臺灣臺北地方法院行政訴訟判決

110年度簡更一字第17號
110年11月2日辯論終結

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
　　林宛葶律師
被　　告　勞動部勞工保險局
000000000000000000
代　表　人　鄧明斌
訴訟代理人　葉懿嫻
　　楊臻宜

上列當事人間因勞工退休金條例事件，原告不服勞動部民國109年7月3日勞動法訴一字第1090165778號訴願決定，提起行政訴訟，經本院以109年度簡字第159號判決原告之訴駁回，原告不服提起上訴，經臺北高等行政法院以110年度簡上字第27號判決廢棄發回，本院判決如下：

主　文

一、訴願決定及原處分均撤銷。

二、第一審及發回前上訴審訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

本件行政訴訟起因於被告認原告所屬勞工楊振邦（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，惟原告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，將於原告109年1月份勞工退休金內補收。原告不服，提起訴願遭決定駁回，復提起行政訴訟，經本院

前以109年度簡字第159號（下稱前審）判決駁回其訴，被告不服提起上訴，經臺北高等行政法院以110年度簡上字第27號判決廢棄前審判決，並發回本院另為審理。

二、原告主張及聲明：

㈠主張要旨：

1.原告發放「車輛獎金⑴-銷售顧問現訂交階段團體達成獎勵」、「車輛獎金(1)-單位必達獎勵金」、「車輛獎金(2)-銷售顧問龍舟錦標賽團體達成獎勵」、「車輛獎金(3)-第二週營業所組目標達成獎勵」、「車輛獎金-團體獎金(3)」、「服務獎金-鈑噴收入團體獎金」，以「營業所」或「營業課」整體達成率或得分排名符合獎勵辦法而定，並非楊君提供勞務即得領取，足認前述獎金不具勞務對價性，自非勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款之工資。「車輛獎金⑴-9月中秋抓寶集點挑戰獎勵」、「車輛獎金(1)-10月蘋果祭獎勵辦法」、「車輛獎金(1)-中部搶先登機旅遊購物金獎勵」、「車輛獎金(2)-4月春季激動挑戰排名賽」、「車輛獎金(3)-最終決戰-12月目標達成獎勵」、「車輛獎金-旅遊獎勵金(2)」、「服務獎金-業代鈑噴競賽獎金」、「車輛獎金(2)-德日購物金」均有領取名額限制，非因勞工提供勞務即可領取，不具勞務對價性，且各獎金發放均以一定適用期間為限，亦不具有給付經常性或制度經常性，故非勞基法第2條第3款工資。「車輛獎金-季獎金」、「車輛獎金(1)-銷售顧問安心固本基金競賽入股專案」，視原告當季總體營運銷售額提列獎勵總金額，並綜合評估客服評價、執行職務廉潔性、新保車體險數量等無關勞務提供因素，足見前述獎金不具勞務對價性，而非工資。「和泰台數獎金」、「車輛獎金-和泰車輛獎金(1)」、「車輛獎金-和泰車輛獎金(2)」、「車輛獎金-和泰其他獎金」獎金來源為和泰公司，且適用於特定商品銷售，當非原告給付楊君之工資。「分期獎金」以客戶選擇分期貸款購車為前提，並設有追回分期獎金等情，並非楊君銷售車輛即必然可領取，更與工資無論事後情

事變更皆不得扣減不同，足見分期獎金並非工資。「保險獎金-保險競賽獎金(1)、(2)」係以保戶有繳納保費，並以作為保費計算前述獎金基礎，且保單批退銷售顧問須返還獎金等情，足見前述獎金非工資。

2.被告既認為有領取名額之限制，且該獎金有短期一次性 獎勵期間，採區間達成計算制，未達區間單一標準者，不予發放之「車輛獎金-票券(1)」、「車輛獎金-和泰禮品」、「車輛獎金-旅遊獎勵金(1)」等，非屬工資，則「車輛獎金(1)」等獎金，亦有領取名額之限制，且該獎金有短期一次性獎勵期間，採區間達成計算制，未達區間單一標準者，不予發放，與被告認定不具工資性質之「車輛獎金-票券(1)」、「車輛獎金-和泰禮品」、「車輛獎金-旅遊獎勵金(1)」發放方式相類，依被告論述脈絡，「車輛獎金(1)」等獎金亦非屬工資。

3.原告發放之「車輛獎金(1)」等獎金均非勞工提供勞務即得領取，部分獎金限額或以單位計算業績，且各該獎金皆有一定期間之限制，參照臺北高等行政法院105年度訴字第1069號、107年度簡上字第208號、最高行政法院106年度裁字第1179號裁定，均足認定上開獎金不具有「勞務對價性」、「經常性給與」，非勞基法第2條第3款之經常性給與。又被告違反行政罰法第7條規定，未具體指明原告有何可歸責性、可非難性，且未提出任何證據證明，即裁罰原告，於法有違、訴願決定未察亦屬違法行政處分，均應予撤銷。

㈡聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.按勞基法所稱工資，乃為勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、獎金、津貼或其他任何名義之經常性給與均屬之，但非謂必須符合經常性給與要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定，即是否具有勞務對價為要件，又判斷是否屬工資範疇，不應囿於薪資形式上之項目為準，應

以其實質之內涵予以認定，以免雇主因規避勞工工資計算金額，將實質上與工作勞動有關之給付，卻巧立名目為符合行為時勞基法施行細則第10條所列各款之給付，而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總額申報勞工退休金月提繳工資，如雇主未依規定辦理，被告應依規定逕予更正或調整勞工之勞退月提繳工資，於法有據。

2.本案據原告行政訴訟起訴狀所述各項獎金核發方式車輛獎金（1）」等給付項目，是否屬楊君之工資，應以是否為其因工作而獲得之報酬為斷，楊君為原告僱用之勞工，從事汽車銷售相關工作，據原告訂定相關獎金之核發辦法顯示，如員工銷售汽車達成相當數量及衍生之客戶服務、車輛保險之推廣等達到其所訂門檻或對特定車種是否於特定期間銷售，即以不同名目發給獎金，該等給付項目雖非每月發給，惟顯非臨時起意或偶然發放，且都與楊君工作有關，又各項獎金之發放係依員工之實際業績、工作服務表現、達成原告設定目標等予以評量核發之獎金，即以員工之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效具有對價關係，應屬楊君因工作而獲得之報酬。

3.本案另據被告向財政部臺北國稅局查調楊君105年至107年度薪資所得給付總額分別為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君之「車輛獎金（1）」等各項獎金列入應申報所得稅之薪資所得給付總額，另「車輛獎金-票券（1）」、「車輛獎金-和泰禮品」、車輛獎金-旅遊獎勵金（1）係因沖帳歸零或部分沖帳未計入外，非被告認定非屬工資而未計入核算工資總額 。「車輛獎金（1）」等項給付名目給與均屬工資範圍，被告均予列入工資總額核算楊君之月提繳工資，並無違誤。原告排除「車輛獎金（1）」等給付項目，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，被告依勞工退休金

條例第15條第3項規定，逕予更正其勞退月提繳工資至適當等級，於法並無不合。

4.又原告所舉臺北高等行政法院105年度訴字第1069號判決等主張係屬獎金非屬工資乙節，查上開判決及裁定係國泰世華商業銀行股份有限公司及新安東京海上產物保險股份有限公司針對其工資認定爭議提起之訴訟，惟該等公司為金融保險業，原告為汽車零售業，行業屬性及工資內涵亦不同，又該判決尚未形成判例，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。至原告訴稱，被告未舉證原告可歸責情形逕予處分，查原告未竄實申報調整勞工退休金月提繳工資之違法事實，經被告據原告提供楊君之薪資資料及臺北國稅局提供楊君之所得資料調查後已臻明確，依勞工退休金條例第15條第3項規定，逕予更正楊君勞退月提繳工資，並以被告109年2月13日保退三字第10960021580號函知原告，又該處分非行政罰，原告訴稱被告違反行政罰法第7條顯係誤解法令，併予敘明。

5.依照勞動部改制前行政院勞工委員會85年2月10日台(85)勞動2字第103252號函釋：查勞基法第2條第3款規定「工 資：謂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」，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。另依勞動部改制前行政院勞工委員會77年6月2日臺77勞動2字第10305號函釋，績效獎金係以勞工達成預定目標而發放，具有因工作而獲得之報酬性質，依勞基法第2條第3款暨施行細則第10條規定，應屬工資範疇。

6.依照勞動事件法第37條規定:「勞工與雇主間關於工資爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。」其立法理由指出：「勞基法第2條第3款所指工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，需符合『勞務對價性』及『經常性之給與』之要件，且其判斷應以社會通常觀念為據，與其給付時所用名稱無關。惟勞工就其與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被動地位，通常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件（如薪資單）等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；而雇主係本於計算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、依據等當知悉甚詳，且依勞動基準法第23條，雇主亦應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入並保存一定期限，足見其對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否符合勞務對價性及經常性之給與而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證能力。爰明定勞工內準工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬...」。

7.有關臺北高等行政法院110年簡上字第27號判決理由略以，「即使系爭獎金的計算源自楊君銷售汽車或促成客戶利用原告所提供汽車貸款購車的勞務給付，獎金的發放是以該等勞務給付為其必要條件，但若此等勞務給付非必然可獲取系爭獎金，亦即楊君的勞務提供並不是其得以獲取系爭獎金的充分要件者，系爭獎金就不能說是楊君提供勞務的對價。」云云，惟查原告行業屬性為汽車零售業，該行業之汽車銷售業務員薪資結構多為不高於基本工資之底薪加高額之獎金。據原告提供楊君105年5月至107年3月之薪資資料及各項獎金相

關核發辦法所示，楊君除每月領取定額之本薪（17,608元或18,609元）、伙食津貼（2,400元）、專員津貼（5,900元或6,400元）合計25,908元至27,409元不等外，其薪資尚包含每月所領取各種名目之高額車輛獎金，顯示其薪資結構屬「低底薪、高獎金」。又楊君為原告僱用之汽車銷售業務員，銷售汽車為楊君主要核心工作範圍，其提供勞務之目的在於獲得工資，其在職期間受原告指揮監督，提供勞務達成原告所定標準條件，即可期待領取給付。原告將薪資分割成各項名目之獎金，並訂定各項專案獎金的發放辦法，無論各項獎金是否訂有門檻，惟已為公司制度上的設計，每個月原告亦均按制度計算及發給獎金，已具有經常性，當勞工達成原告所設定的條件，原告就有義務發給獎金，此給付為勞工提供勞務所換取之收入，不屬恩惠性給與，係按其工作成果自原告處獲取之對價，實應屬工資。

8.現今社會勞務型態多樣化，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的依據，漸為企業經營之常態，舉凡產品銷售員、房仲、保險業務員等工作型態，雖非提供勞務必獲取相對報酬，惟其以提供特定勞務達成預定業務目標所獲得之報酬，類似按件計酬之給與，與勞基法第2條第3款按「計件」給付之獎金，並未排除於工資之認定。相對於雇主，勞工往往處於較為弱勢地位，雇主有權制定各項薪資或獎金發放辦法，勞工為換取工資只有被動接受各種條件之規範。若將勞工提供勞務不必然可獲取之報酬排除工資之認定，無非鼓勵雇主為減少人事成本，競相效尤將薪資拆分為各項名目之獎金，而各項獎金又設定不同之門檻（或有可能很寬鬆即可達成之形式上門檻），將每月經常可領取之獎金與工資脫鉤以期規避工資之認定及延伸涉及之法定責任，無非為雇主另立巧門，有違雇主照顧勞工之義務，不但可謂事理難平，更限縮政府原可藉公權力保障勞工之手段，也嚴重減損勞工日後領取勞保及勞工退休金之給付等權益。

㈡聲明：駁回原告之訴。

四、本院之判斷：

㈠如爭訟概要欄所載的事實，除後述之爭點外，為兩造所不爭執，並有楊君105年5月至107年3月薪資印領清冊（見原處分卷第12至22頁）、原告前所屬勞工楊君105年度綜合所得稅各類所得資料清單（見原處分卷第23至25頁）、提繳單位資料查詢作業（含個資）（見原處分卷第26頁）、楊君勞退個人異動查詢單（見原處分卷第27頁）、原處分（見前審卷第35至37頁）、訴願決定（見前審卷第41至47頁）在卷可稽，堪以認定。

㈡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。……。」勞基法第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。……」勞基法施行細則第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。」

㈢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。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。故雇主以工資、薪金或津貼等以外名義的給與，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目標而發放，只要是勞務的對價，而非雇主基於勉勵、恩惠、照顧等目的所為的福利措施，即應列為工資（臺北高等行政法院92年訴更一字第139號、最高行政法院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（臺北高等行政法院110年度簡上字第27號判決意旨參照）。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（臺北高等行政法院105年度訴字第1069號判決意旨參照）。

㈣原告與楊君間，應屬勞基法所稱的勞動契約，為兩造所不爭執之事實，兩造就應勞工退休金月提繳工資數額的認定不同，肇因於兩造就原告對所屬員工楊君，所發放車輛獎金(1)、車輛獎金(2)、車輛獎金(3)、車輛獎金-團體獎金(3)、車輛獎金-和泰台數獎金、車輛獎金-和泰車輛獎金(1)、車輛獎金-和泰車輛獎金(2)、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)、車輛獎金-旅遊獎勵金(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)、保險獎金-保險競賽獎金(2)、分期獎金、服務獎金-鈑噴收入團體獎金、特休未休工資，是否屬於勞基法第2條第3款的工資，有所爭議（關於薪資項目所得「車輛獎金-專員津貼」部分，兩造並不爭執為工資一部分，原告並已列入勞工退休金月提繳工資之金額），就原告上開爭執項目，分述如下：

1.「車輛獎金(1)」部分：

①依原告所提「9月中秋抓寶集點挑戰獎勵辦法」（見前審卷第49-50頁），係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105年9月30日，並不具有經常性，且未達區間單一標準者，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依原告所提「10月蘋果祭獎勵辦法」（見前審卷第51至52頁），獎勵期間為105年10月1日至105年10月28日，並不具有經常性，且獎勵有名額限制，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依原告所提「中部搶先登機旅遊購物金獎勵」（見前審卷第53至54頁），獎勵期間為106年1月1日至106年1月20日，並不具有經常性，且獎勵有名額限制，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。

④依原告所提「金雞報喜之開運蘋安獎勵辦法（見前審卷第55至56頁），獎勵期間為106年2月1日至106年3月31日，並不具有經常性，且限領1次，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依原告所提「（106年）4月份加碼紅包特別獎勵（單位目標必達獎勵金）」（見前審卷第57至58頁），係依銷售顧問所屬「營業單位」之販賣登記領照車輛數為標準，足認並非楊君個人提供勞務，就必然可獲取獎金，揆諸前開說明，應不屬於工資。

⑥依原告所提「（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）」（見前審卷第59至60頁），依銷售顧問所屬「營業單位」之販賣登記領照車輛數為標準，足認並非楊君個人提供勞務，就必然可獲取獎金，揆諸前開說明，應不屬於工資。

⑦依原告所提「銷售顧問安心固本基金-競賽入股專案」（見前審卷第61頁），係視原告公司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，須綜合販賣新車台數、新保甲、乙式車體險台數、中古車小賣/盤車台數、配件影音安裝台數

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，就必然可獲取獎金，且獎勵期間為106年6月1日起至106年6月30日止，並非屬於經常性給付，揆諸前開說明，應不屬於工資。

2.「車輛獎金(2)」部分：

①依原告所提「（106年）4月春季激勵挑戰排名賽」（見前審卷第63至64頁），獎勵有名額限制，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依原告所提「中部龍舟錦標賽現訂交獎勵辦法」（見前審卷第65頁），以銷售顧問所屬「營業課」之現訂交目標達成率逾100%，始能領取獎金，足認並非楊君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。

③依原告所提「德日限量出國購物金獎勵辦法」（見前審卷第215至216頁），獎勵期間為105年7月1日至105年7月31日，並不具有經常性，且獎勵有名額限制，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(3)」部分：

①依原告所提「（106年）3月第二週現訂交【組目標必達】獎勵」（見前審卷第67頁），以銷售顧問所屬「營業課」每課二組達成目標，始能領取獎金，足認並非楊君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。

②依原告所提「（106年）最終決戰-12月目標必達獎勵」（見前審卷第69頁），獎勵期間為106年12月1日至106年12月29日，並不具有經常性，且獎勵有名額限制，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。

4.「車輛獎金-團體獎金(3)」部分：依原告所提此等獎金計算資料（見前審卷第221、223頁），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，足認並非楊君個人提供勞務，就必然可獲取獎金，揆諸前開說明，應不屬於工資。

5.「車輛獎金-和泰台數獎金、車輛獎金-和泰車輛獎金(1)、車輛獎金-和泰車輛獎金(2)」部分：依原告所提「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」（見前審卷第71至75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106年9月1日至9月30日、106年11月1日至11月30日、106年12月1日12月29日至舉辦之促銷活動，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等情，有106年9月獎勵金結算、和泰公司106年11月份獎勵金發放通知及和泰公司106年9月販促獎勵辦法通知附卷可參（見前審卷第228至232頁），揆諸前開說明，應不屬於工資。

6.「車輛獎金-和泰其他獎金」部分：依原告所提「2016年TOYOTA經銷商評價辦法」（見前審卷第197至198頁），該辦法為和泰公司所訂定，獎金來源為和泰公司，原告係代和泰公司發放該獎金，且該獎金有名額限制，足認並非楊君個人提供勞務，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「106年2～4月績效獎金獎勵辦法」（見前審卷第77至82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.「車輛獎金-旅遊獎勵金(1)、車輛獎金-旅遊獎勵金(2)」部分：依原告所提「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」（見前審卷第205頁、第191頁、第83至84頁），獎勵有名額限制，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。

9.「服務獎金-業代鈑噴競賽獎金」部分：依原告所提「2017年販賣服務連攜業績達成激勵競賽案實施辦法」（見前審卷第85至92頁），係以各據點季介紹排名前60%人員給予獎勵，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。

10.「保險獎金-車體險獎金」部分，依原告所提之「中部2016年4-6月保險競賽獎勵辦法-銷售顧問」（見前審卷第219至223頁），係取決於車體險之投保率是否達到門檻，足認並非楊君提供勞務就必然可獲取獎金，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，揆諸前開說明，應不屬於工資。

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：依原告所提「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」（見前審卷第93至101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。

12.「分期獎金」部分：依原告所提分期獎金發放規定（見前審卷第103至104頁，並適用前審卷第104頁第二部分二、分期獎金，參前審卷第238頁原告筆錄），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。

13.「服務獎金-鈑噴收入團體獎金」部分：依原告所提此等獎金計算資料（見前審卷第207至214頁），以及原告所稱「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」，足認並非楊君個人提供勞務，就必然可獲取獎金，揆諸前開說明，應不屬於工資。

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。

㈤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-團體獎金(3)、車輛獎金-和泰台數獎金、車輛獎金-和泰車輛獎金(1)、車輛獎金-和泰車輛獎金(2)、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)、車輛獎金-旅遊獎勵金(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)、保險獎金-保險競賽獎金(2)、分期獎金、服務獎金-鈑噴收入團體獎金，均不屬於勞基法第2條第3款的工資，是被告將上開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。

㈥本件判決基礎已臻明確，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，併此敘明。

五、結論：

原處分認事用法有違誤，訴願決定予以維持，亦有未洽，原告訴請撤銷原處分及訴願決定為有理由，應予准許。又第一審及發回前上訴審裁判費應由敗訴之被告負擔，爰宣示如主文第2項所示。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　11　　月　　23　　日

行政訴訟庭　法　官　邱士賓

上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀(含上訴理由，應表明原裁判所違背之法令及其具體內容，或依訴訟資料可認為原裁判有違背法令之具體事實)，並繳納上訴裁判費3,000元；其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書，逾期未提出者，毋庸命補正，即得逕以裁定駁回之。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　11　　月　　23　　日

書記官　李　欣

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	

（續上頁）

		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		