臺北高等行政法院裁定

111年度簡上字第23號

上　訴　人　勞動部勞工保險局
代　表　人　陳琄（代理局長）
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110年11月23日臺灣臺北地方法院110年度簡更一字第17號行政訴訟判決，提起上訴，本院裁定如下：

主　文

一、上訴駁回。

二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

壹、程序方面：

本件上訴人代表人於上訴後變更為陳琄，並經變更後代表人具狀聲明承受訴訟，應予准許。

貳、實體方面：

一、按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，行政訴訟法第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。再按行政訴訟法第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；而判決有第243條第2項所

列各款情形之一者，為當然違背法令。又依同法第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，如依行政訴訟法第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，則揭示該判解之字號或其內容。如以行政訴訟法第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之判決之違背法令有具體之指摘，其上訴自難認為合法。

二、本件行政訴訟起因於上訴人認被上訴人所屬勞工楊○○（下稱「楊君」）民國105年5月至107年3月期間（下稱「系爭期間」）工資已有變動，但被上訴人未依規定覈實申報調整楊君之勞工退休金月提繳工資，故依勞工退休金條例第15條第3項規定，以109年2月13日保退三字第10960021580號函（下稱「原處分」），逕予調整楊君之勞工退休金月提繳工資為如附表所示之工資，短計之勞工退休金，則於被上訴人109年1月份勞工退休金內補收。被上訴人不服，提起訴願遭決定駁回，故提起行政訴訟，經臺灣臺北地方法院（下稱「原審法院」）109年度簡字第159號行政訴訟判決（下稱「原審前判決」）駁回其訴。被上訴人不服，提起上訴，經本院110年5月31日110年度簡上字第27號判決廢棄原審前判決並發回原審法院行政訴訟庭，原審法院之後以110年11月23日110年度簡更一字第17號判決（下稱「原判決」）撤銷訴願決定及原處分。上訴人不服，於是提起本件上訴。

三、上訴意旨略以：（一）參照原判決揭示之判斷標準及參酌最高行政法院108年度上字第954號判決意旨，依據「分期獎金發放規定」，分期獎金次以銷售車輛達成預定目標即發放，

而屬勞務的對價，非雇主基於勉勵、恩惠、照顧等目的所為的福利措施，應列為工資。至於原判決稱，給付尚取決於客戶是否選擇分期方案及是否有依約分期繳款等語，但參照原判決揭示之判斷標準，本件依楊君分期獎金係依勞務招攬之績效核給報酬，即屬按件計酬之勞動基準法（下稱「勞基法」）第2條第3項工資，上述獎金辦法並無其他繫於與勞務無關之考量。另外車輛獎金(1)(2)(3)、車輛獎金-團體獎金(3)、車輛獎金-和泰臺數獎金、和泰車輛獎金(1)(2)、車輛獎金-和泰其他獎金、車輛獎金-季獎金、車輛獎金-旅遊獎勵金(1)(2)、服務獎金-業代鈑噴競賽獎金、保險獎金-車體險獎金、保險獎金-保險競賽獎金(1)(2)、服務獎金-鈑噴收入團體獎金部分：只要楊君販售車輛「完成販賣領照登錄」而達成被上訴人所定達成率；或是楊君之營業單位彼此分工合作提供販售車輛勞務，達到被上訴人所定目標；或招攬客戶投保車體險，投保率達成被上訴人所訂門檻即能獲取是項給付，且無名額等其他條件限制，應認屬勞基法第2條第3款工資。實務見解亦肯認如辦法以員工達成預定目標為發放條件者，則具制度上經常性，應屬勞基法第2條第3款工資。綜上，原判決之認定，適用勞基法第2條第3款規定不當而違背法令。（二）原判決就被上訴人於原審前判決前，在準備一狀所附附表一列出之獎金辦法，包括該次檢附之原證18、19、20、22、24、25、26、30、34、35等辦法所發放的系爭獎金，未於判決理由交代是否為勞基法第2條第3款之工資。且原判決對前述原證30、26、25等辦法內容俱未調查，即逕認「車輛獎金-季獎金」非屬工資；對於楊君106年3月發薪時領取之「車輛獎金-旅遊獎勵金(1)」、「車輛獎金-和泰禮品」、107年2月發薪時領取之「車輛獎金-票券」、「車輛獎金-專員津貼」，以及於105年6月領取之「車輛獎金-票券(1)」，也未調查是否為工資，調查證據不完備而不足以判斷真偽。原判決應適用而未適用行政訴訟法第209條第3項規定，且有判決不備理由之違背法令情事。（三）另參楊君

105年6月薪資印領清冊，記載「『車輛獎金-票券(1)』800元……『車輛獎金-票券(1)』沖帳－800元」，一正一負的結果導致實發金額為新臺幣0元，非上訴人認同非屬工資而未計入，被上訴人稱上訴人於前審自陳「車輛獎金-票券(1)」、「車輛獎金-和泰禮品」、「車輛獎金-旅遊獎勵金」未將之列入工資範圍之解讀應有誤會等語。

四、惟原判決已敘明：（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。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，並非在增設條件，限制工資的範圍。又勞基法第2條第3款對工資的定義，未排除按「件」計酬情形，故員工按招攬業務的績效核給報酬，如具勞務對價關係，該報酬仍屬工資。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）有關楊君所領取獎金在兩造間爭執是否為工資之爭議，就：1.「車輛獎金(1)」部分：(1)「9月中秋抓寶集點挑戰獎勵辦法」是依全月獲得點數分紅，而紅利分配屬於盈餘分配，並非勞務對價。況獎勵期間為105年9月1日至同年月30日，不具經常性，且未達區間單一標準者，不予發放，不屬於工資。(2)「10月蘋果祭獎勵辦法」獎勵期間為105年10月1日至同年月28日，不具經常性，且獎勵有名額限制，不屬於工資。(3)「中部搶先登機旅遊購物金獎勵」獎勵期間為106年1月1日至同年月20日，不具經常性，且獎勵有名額限制，不屬於工資。(4)「金雞報喜之開運蘋安獎勵辦法」獎勵期間為106年2月1日至同年3月31日，不具經常性，且限領1次，並非楊君提供勞務就必然可獲得，不屬於工資。(5)「（106年）4月份加碼紅包特別獎勵（單位目標必達獎勵金）」是依銷售顧問所屬「營業單位」之販賣登記領照車輛數為標準，並非楊君提供勞務就必然可獲取該獎金，不屬於工資。(6)「（106年）5月份現訂交加碼獎勵辦法（銷售顧問現訂交階段團體達成獎勵）」依銷售顧問所屬「營業單位」之販賣登記領照車輛數為標準，並非楊君提供勞務就必然可獲取該獎金，不屬於工資。(7)「銷售顧問安心固本基金-競賽入股專案」是視被上訴人營運績效決定總基金金額提撥比率，故受分配之總基金金額並非固定，又銷售顧問受分配之基金，須綜合販賣新車臺數、新保甲、乙式車體險臺數、中古車小賣/盤車臺數、配件影音安裝臺數等因素綜合評估，足認上開獎勵設有考核標準，並非楊君個人提供勞務就必然可獲取，且獎勵期間為106年6月1日起至同年月30日止，非經常性給付，不屬於工資。2.「車輛獎金(2)」部分：(1)「（106年）4月春季激勵挑戰排名賽」獎勵有名額限制，並非楊君提供勞務就必然可獲取，不屬於工資。(2)「中部龍舟錦標賽現訂交獎勵辦法」，以銷售顧問所屬「營業課」之現訂交目標達成率逾100%始能領取，並非楊君個人提供勞務就必然可獲取，不屬

於工資。(3)「德日限量出國購物金獎勵辦法」，獎勵期間為105年7月1日至同年月31日，不具經常性，且獎勵有名額限制，並非楊君提供勞務就必然可獲取，不屬於工資。3.「車輛獎金(3)」部分：(1)「（106年）3月第二週現訂交【組目標必達】獎勵」，以銷售顧問所屬「營業課」每課二組達成目標始能領取，並非楊君提供勞務就必然可獲取，不屬於工資。(2)「（106年）最終決戰-12月目標必達獎勵」獎勵期間為106年12月1日至同年月29日，不具經常性，且獎勵有名額限制，並非楊君提供勞務就必然可獲取，應不屬於工資。4.「車輛獎金-團體獎金(3)」部分：係以「營業所」整體達成率連續3個月前3名，或「營業課」整體達成率連續3個月達前5名者為限，並非楊君提供勞務就必然可獲取，應不屬於工資。5.「車輛獎金-和泰臺數獎金、車輛獎金-和泰車輛獎金(1)、車輛獎金-和泰車輛獎金(2)」部分：依被上訴人所提「銷售顧問豐狂拉霸樂獎勵」、「11月和泰殺(SA)到底獎勵辦法」、「和泰聖誕加碼‧AVY活力送（吼力爽）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106年9月1日至同月30日、106年11月1日至同月30日、106年12月1日同月29日至舉辦之促銷活動，不具經常性，且銷售顧問獎金雖由被上訴人給付楊君，但嗣後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，不屬於工資。6.「車輛獎金-和泰其他獎金」部分：「2016年TOYOTA經銷商評價辦法」為和泰公司所訂定，獎金來源為和泰公司，被上訴人是代和泰公司發放該獎金，且該獎金有名額限制，並非楊君提供勞務就必然可獲取，應不屬於工資。7.「車輛獎金-季獎金」部分：依「106年2～4月績效獎金獎勵辦法」，除銷售顧問售出一定臺數之外，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，不屬於工資。8.「車輛獎金-旅遊獎勵金(1)、車輛獎金-旅遊獎勵金(2)」部分：依「2106中部夏季旅遊競賽獎勵辦法」、「【旅遊季節限定】-夏/日旅遊基金獎勵」、「2017中部Summer Fun旅遊競賽獎勵」，獎勵有名額限制，並非楊君提供勞務就必然可獲取，應不屬於工資。9.「服務獎金-業代鈑噴競賽獎金」部分：「2017年販賣服務連攜業績達成激勵競賽案實施辦法」是以各據點季介紹排名前60%人員給予獎勵，並非楊君提供勞務就必然可獲取，應不屬於工資。10.「保險獎金-車體險獎金」部分，「中部2016年4-6月保險競賽獎勵辦法-銷售顧問」，取決於車體險之投保率是否達到門檻，而新續保保單如遭批退，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，不屬於工資。11.「保險獎金-保險競賽獎金(1)、保險獎金-保險競賽獎金(2)」部分：「中部2016保險冬季競賽獎勵辦法-銷售顧問」、「中部2017年4-6保險競賽獎勵辦法-銷售顧問」、「配合和泰2017年贈送竊盜險競賽獎勵案-銷售顧問」、「中部2017年保險冬季競賽獎勵辦法-銷售顧問」、「中部2017年5-6保險競賽加碼獎勵案-銷售顧問」等，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，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。12.「分期獎金」部分：分期獎金發放規定，該分期獎金發放取決於客戶是否選擇分期付款方案，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，不屬於工資。13.「服務獎金-鈑噴收入團體獎金」部分：依被上訴

人所提此等獎金計算資料，以及被上訴人所稱「係以『營業所』分別於挑戰業績達成率、滿月檢查實施率、首半年定保實施率乘以前述三項目標配分後之得分排序，且須營業所之得分位列各組前三名，該『營業所』方得領取」，並非楊君個人提供勞務，就必然可獲取獎金，不屬於工資。14.「特休未休工資」部分：按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第4項定有明文，依上開規定，此部分應屬於工資。是上訴人將上述1至13項（除「特休未休工資」部分外）之獎金，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為如附表所示之工資，即於法不合。又原判決於最後並敘明判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及訴訟資料經本院審酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要。故上訴意旨雖以原判決違背法令為由，惟核其上訴理由，無非係重述原處分種種不合法的理由，或上訴人在原審法院業經主張而為原判決摒棄不採的陳詞，並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，尚難認為已對原判決如何違背法令有具體之指摘，依首揭規定及說明，應認其上訴為不合法，應予駁回。

五、結論：本件上訴為不合法，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　3　　月　　31　　日

臺北高等行政法院第七庭

審判長法　官　許麗華

法　官　郭淑珍

法　官　梁哲瑋

上為正本係照原本作成。

不得抗告。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　4　　月　　7　　日

書記官　朱倩儀

附表：

月提繳工資明細表

中部汽車股份有限公司（提繳單位編號：P00000000-A）

姓名	年	月	工資總額	前三個月平均薪資	原申報月提繳工資	應申報月提繳工資	備註
楊振邦	105	5	31,058		26,400		
		6	51,180		26,400		
		7	73,345		26,400		
		8	32,408	51,861	27,600		
		9	46,239		27,600	53,000	自調未覈實，逕予更正
		10	34,908		27,600	53,000	
		11	20,008		27,600	53,000	
		12	38,478		27,600	53,000	
	106	1	45,675		27,600	53,000	
		2	55,909	34,720	27,600	53,000	
		3	37,509		25,200	34,800	自調未覈實，逕予更正
		4	53,625		25,200	34,800	
		5	48,863		25,200	34,800	
		6	38,909		25,200	34,800	
		7	48,028		25,200	34,800	
		8	61,909	45,266	25,200	34,800	
		9	30,409		27,600	45,800	自調未覈實，逕予更正
		10	50,761		27,600	45,800	
		11	31,009		27,600	45,800	
		12	67,048		27,600	45,800	
	107	1	43,650		27,600	45,800	
		2	22,000	47,235	27,600	45,800	
		3	41,067		25,200		