旅遊競賽獎勵辦法」、「三羊開泰福袋獎勵辦法」及「中部夏季決戰旅遊競賽獎勵辦法」，該等獎勵均設有名額之限制，且獎勵期間分別為103年6月1日至103年7月31日止、104年3月1日至104年3月31日止、104年7月1日至104年8月13日止，均不具有經常性，如銷售顧問未於上開期間達成各該獎勵辦法所定車種數量，則不予發放，並非楊君提供勞務就必然可獲取獎金，均不屬於工資。

3.車輛獎金⑶部分：此部分包括「車輛獎金⑶—新春報喜食在幸福開運獎勵」、「車輛獎金⑶—豪華郵輪—出國購物Shopping大作戰獎勵」、「車輛獎金⑶—旅遊紅包獎勵」，依被上訴人所提「新春報喜—食在幸福開運獎勵辦法」、「豪華郵輪-出國購物Shopping大作戰獎勵辦法」及「夏季延長賽-8/13前限時競速獎勵」，該等獎勵均設有名額限制，且獎勵期間分別為102年1月1日至102年1月31日止、104年6月1日至104年6月30日止、104年8月1日至104年8月13日止，而「車輛獎金⑶-豪華郵輪-出國購物Shopping大作戰獎勵」、「車輛獎金⑶-旅遊紅包獎勵」更均限領取1次，均不具有經常性，如銷售顧問未於上開期間達成各該獎勵辦法所定車種數量，則不予發放，並非楊君提供勞務就必然可獲取獎金，不屬於工資。

4.「車輛獎金—旅遊獎勵金⑴」部分：依被上訴人所提「新春報喜-旅遊競賽獎勵辦法」，該獎勵設有名額之限制，獎勵期間為104年1月1日至104年2月17日止，獎勵限領一次，並不具有經常性，如銷售顧問未於上開期間達成獎勵辦法所定車種數量，則不予發放，並非楊君提供勞務就必然可獲取獎金，應不屬於工資。

5.「服務獎金—鈑噴獎金（業代鈑噴競賽獎金）」部分：依被上訴人所提「販賣服務連攜業績達成激勵競賽案實施辦法」，該獎勵設有名額限制，且係依當季銷售顧問個人介紹回廠維修總金額乘以3%計算獎勵金，並非楊君提供勞務就必然可獲取獎金，足認無勞務對價性。況依該獎勵辦法，若銷售顧問季個人介紹達成率未達80%以上，減發獎金30%；滿月檢查達成率未達93%以上或首半年定保率未達88%以上，減發獎金15%，實與工資應全額給付不得扣減顯有不同，該獎金性質應非工資。

6.「車輛獎金⑵—春季盈餘分紅獎勵」部分：依被上訴人所提「中部盃第五屆春季鐵人總決賽-春季盈餘分紅」，可見銷售顧問領取之獎勵，係以各組(GROUP)銷售車輛之總數為基礎，並以各組銷售車輛之總數計算獎勵金額，亦即被上訴人發放前述之獎金，非銷售顧問個人提供勞務就必然可獲取獎金，應不屬於工資。

7.「車輛獎金—季獎金」部分：依被上訴人所提「104年2～105年1月績效獎金獎勵辦法」，除銷售顧問售出一定台數之外，尚須綜合評估銷售顧問有無「向顧客要分數經查證屬實、干擾CS調查經查證屬實、因管理或顧客應對不佳，而造成品牌重大影響之案件（例如媒體網路/第三單位等），經和泰售後服務本部認定屬實」、「交車前整備不周、發票或收據金額不符」、「互掛業績」等情事，且限於到職達半年內始得領取，足認前開獎勵設有考核標準，並非楊君提供勞務，就必然可獲取獎金，應不屬於工資。

8.「保險獎金」部分：依被上訴人所提「TOYOTA銷售顧問保險競賽—【續保】獎勵辦法」，係取決於續保保戶是否繳納保險費，依保戶實繳保費為保險競賽獎金之基礎，足認並非楊君提供勞務就必然可獲取獎金，而續保保單如遭批退，將扣回保險競賽獎金，與工資無論事後情事變更，皆不得扣減之情況不同，應不屬於工資。

9.「車輛獎金—和泰車輛獎金(1)」部分：依被上訴人所提「合泰【遊輪大亨】重點車旅遊金加碼獎勵」，係和泰汽車股份有限公司（下稱和泰公司）為促銷不同車種，分別於104年6月1日至104年6月30日止、104年7月1日至104年7月31日止舉辦之促銷活動，並不具有經常性，且銷售顧問獎金雖由被上訴人給付楊君，但嗣後被上訴人彙整該月份銷售顧問獎勵金額並通知和泰公司後，和泰公司再將獎勵金總額匯撥予被上訴人，獎勵來源既由和泰公司匯撥被上訴人，應不屬於工資。

10.「分期獎金」部分：依被上訴人所提「分期獎金發放規定」，該分期獎金之發放，係取決於客戶是否選擇分期付款方案，亦即並非楊君付出勞務，即可獲取分期獎金，況客戶如有自始違約未分期繳款，或分期繳款期數未滿即結清之情形，被上訴人將追回發放之分期獎金，或由其他領取的獎金扣回，此與工資無論事後情事變更，皆不得扣減之情況不同，應不屬於工資。

11.楊君領取之「春節分紅補發」，係因被上訴人年終盈餘分紅之補發，實為勞動基準法施行細則第10條第1款所定之紅利，並非楊君提供勞務之對價，且非其經常可領得之給付，而非工資。

(三)綜上，被上訴人對所屬員工楊君所發放之系爭獎金，均不屬於勞基法第2條第3款所定工資，是上訴人將系爭獎金列入楊君之工資，並以原處分逕予調整楊君之勞工退休金月提繳工資，即於法不合。

六、上訴人雖執前揭理由提起上訴，惟細繹上訴人前揭上訴理由，無非係重申其在原審業經提出而為原判決摒棄不採之主張，及重述原處分應屬合法之理由，就原審所為論斷、證據取捨及事實認定職權之行使，指摘其為不當或違背法則，或就原審所為論斷，泛言其論斷不備理由、不適用法規或違背法則，悉非具體指明原判決究竟有如何合於不適用法規、適用法規不當或有行政訴訟法第243條第2項所列各款之情形，難認對原判決之如何違背法令已有具體之指摘。依首揭規定及說明，應認其上訴為不合法，爰予以駁回。

七、據上論結，本件上訴為不合法。依行政訴訟法施行法第22條第2項，舊法第236條之2第3項、第249條第1項前段、第104條，民事訴訟法第95條、第78條，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　27　　日

審判長法　官　楊得君

法　官　高維駿

法　官　彭康凡

上為正本係照原本作成。

不得抗告。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　27　　日

書記官　陳可欣