臺灣臺北地方法院行政訴訟判決

109年度簡字第158號

原　　告　中部汽車股份有限公司

000000000000000000

代　表　人　張於正

訴訟代理人　陳業鑫律師

複　代理人　林宛葶律師

被　　告　勞動部

代　表　人　許銘春

訴訟代理人　李億珊

　　劉雅君

上列當事人間因勞保罰鍰事件，原告不服中華民國109年6月4日行政院院臺訴字第1090176546號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、原處分及訴願決定均撤銷。

二、訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

被告以原告未覈實申報所屬被保險人楊振邦投保薪資，將投保薪資以多報少（見附表所示），以民國109年2月7日勞局納字第10901820180號裁處書（見本院卷第35至37頁，下稱原處分），依勞工保險條例第72條第3項規定，按原告自105年9月至107年2月短報保險費金額，處4倍罰鍰新臺幣（下同）9萬5,128元（見本院卷第38至40頁之計算表及罰鍰明細表），原告提起訴願，經行政院於109年6月4日院臺訴字第1090176546號訴願決定書駁回（見本院卷第41至52頁），原告於109年7月30日提起行政訴訟。

二、原告主張及聲明：

如附件所示獎勵辦法，係激勵員工士氣之恩惠性給與，例如以銷售車輛達一定車輛數為基本門檻，並將達成該門檻之業

務員再行排名，如達一定名次，或以團體績效計算達一定成績，始可領取獎金等獎金項目，且部分獎金項目係以實物發放，讓員工得自行選擇，參以上開獎金項目發放是在比賽前先行公布，並設有領取名額限制及適用的特定期間，伊所發放獎金顯非勞工提供勞務即可領取而具有勞務對價性，亦不具有經常性給予性質，均非勞動基準法規定之工資無疑等語，並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

由原告提供楊振邦105年5月至107年3月薪資明細表可知，其每月領取定額本薪、伙食津貼，除105年10月、11月、106年11月及107年3月，均領有不定額獎金項目，屬勞工因工作而獲得報酬，合計楊振邦各月所領工資總額顯然高於原申報之投保薪資總額，伊以原告未覈實申報楊振邦之投保薪資並據以裁處罰鍰，並無不當，況原告為扣繳單位，給付楊振邦105年至107年度薪資所得總額分別為81萬5,197元、69萬6,753元、20萬7,003元，皆高於原告所提供105年至107年各年度包含上開獎金項目合計之月工資總額，顯見原告已將給予楊振邦之各項獎金列入應申報所得稅之薪資所得給付總額等語，並聲明：原告之訴駁回。

四、本院之判斷：

㈠按勞動基準法第2條第3款規定：「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。」等語，因此所謂工資，必須符合勞務之對價及經常性給與兩項要件。因此，雖屬勞務之對價，然其發放與否仍取決於其他不確定之因素，例如業績標準、勤惰考評、任職期間等，則其給付之性質即應歸類為激勵士氣之偶然性給付，不符經常性給與之要件，並非工資。

㈡查原告發放業績獎金依據為如附件所示獎勵辦法（參見本院卷第258至259、350至351頁），觀諸渠等規定，多有類此「4、獎勵名額有限，依優先完成販賣領照登錄者優先給

予。」（見本院卷第53頁），「※獎勵份數有限，依新車販賣領照登錄達成順序領取獎勵，先搶先贏。」（見本院卷第59、63頁），「※總販且登台數相同時，依序以下述車型販且登台數進行排名：SIENTA→CAMRY(含HV)→ALTIS→YARIS→VIOS」（見本院卷第55頁），「4、注意事項：(1)個人最終實績排名，實績相同者其排名依序由員工優惠車、SIENTA、YARIS、VIOS、ALTIS、CAMRY(含H)台數決定最終排名。」（見本院卷第73、74、93、94、99、100、215頁），「基本門檻…2.CS『主要』重大疏失扣分項目：⊙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。」（見本院卷第88、90、92、204、212、214、210頁），「得獎條件：①通過《優秀經銷商獎》三項基本門檻②綜合獎評價總成績最高者③顧客滿意獎成績93分以上或排名前三名※綜合獎評價總成績= 5項部門獎總分+2項指標總分(*) *2項指標=環保績效指標+經營指標。」等語（見本院卷第209頁），有各該獎勵辦法在卷可按。由此可知，原告關於業績獎金制度並非僅以工作成果單純量化評斷，而納入員工行為態度等非量化、非財務指標作為衡量所屬員工績效之依據，並須考評員工行為是否符合法令規範及企業價值，當員工努力的方向與企業戰績目標一致時，整體績效才可能提高。從而，原告業績獎金之發放與否及發放數額，既需考量原告公司營運狀況、事業單位及所屬員工績效考評結果，則原告所核發之業績獎金顯非繫於員工一己之勞務付出即可預期必然獲致之報酬，非屬員工勞務之對價，而係激勵員工士氣之恩惠性給與，揆諸前揭說明，原告所核發之業績獎金自非勞基法第2條第3款所稱之工資。復觀諸楊振邦薪資明細，除本薪及伙食津貼為固定外，其餘各類獎金均是浮動（見本院卷第169至191頁），被告未提出原告與楊振邦間勞動契約，就業績獎金是否為勞雇雙方基於勞動契約所約定工

資乙節舉證以實其說，自難為有利之認定。

㈢被告抗辯：原告為扣繳單位給付楊振邦薪資所得總額皆高於各年度包含上開獎金項目合計月工資總額等語；惟查：所得稅法第14條第1項第3類所稱之薪資所得係指凡公、教、軍、警、公私事業職工薪資及提供勞務者之所得，包含公、教、軍、警及其他公部門或公營事業人員之所得；私人事業勞動契約勞工之所得；私人事業其他種類勞務契約工作者之所得（例如：委任、承攬、居間、代辦商、行紀等）。是所得稅法所謂之「薪資所得」與勞基法所謂之「工資」，兩者涵蓋的範圍本不相同，所得稅法第14條之薪資所得，範圍顯大於勞基法第2條所定義之工資，自難僅以納稅義務人依據所得稅法第14條規定申報薪資所得申報，即遽謂其係以勞動契約之勞工身分受領勞基法之工資（臺灣高等法院106年度勞上易字第16號民事判決理由參照，見本院卷第200頁）。原告雖將楊振邦受領報酬列為薪資所得，然其受領報酬之契約性質，仍應審究兩造間契約約定及權利義務遂行內容予以判斷，自不足以此認定屬勞基法上工資。

㈣被告雖稱：將銷售員楊振邦領取工資拆成固定薪資（本薪級伙食費等）及非固定薪資(各種名目之獎金)後，差距高達近2萬元之多，對老年退休生活保障及國家老年社會安全制度衝擊甚鉅等語（見本院卷第374頁）；惟契約自由為私法自治之基礎以及個人自主發展與實現自我之重要機制。當多種契約類型均可達相同之締約目的時，除依法律有類型強制之規定外，人民對契約之類型，應有選擇之自由。當雙方就選擇之契約類型應如何歸屬有爭議時，行政機關及法院應按雙方契約約定之主要給付義務內容及其實際履約之情形，依其所構成之類型特徵判斷之，而不應拘泥於雙方所使用之契約名稱；更不得無法律依據，逕以行政機關解釋或法院判決，形成契約類型之強制（參見黃茂榮大法官提出釋字第740號解釋協同意見書，見本院卷第286頁）。查被告未提出原告與所屬員工間所簽訂勞務契約供參，僅以卷附各項獎勵辦

法，雙方確有按實際業績計算部分報酬，又本件係被告依民眾於108年4月2日檢舉，僅對原告就楊振邦投保薪資部分處罰（見原處分卷第36至38頁），楊振邦自81年7月1日任職原告銷售員，迄107年3月31日退休（見同上），此間未見被告陳明其曾爭執投保薪資金額一事，原告有無為本件業績獎金適用勞工退休金條例提繳退休金之義務，本院認基於私法自治及契約自由，就原來事實關係如已經過長久之期間，應容許業務員與原告基於自由意志選擇，如僅基於勞工保護之立場，一概認為業績獎金應屬工資而受勞工退休金條例規範，忽視雙方勞務契約實際內容，不僅在社會秩序的安定上造成影響，就原告所屬其他員工而言，於法律適用亦造成矛盾現象。

五、綜上所述，原告訴請撤銷訴願決定及原處分，為有理由，應予准許。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提證據，經核均與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、本件第一審裁判費應由敗訴之被告負擔，宣示如主文第2項所示。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　3　　月　　26　　日

行政訴訟庭　法　官　鄧德倩

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（原判決所違背之法令及其具體內容或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實），其未載明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（上訴狀及上訴理由書均須按他造人數附繕本，如未按期補提上訴理由書，則逕予駁回上訴），並應並繳納上訴費新臺幣3,000 元。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　3　　月　　26　　日

書記官　李　欣

附表（月投保薪資明細表，參見本院卷第51至52頁）

（金額單位：新臺幣）

姓名	年	月	工資總額（見本院卷第376至386頁計算）	前三個月平均薪資	原申報投保薪資	應申報投保薪資
楊振邦	105	5	31,058		26,400	
		6	51,180		26,400	
		7	73,345		26,400	
		8	32,408	51,861	26,400	
		9	46,239		27,600	45,800
		10	34,908		27,600	45,800
		11	20,008		27,600	45,800
		12	38,478		27,600	45,800
	106	1	45,675		27,600	45,800
		2	55,909	34,720	27,600	45,800
		3	37,509		25,200	34,800
		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
		10	50,761		27,600	45,800

（續上頁）

		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	