

臺灣臺北地方法院行政訴訟判決

110年度簡字第77號

111年2月17日言詞辯論終結

原告 中部汽車股份有限公司

代表人 張於正

訴訟代理人 陳業鑫律師

林宛葶律師

葉智超律師

被告 勞動部勞工保險局

代表人 陳瑁

訴訟代理人 葉懿嫻

訴訟代理人

兼送達代收

人 楊臻宜

上列當事人間勞工退休金條例事件，原告不服勞動部民國110年2月1日勞動法訴一字第1090021062號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

訴願決定及原處分均撤銷。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

被告經審查認原告所屬勞工楊○○（以下稱楊君）民國94年7月至105年4月期間工資已有變動，惟原告未依規定覈實申報調整其勞工退休金月提繳工資，被告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（如附表所示），短計之勞工退休金，將於原告109年7月份勞工退休金內補收。原告不服，提起訴願，經勞動部於110

01 年2月1日以勞動法訴一字第1090021062號訴願決定駁回，原
02 告仍不服，向本院提起本件行政訴訟。

03 二、原告起訴主張：

04 (一)、原告發放之「車輛獎金(1)-新春元氣出國旅遊獎勵」等12項
05 獎金，並非銷售顧問提供勞務即得領取，須以其銷售車輛數
06 符合各該獎勵辦法所定之門檻為前提，且縱符合獎勵辦法門
07 檻，亦設有領取名額限制，僅有達成門檻並符合獎勵辦法所
08 定排名內者方得領取獎勵，足見前述獎金「並無」勞務對價
09 性。又各該獎勵辦法皆有特定適用期間之限制，並非銷售顧
10 問經常可得領取，參照臺北高等行政法院105年度訴字第106
11 9號、107年度簡上字第208號、最高行政法院106年度裁字第
12 1179號裁判要旨，堪認上開獎金不具有「勞務對價性」、
13 「經常性給與」，要非勞動基準法第2條第3款工資。原處
14 分、訴願決定未察，誤認前述獎金為工資云云，乃屬違法行
15 政處分，應予撤銷。

16 (二)、依「車輛獎金(2)-中部盃第五屆春季鐵人三項挑戰激勵挑戰
17 獎勵辦法」，銷售顧問領取之獎勵，係以各組(GROUP)銷售
18 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
19 (原證13)，亦即原告發放前述之獎金，與銷售顧問工作時
20 間之長度與時段無關，並非以其工作時間長度與時段計算給
21 付。基此，參照前述法院判決、黃茂榮大法官協同意見書要
22 旨，前述獎金既非因銷售顧問工作時間長短或時段而領取，
23 則不具勞務對價性，故非工資。準此，原處分、訴願決定未
24 察前情，遽認上開獎金為工資云云，顯與勞動基準法第2條
25 第3款工資定義有違，洵屬違法，應當撤銷。

26 (三)、依車輛獎金-季獎金之獎勵辦法第三條規定，以銷售顧問須
27 無「向顧客要分數經查證屬實、干擾CS調查經查證屬實、因
28 管理或顧客應對不佳，而造成品牌重大影響之案件(例如媒
29 體/網路/第三單位等)，經和泰售後服務本部認定屬實」等
30 情事；第四條第3項亦明定：「業績互掛者取消雙方當季之
31 所有績效獎金」即屬客服評價、執行職務廉潔性等無關勞務

01 提供之因素。又第一條明定須到職達半年以上，作為發放車
02 輛獎金-季獎金之標準（原證14），前述皆與銷售顧問提供
03 勞務無關之要素，足證車輛獎金-季獎金不具勞務對價性。
04 此外，原告發放季獎金仍需總計當季總體營運銷售額，提列
05 個別銷售顧問之獎勵金額，本非單純繫諸於其個人之勞務給
06 付，仍須考量當季整體銷售額是否達標，亦即並非銷售顧問
07 銷售達一定車輛數，即得領取車輛獎金-季獎金。申言之，
08 車輛獎金-季獎金之發放，係鼓勵銷售顧問在投入銷售之
09 餘，並能注意其所提供勞務應以保障客戶權益、避免不當銷
10 售手段為前提之效果，且車輛獎金-季獎金並非以銷售顧問
11 工作時間之長度與時段計算並給付。準上以言，參照前述最
12 高行政法院判決要旨可知，原告核發之車輛獎金-季獎金顯
13 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
14 員工勞務之對價，而係激勵員工士氣之恩惠性給與，當非勞
15 動基準法第2條第3款之工資。

16 (四)、銷售保險並非原告與銷售顧問間約定之勞務內容，合先敘
17 明。又依原告公告「銷售顧問保險競賽-續保獎勵辦法」可
18 知，此筆獎勵金係因原告為和泰公司之經銷商，須配合和泰
19 公司旗下保險經紀公司（即和安產物保險代理人股份有限公
20 司，下稱和安保險代理人公司）每季推行促銷方案，故具有
21 產險業務員資格之銷售顧問於103年3月21日起至103年6月30
22 日止方藉由販售車輛時，向各戶推介該保險。銷售顧問領取
23 之保險獎金，以向續保保戶提前30日收取保費，且依保戶實
24 繳保費作為計算保險獎金之基礎。（原證15），要與銷售顧
25 問提供勞務無關，足見保險獎金並非勞務對價。就此，原處
26 分、訴願決定無視保險獎金之計算基礎，係以續保保戶繳納
27 保費為前提，與銷售顧問有無提供勞務無關，猶認前述獎金
28 為工資云云，不符勞動基準法第2條第3款規定，顯屬違法。

29 (五)、查「車輛獎金-和泰車輛獎金(1)」係和泰汽車股份有限公司
30 （下稱和泰公司）為促銷不同車種，分別於104年6月1日至1
31 04年6月30日、104年7月1日至104年7月31日舉辦之促銷活動

(原證16)，因原告為和泰公司經銷商乃配合和泰公司代為公告促銷活動。前述獎金縱先由原告給付訴外人楊振邦，惟嗣後經原告彙整該月份獎勵金總額並通知和泰公司後，和泰公司即將該獎勵金總額匯撥予原告。況前述獎勵辦法之獎勵金適用期間、適用特定商品銷售業績、獎勵金金額，皆由和泰公司訂定，且其獎勵來源亦由和泰公司匯撥原告。參照臺北高等行政法院105年度訴字第1069號判決、最高行政法院106年度裁字第1179號裁定意旨，楊振邦領取「車輛獎金-和泰車輛獎金(1)」之獎勵來源既由和泰公司匯撥原告，且僅依和泰公司所定適用於特定核心商品之銷售業績，並依特定期間所定辦法之獎勵標準核發，前述獎勵金當非工資。

(六)、依獎勵辦法第二、(一)點可知，銷售顧問領取分期獎金，須以客戶購車時選用任一汽車貸款方案為前提，若客戶購車時並未選用任一汽車貸款方案，銷售顧問固已提勞務，銷售顧問無法領取此筆獎金。況依獎勵辦法第(四)點「業務代表分期佣金追回」規定：「1. 繳0期即結清者：該案件之業務代表、課長即所長分期獎金，於結清日的次月份計算獎金時全數追回，如當月份獎金不足扣款，遞延至次月份至扣完為止。2. 繳款期數未滿繳款期數1/6期(含)即結清者：該案件之業務代表、課長即所長分期佣金，扣除已繳款期數之利息後，依業務代表80%…比例追回。…3. 車主字第一期起即違約未繳款者(非劃撥單未收到)：客戶連續第一期及第二期皆違約未繳款時，該案件義務代表之對保獎金及分期佣金，全數追回。如當月份獎金不足扣款，遞延至次月份至扣完為止。」，可知縱客戶購車時選用一汽車貸款方案，若客戶自始違約未分期付款、或分期付款期數未滿即結清者，原告將追回銷售顧問領取之獎金，或由其他領取之獎金扣回(原證17)。此情顯與工資無論事後情事變更，經不得扣減之情況不同，益徵分期獎金不具勞務對價性。綜上，被告無視前述規定逕認分期獎金為工資，並作成原處分，不符勞動基準法第2條第3款定義，顯於法有違，應予撤銷。

01 (七)、訴外人楊○○領取「春節分紅補發」，係因原告年終盈餘分
02 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
03 利，並非楊○○提供勞務之對價，且非其經常可領得之給
04 付，而非工資。故原處分認定「春節分紅補發」為工資云
05 云，於法不符，核有違誤。

06 (八)、並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

07 三、被告則以：

08 (一)、按勞動基準法所稱工資，乃為勞工因工作而獲得之報酬，包
09 括工資、獎金、津貼或其他任何名義之經常性給與均屬之，
10 但非謂必須符合經常性給與要件始屬工資，而應視其是否為
11 勞工因工作而獲得之報酬而定，即是否具有勞務對價為要
12 件，又判斷是否屬工資範疇，不應囿於薪資形式上之項目為
13 準，應以其實質之內涵予以認定，以免雇主因規避勞工工資
14 計算金額，將實質上與工作勞動有關之給付，卻巧立名目為
15 符合行為時勞動基準法施行細則第10條所列各款之給付，而
16 形成勞工工資實質上減少之情形。又雇主應按勞工之月工資
17 總額申報勞工退休金月提繳工資，如雇主未依規定辦理，被
18 告應依規定逕予更正或調整勞工之勞退月提繳工資，為前揭
19 法令及函釋明定有據。

20 (二)、本案據原告行政訴訟起訴狀所述各項獎金核發方式，「車輛
21 獎金(1)」等給付項目，是否屬楊君之工資，應以是否為
22 其因工作而獲得之報酬為斷，查楊君為原告僱用之勞工，主
23 要係從事賣車業務，據原告所訂定相關獎金之核發辦法顯
24 示，如員工銷售汽車達成相當數量及衍生之客戶服務(汽車
25 保險、鈑噴、汽車貸款)等達到原告所訂門檻或對特定車種
26 是否於特定期間銷售，即以不同名目發給獎金，該等給付項
27 目雖非每月發給，惟顯非臨時起意或偶然發放，且都與楊君
28 工作有關，又各項獎金之發放係依員工之實際業績、工作服
29 務表現、達成原告設定目標等予以評量而核發，即以員工之
30 工作績效為核發基礎，與楊君所從事賣車業務及達成工作績
31 效顯具有對價關係，應屬楊君因工作而獲得之報酬。又原告

經常性地頒布各種獎勵辦法，雖各獎金之獎勵期間不同，惟均為銷售顧問提供勞務達成原告所訂門檻，即可期待領取之給付，給付名稱雖不同，但均為楊君銷售汽車所生之給付，屬楊君因工作而獲得之報酬，應屬工資範圍。原告雖主張各獎勵辦法係於特定期間內適用，惟據原告列舉102年至104年公告之各項獎金辦法觀之，各項獎勵活動期間緊密相連，內容均係以楊君提供勞務達到原告所定門檻為發放要件，顯具經常性甚明，不因項目名稱不同而得排除工資之認定。原告僅以本薪、伙食津貼及車輛獎金-專員津貼，列入當月工資核計楊君工資總額，確有未覈實申報調整楊君月提繳工資之情事，本局依勞工退休金條例第15條第3項，逕予更正及調整其勞退月提繳工資至適當等級，於法並無不合。

(三)、查原告給付員工之「車輛獎金-季獎金」，係以員工提供勞務即銷售一定車輛數為發給基礎，並以員工個人銷售車輛業績為要素計算後之金額，作為季獎金，且個人銷售車輛業績與季獎金之數額呈現正相關，該獎金與勞工之工作具有直接關係，非純粹以勞動者工作以外之個人因素為基礎，而係對員工提供勞務評價後而為之對價給付，並非雇主為改善勞工生活、具勉勵恩惠性質之給付，況原告固定每季實施「績效獎金獎勵辦法」，顯該獎金係制度化設計按季(每年2月、5月、8月及11月)發放，為勞資雙方所得預期，已形成原告薪資發放制度之一部分，應認屬工資。原告雖以銷售顧問須銷售一定車輛數，同時考量銷售顧問之客服評價、執行職務廉潔性及當季總體營運銷售額等與銷售顧問提供勞務無關之要素，主張該獎金不具勞務對價性。惟查「無向顧客要分數、干擾CS調查、管理或顧客應對不佳、交車前整備不周、發票或收據金額不符、業績互掛及到職半年以上」，乃原告為確保獎勵辦法實施目的、維護品牌形象，而對員工年資及銷售服務行為品質之要求，勞工依該指示而提供勞務，仍屬勞務因素，該獎金之發放雖具有不確定因素，但不應因此否認「車輛獎金-季獎金」具有「勞務對價性」。

01 (四)、又原告主張為和泰公司之經銷商，僅係配合和泰公司代為公
02 告促銷活動，有關「車輛獎金-和泰車輛獎金(1)」等係由
03 和泰公司給付，並非原告給付楊○○君之勞務對價云云。查
04 原告佈達104年6月2日中(車)字第104066號及104年6月30日
05 中(車)字第104082號車輛部通報，其意思表示之相對人為原
06 告所屬員工，使員工從事與上開促銷活動內容相同之勞務行
07 為，即從事銷售車輛之行為，楊君依上開通報之指示為原告
08 提供勞務，其性質自屬楊君核心工作範圍，原告亦直接給付
09 獎金予楊君，該獎金應認屬工資。至原告給付楊君獎金之來
10 源為何？提供獎金之動機為何？是否係為配合、達成和泰公
11 司之促銷活動等因素均非工資認定之要件，亦無礙於楊君係
12 依原告指示服勞務之本質內涵。至原告願依和泰汽車股份有
13 限公司所定之獎勵條件發放獎金予員工，核屬原告之主觀意
14 願，與工資之認定無涉，原告主張該獎金非原告給付楊君之
15 勞務對價，尚無足採。

16 (五)、另查原告於104年3月份發放楊君「春節分紅補發」25,076
17 元，被告原列入104年2月份工資核計楊君月工資總額，「春
18 節分紅補發」既為原告年終盈餘分紅之補發，係屬恩惠性給
19 予，應不予計入月工資總額申報，經扣除春節分紅補發後，
20 原告仍未覈實申報楊君月提繳工資，不影響原逕予更正之月
21 提繳工資，如附「月提繳工資明細表—未計入春節分紅補
22 發」。

23 (六)、至原告所舉臺北高等行政法院105年度訴字第1069號判決等
24 主張上開獎金非屬工資乙節，查上開判決及裁定係國泰世華
25 商業銀行股份有限公司、新安東京海上產物保險股份有限公
26 司、永豐商業銀行股份有限公司、賓歐汽車股份有限公司、
27 匯豐(台灣)商業銀行股份有限公司針對其工資認定爭議提
28 起之訴訟，惟國泰世華商業銀行股份有限公司、新安東京海
29 上產物保險股份有限公司、永豐商業銀行股份有限公司、匯
30 豐(台灣)商業銀行股份有限公司為金融保險業，原告為汽
31 車零售業，行業屬性不同，賓歐汽車股份有限公司與原告行

業屬性雖相同，惟工資內涵不同，又該等判決尚未形成判例，僅個案之判決結果，依法不拘束本案之判斷，尚不得援引適用於本案，所訴委不足採。

(七)、並聲明：原告之訴駁回。

四、本院之判斷：

(一)、勞工退休金條例第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……：一、本國籍勞工……。」第14條第1項、第5項規定：「（第1項）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5項）第1項至第3項所定每月工資及前項所定每月執行業務所得，由中央主管機關擬訂月提繳分級表，報請行政院核定之。」第15條規定：「（第1項）於同一雇主……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1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月至次年一月調整時，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。」行為時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，依月提繳工資分級表之標準，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。……。」

01 勞基法第2條第3款規定：「本法用詞，定義如下：……三、
02 工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計
03 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
04 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。……」勞基法施行
05 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
06 經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎
07 金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎
08 金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。
09 三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、
10 勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務
11 費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。
12 七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險
13 人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交
14 際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央
15 主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」

16 (二)、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
17 要實質上是勞工因提供勞務，而自雇主獲得的對價，即為工
18 資，不以該項給付具有經常性為必要，亦不問其給付項目的
19 名義，究稱為工資、薪金、獎金、津貼或其他名目而有不同。
20 至條文所稱「經常性給與」，係因通常情形，工資係由
21 雇主於特定期間，按特定標準發給，在時間或制度上，具有
22 經常發給的特性，然為防止雇主巧立名目，將應屬於勞務對
23 價性質的給付，改用他種名義發給，藉以規避資遣費、退休
24 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
25 性給與，亦屬工資，並非在增設條件，限制工資的範圍。故
26 雇主以工資、薪金或津貼等以外名義的給與，不論是否具有
27 時間或制度上的經常性，或每次領取之數額是否固定，及是
28 否依工作量或達成預定目標而發放，只要是勞務的對價，而
29 非雇主基於勉勵、恩惠、照顧等目的所為的福利措施，即應
30 列為工資（臺北高等行政法院92年訴更一字第139號、最高
31 行政法院95年度判字第1472號判決意旨參照）。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。改制前行政院勞工委員會85年2月10日（85）臺勞動2字第103252號函釋「查勞基法第2條第3款規定……基此，工資定義重點應在該款前段所敘『勞工因工作而獲得之報酬』，至於該款後段『包括』以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』或『其他任何名義之經常性給與』均屬之，但非謂『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』必須符合『經常性給與』要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又，該款末句『其他任何名義之經常性給與』一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言，立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護。」經核此解釋性行政規則對勞基法第2條第3款定義之工資所為的解釋，與母法規定意旨相符，當得為執法機關所援用。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，就非勞基法第2條第3款所謂之「工資」（最高行政法院107年度判字第657號判決意旨參照）。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

01 成特定營業目的所提供予勞工的經濟性誘因，是否可獲取，
02 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
03 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
04 （臺北高等行政法院110年度簡上字第27號判決意旨參
05 照）。又依獎金來源、專案期間、發給之條件及考核標準以
06 觀，係由公司單方制定發給標準，非勞工提供勞務即可獲致
07 之對價，各該辦法有其適用期間及特定商品，難認其具有給
08 付經常性或制度經常性（臺北高等行政法院105年度訴字第1
09 069號判決意旨參照）。

10 (三)、原告與楊君間，應屬勞基法所稱的勞動契約，為兩造所不爭
11 執之事實，兩造就應勞工退休金月提繳工資數額的認定不
12 同，肇因於兩造就原告對所屬員工楊君，所發放車輛獎金
13 (1)、車輛獎金(2)、車輛獎金(3)、車輛獎金-旅遊獎勵金
14 (1)、服務獎金-鈑噴獎金(業帶鈑噴競賽獎金)、車輛獎金-
15 季獎金、保險獎金、車輛獎金-和泰車輛獎金(1)、分期獎
16 金、春節分紅補發金，是否屬於勞基法第2條第3款的工資，
17 有所爭議，就原告上開爭執項目，分述如下：

18 1.車輛獎金(1)部分：

19 (1)「車輛獎金(1)-新春元氣出國旅遊獎勵」部分：依原告所
20 提「新春元氣出國旅遊獎勵辦法」（見本院卷第57-58
21 頁），可知該獎勵期間為102年12月1日至103年1月29日
22 止，並不具有經常性，如銷售顧問未於上開期間達成獎勵
23 辦法所定車種數量，則不予發放，足認並非楊君提供勞務
24 就必然可獲取獎金，應不屬於工資。

25 (2)「車輛獎金(1)-年度目標必達百日競賽-11月目標接力挑
26 戰獎勵」部分：依原告所提「年度目標必達百日競賽-11
27 月目標接力挑戰獎勵辦法」（見本院卷第59-60頁），該
28 獎勵設有名額之限制，僅有180名方得領取，且獎勵期間
29 為103年11月1日至103年11月28日止，並不具有經常性，
30 如銷售顧問未於上開期間達成獎勵辦法所定車種數量，則
31 不予發放，足認並非楊君提供勞務就必然可獲取獎金，揆

諸前開說明，應不屬於工資。

(3)「車輛獎金(1)-雙十雙享目標衝刺獎勵」部分：依原告所提「雙十雙享目標衝刺獎勵辦法」（見本院卷第61-62頁），該獎勵設有名額之限制，僅有200名方得領取，且獎勵期間為104年10月1日至104年10月30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，足認並非楊君提供勞務就必然可獲取獎金，揆諸前開說明，應不屬於工資。

2.車輛獎金(2)部分：

(1)「車輛獎金(2)-中部盃第五屆春季鐵人三項激勵挑戰賽獎勵」部分：依原告所提「中部盃第五屆春季鐵人三項激勵挑戰賽獎勵辦法」（見本院卷第63-64頁），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，足認並非楊君提供勞務就必然可獲取獎金，揆諸前開說明，應不屬於工資。

(2)「車輛獎金(2)-蒙古大草原豪邁旅遊競賽獎勵」部分：依原告所提「中部夏季決戰-蒙古大草原豪邁旅遊競賽獎勵辦法」（見本院卷第65-67頁），該獎勵設有名額之限制，僅有190名方得領取，且獎勵期間為103年6月1日至103年7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，足認並非楊君提供勞務就必然可獲取獎金，揆諸前開說明，應不屬於工資。

(3)「車輛獎金(2)-三羊開泰福袋獎勵」部分：依原告所提「三羊開泰福袋獎勵辦法」（見本院卷第69-70頁），該獎勵設有名額之限制，僅有180名方得領取，且獎勵期間為104年3月1日至104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，足認並非楊君提供勞務就必然可獲取獎金，揆諸前開說明，應不屬於工資。

01 (4)「車輛獎金(2)-中部夏季決戰旅遊競賽獎勵」部分：依原
02 告所提「中部夏季決戰旅遊競賽獎勵辦法」(見本院卷第
03 71-72頁)，該獎勵設有名額之限制，僅有180名方得領
04 取，且獎勵期間為104年7月1日至104年8月13日止，並不
05 具有經常性，如銷售顧問未於上開期間達成獎勵辦法所定
06 車種數量，則不予發放，足認並非楊君提供勞務就必然可
07 獲取獎金，揆諸前開說明，應不屬於工資。

08 3.車輛獎金(3)部分：

09 (1)「車輛獎金(3)-新春報喜食在幸福開運獎勵」部分：依原
10 告所提「新春報喜-食在幸福開運獎勵辦法」(見本院卷
11 第73-74頁)，該獎勵設有名額之限制，僅有200名方得領
12 取，且獎勵期間為102年1月1日至102年1月31日止，並不
13 具有經常性，如銷售顧問未於上開期間達成獎勵辦法所定
14 車種數量，則不予發放，足認並非楊君提供勞務就必然可
15 獲取獎金，揆諸前開說明，應不屬於工資。

16 (2)「車輛獎金(3)-豪華郵輪-出國購物Shopping大作戰獎
17 勵」部分：依原告所提「豪華郵輪-出國購物Shopping大
18 作戰獎勵辦法」(見本院卷第75-76頁)，該獎勵設有名
19 額之限制，僅有180名方得領取，且獎勵期間為104年6月1
20 日至104年6月30日止，並限領取一次，並不具有經常性，
21 如銷售顧問未於上開期間達成獎勵辦法所定車種數量，則
22 不予發放，足認並非楊君提供勞務就必然可獲取獎金，揆
23 諸前開說明，應不屬於工資。

24 (3)「車輛獎金(3)-旅遊紅包獎勵」部分：依原告所提「夏季
25 延長賽-8/13前限時競速獎勵」(見本院卷第77-78頁)，
26 該獎勵設有名額之限制，僅有180名方得領取，且獎勵期
27 間為104年8月1日至104年8月13日止，獎勵限領一次，並
28 不具有經常性，如銷售顧問未於上開期間達成獎勵辦法所
29 定車種數量，則不予發放，足認並非楊君提供勞務就必然
30 可獲取獎金，揆諸前開說明，應不屬於工資。

31 4.「車輛獎金-旅遊獎勵金(1)」部分：依原告所提「新春報

喜-旅遊競賽獎勵辦法」（見本院卷第79-80頁），該獎勵設
有名額之限制，僅有180名方得領取，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，足認並非楊君提供勞務就必然可獲取獎金，揆諸前開
說明，應不屬於工資。

5. 「服務獎金-鈹噴獎金（業代鈹噴競賽獎金）」部分：依原
告所提「販賣服務連攜業績達成激勵競賽案實施辦法」（見
本院卷第81-94頁），該獎勵設有名額限制，僅各據點取季
介紹排名前60%人員給予獎勵，且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。申言之，縱銷售顧問提
供勞務，然若其非排名前60%之人員，銷售顧問亦無法領取
此筆獎勵金，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(2)-春季盈餘分紅獎勵」部分：依原告所提「中
部盃第五屆春季鐵人總決賽-春季盈餘分紅」（見本院卷第9
5-96頁），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，亦即原告發放前述之獎金，非銷售顧問個人提供勞務就
必然可獲取獎金，揆諸前開說明，應不屬於工資。

7. 「車輛獎金-季獎金」部分：依原告所提「104年2~105年1
月績效獎金獎勵辦法」（見本院卷第97-104頁），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，揆諸前開說明，應不屬於工資。

8. 「保險獎金」部分：依原告所提「TOYOTA銷售顧問保險競賽-【續保】獎勵辦法」（見本院卷第105頁），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，揆諸前開說明，應不屬於工資。

9. 「車輛獎金-和泰車輛獎金(1)」部分：依原告所提「合泰【遊輪大亨】重點車旅遊金加碼獎勵」（見本院卷第107-110頁），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原告給付楊君，但嗣後原告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原告，獎勵來源既由合泰公司匯撥原告，則應不屬於工資。

10. 「分期獎金」部分：依原告所提「分期獎金發放規定」（見本院卷第113-114頁），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，原告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，揆諸前開說明，應不屬於工資。

11. 另楊君領取之「春節分紅補發」，係因原告年終盈餘分紅之補發（見本院卷第73頁），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○○提供勞務之對價，且非其經常可領得之給付，而非工資。

五、綜上，原告對所屬員工楊君所發放之車輛獎金(1)、車輛獎金(2)、車輛獎金(3)、車輛獎金-旅遊獎勵金(1)、服務獎

01 金-鉸噴獎金(業帶鉸噴競賽獎金)、車輛獎金-季獎金、保險
02 獎金、車輛獎金-和泰車輛獎金(1)、分期獎金、春節分紅補
03 發金，均不屬於勞基法第2條第3款的工資，是被告將上開獎
04 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
05 月提繳工資，即於法不合。原處分認事用法有違誤，訴願決
06 定予以維持，亦有未洽，原告訴請撤銷原處分及訴願決定有
07 理由，應予准許。

08 六、本案判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資
09 料，經本院審核後，認與判決結果不生影響，且無調查之必
10 要，爰不一一論述及調查，併此敘明。

11 七、第一審裁判費為2,000元，複製電子卷證費200元，依法應由
12 敗訴之被告負擔，爰宣示如主文第2項所示。

13 中 華 民 國 111 年 3 月 10 日
14 行政訴訟庭 法 官 張瑜鳳

15 以上正本係依原本作成。

16 如不服本判決，應於判決送達後20日內，以原判決違背法令為理
17 由，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
18 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）
19 。

20 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
21 書（上訴狀及上訴理由書均須按他造人數附繕本），並繳納上訴
22 裁判費新臺幣3,000元；如未按期補提上訴理由書，則逕以裁定
23 駁回上訴。

24 中 華 民 國 111 年 3 月 10 日
25 書記官 林劭威

26 附表：

27 月提繳工資明細表

28 中部汽車股份有限公司（提繳單位編號：P00000000A）

29

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	94	7	114,687		16,500		

(續上頁)

01

		8	37,118		16,500		
		9	14,784		16,500		
		10	41,055		16,500		
		11	36,452		16,500		
		12	59,068		16,500		
	95	1	44,515		16,500		
		2	15,275	46,678	16,500		
		3	21,618		15,840	48,200	自調，未覈實，逕予更正為48,200
		4	40,242		15,840	48,200	
		5	16,840		15,840	48,200	
		6	37,172		15,840	48,200	
		7	86,228		15,840	48,200	
		8	65,621	46,746	15,840	48,200	
		9	16,640		18,300	48,200	自調，未覈實，逕予更正為48,200
		10	31,213		18,300	48,200	
		11	20,384		18,300	48,200	
		12	41,658		18,300	48,200	
	96	1	86,564	31,085	18,300	48,200	
		2	16,040		17,400	31,800	自調，未覈實，逕予更正為31,800
		3	16,474		17,400	31,800	
		4	28,848	39,692	17,400	31,800	
		5	9,142		15,840	40,100	自調，未覈實，逕予更正為40,100
		6	30,594		15,840	40,100	
		7	65,539		17,280	40,100	
		8	16,944	35,019	17,280	40,100	
		9	17,240		17,280	36,000	未覈實申報，逕予更正為36,000
		10	29,900		17,280	36,000	
		11	19,604		17,280	36,000	
		12	29,280		17,280	36,000	
	97	1	47,334		17,280	36,000	
		2	20,182	32,072	17,280	36,000	
		3	24,080		17,280	33,300	未覈實申報，逕予更正為36,000

(續上頁)

01

		4	25,990		17,280	36,000	
		5	22,980		17,280	36,000	
		6	16,704		17,280	36,000	
		7	26,280		17,280	36,000	
		8	18,980	21,988	17,280	36,000	
		9	17,980		17,280	22,800	未覈實申報，逕予更正為22,800
		10	20,700		17,280	22,800	
		11	17,280		17,280	22,800	
		12	26,080		17,280	22,800	
	98	1	37,900		17,280	22,800	
		2	17,680	27,086	17,280	22,800	
		3	17,280		17,280	27,600	未覈實申報，逕予更正為27,600
		4	21,163		17,280	27,600	
		5	21,280		17,280	27,600	
		6	51,434		17,280	27,600	
		7	59,480		17,280	27,600	
		8	28,680	44,064	17,280	27,600	
		9	96,720		17,280	45,800	未覈實申報，逕予更正為45,800
		10	48,430		17,280	45,800	
		11	28,075		17,280	45,800	
		12	19,411		17,280	45,800	
	99	1	55,596		17,280	45,800	
		2	27,358	34,360	17,280	45,800	
		3	35,855		17,280	34,800	未覈實申報，逕予更正為34,800
		4	77,682		17,280	34,800	
		5	24,280		17,280	34,800	
		6	48,382		17,280	34,800	
		7	70,705		17,280	34,800	
		8	122,281	47,789	17,280	34,800	
		9	23,700		17,280	48,200	未覈實申報，逕予更正為48,200
		10	79,935		17,280	48,200	
		11	34,580		17,280	48,200	
		12	46,980		17,280	48,200	

(續上頁)

01

	100	1	163,780		17,800	48,200	
		2	36,280	81,780	17,800	48,200	
		3	116,233		17,800	83,900	未覈實申報，逕予更正為83,900
		4	88,334		17,800	83,900	
		5	32,895		17,800	83,900	
		6	22,466		17,800	83,900	
		7	133,837		17,800	83,900	
		8	19,380	63,066	17,800	83,900	
		9	40,880		17,800	63,800	未覈實申報，逕予更正為63,800
		10	98,143		17,800	63,800	
		11	101,442		17,800	63,800	
		12	89,323		17,800	63,800	
	101	1	41,910		18,780	63,800	
		2	28,480	77,558	18,780	63,800	
		3	101,495		18,780	80,200	未覈實申報，逕予更正為80,200
		4	89,777		18,780	80,200	
		5	52,387	73,250	18,780	80,200	
		6	52,581		25,200	76,500	自調，未覈實，逕予更正為76,500
		7	103,593		25,200	76,500	
		8	90,435	69,520	25,200	76,500	
		9	35,460		25,200	69,800	未覈實申報，逕予更正為69,800
		10	61,735		25,200	69,800	
		11	38,672	62,543	25,200	69,800	
		12	35,779		24,000	63,800	自調，未覈實，逕予更正為63,800
	102	1	66,060		24,000	63,800	
		2	25,771	46,837	24,000	63,800	
		3	45,198		24,000	48,200	未覈實申報，逕予更正為48,200
		4	68,520		24,000	48,200	
		5	81,541	46,496	24,000	48,200	
		6	57,395		25,200	48,200	自調，未覈實，逕予更正為48,200

(續上頁)

01

		7	240,275		25,200	48,200	
		8	59,198	126,403	25,200	48,200	
		9	29,758		25,200	131,700	未覈實申報，逕予更正為131,700
		10	31,621		25,200	131,700	
		11	26,756		25,200	131,700	
		12	40,448		25,200	131,700	
	103	1	74,993		25,200	131,700	
		2	27,797	47,399	25,200	131,700	
		3	38,223		21,900	48,200	自調，未覈實，逕予更正為48,200
		4	46,515		21,900	48,200	
		5	37,407		21,900	48,200	
		6	31,028		21,900	48,200	
		7	96,585		21,900	48,200	
		8	26,479	55,006	21,900	48,200	
		9	29,722		24,000	55,400	自調，未覈實，逕予更正為55,400
		10	21,958		24,000	55,400	
		11	33,950		24,000	55,400	
		12	31,579		24,000	55,400	
	104	1	46,552		24,000	55,400	
		2	49,649	37,360	24,000	55,400	
		3	86,376		25,200	38,200	自調，未覈實，逕予更正為38,200
		4	24,542		25,200	38,200	
		5	36,564		25,200	38,200	
		6	37,915		25,200	38,200	
		7	49,491		25,200	38,200	
		8	75,300	47,323	25,200	38,200	
		9	29,321		25,200	42,000	未覈實申報，逕予更正為42,000
		10	49,854		25,200	42,000	
		11	25,626		25,200	42,000	
		12	45,118		25,200	42,000	
	105	1	68,162		25,200	42,000	
		2	56,658	46,302	25,200	42,000	
		3	29,834		26,400	48,200	自調，未覈實，逕予更

(續上頁)

01

							正為48,200
		4	56,508		26,400	48,200	