臺灣臺北地方法院行政訴訟判決

110年度簡更一字第20號
110年12月20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
複 代 理人　葉智超律師
被　　告　勞動部
代　表　人　許銘春
訴訟代理人　陳金泉律師
　　葛百鈴律師
　　黃胤欣律師

上列當事人間勞保罰鍰事件，原告不服行政院中華民國109年6月4日院臺訴字第1090176546號訴願決定，提起行政訴訟，經本院以109年度簡字第158號判決後，被告不服提起上訴，再經臺北高等行政法院以110年度簡上字第72號判決廢棄原判決，發回本院更為審理，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、程序部分：

原告不服被告民國109年2月7日勞局納字第10901820180號裁處書(下稱原處分)所裁罰新臺幣（下同）9萬5,128元罰鍰而涉訟，是本件爭訟之罰鍰數額既在40萬元以下，屬行政訴訟法第229條第2項第2款規定之簡易行政訴訟事件，應適用簡易訴訟程序，以地方法院行政訴訟庭為第一審管轄法院。

二、爭訟概要：

被告依所屬勞工保險局之審查結果，以原告未依規定覈實申

報所屬被保險人楊振邦自105年9月至107年2月之投保薪資，將投保薪資以多報少，而依勞工保險條例第72條第3項規定，以原處分按原告自105年10月18日至107年2月28日短報之保險費金額，處4倍罰鍰9萬5,128元。原告不服原處分，提起訴願，經行政院於109年6月4日院臺訴字第1090176546號決定駁回，原告仍表不服，並於109年7月30日向本院提起行政訴訟，經本院以109年度簡字第158號判決(下稱原判決)撤銷原處分及訴願決定。被告不服原判決，提起上訴，經臺北高等行政法院以110年度簡上字第72號判決廢棄原判決，發回本院更為審理。

三、原告起訴主張及聲明：

(一)主張要旨：

1. 原告所發放予楊振邦如附表所示各式獎金，乃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，原告所發放如附表所示各式獎金顯非員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，均非屬勞動基準法(下稱勞基法)第2條第3款規定之工資。

2. 原告發放「車輛獎金(1)-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，並非楊振邦提供勞務即可領取，足認前述獎金不具勞務對價性，自非屬勞基法第2條第3款規定之工資。

3.「車輛獎金(1)-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月春季激勵挑戰排名賽」、「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，非屬勞基法第2條第3款規定之工資。

4.「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，而非屬工資。

5.「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，並非原告給付楊振邦之工資。

6.「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，並非楊振邦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。

7.「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。

(二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

四、被告答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

1.有關勞基法第2條第3款工資之判定，參酌最高行政法院93年度判字第1031號判決指出：「工資為勞工因工作而獲得之報酬，其係以屬於勞工提供勞務而由雇主所獲致之對價甚明。是以除勞基法施行細則第10條所列各款者外，不因其係以何

名稱給與有所不同。本件原判決認系爭『免稅加班』、『值班費』、『服務全勤』等給與性質不明，不能列入申報投保薪資範圍，尚有可議。至被上訴人所列『其它獎金』一項，核與同施行細則第10條第2款規定不符，難謂非屬勞基法第2條第3款所稱之工資，被上訴人謂不得列為薪資給與云云，經核均有未合。」，明揭勞工提供勞務而由雇主處獲致之對價即屬工資。本件原告僱傭楊振邦為汽車銷售員，楊振邦主要工作內容為銷售汽車與衍生之週邊商品，就如附表所示之各式獎金，均為楊振邦提供勞務達成原告所訂標準後，即能依據原告常態性公布之獎金辦法，領取相應之勞務對價，應認均屬勞基法第2條第3款規定之工資。

2. 原告給付楊振邦如附表所示之「車輛獎金」與銷售車輛之勞務提供息息相關，原告所訂定之獎勵辦法給付要件均為銷售車輛而完成販賣領照登陸之達成率，即能領取相應的獎勵金，自與楊振邦販售車輛之勞務提供息息相關，而具有勞務對價性。就原告所訂定之獎金辦法整體視之，幾乎每月均有對應適用之相似獎金辦法，實具有制度上經常性，而屬勞基法第2條第3款規定之工資。

3. 原告給付予楊振邦之「服務獎金-業代鈑噴團體獎金」、「服務獎金-業代鈑噴競賽獎金」、「車輛獎金-季獎金」、「分期獎金」與銷售車輛「週邊服務」之勞務提供息息相關。參原告所訂之獎金辦法均係視車輛週邊服務銷售之達成率，如滿月檢查實施率（即車輛購買滿月後回廠檢查）、首半年定保實施率(即車輛購買首半年回廠保養)、新車保險達成率、車輛續保車體險達成率、車輛貸款分期之獎金，均與楊振邦所為車輛「周邊服務」銷售之工作內容息息相關，於符合獎金辦法所示門檻，即能領取此獎勵金，而具有勞務對價性，且適用期間亦具有制度上經常性，係屬勞基法第2條第3款規定之工資。

4. 原告給付楊振邦之「車輛獎金-和泰台數獎金」、「車輛獎金-和泰車輛獎金(2)」、「車輛獎金-和泰其他獎金」。參

獎勵辦法給付要件均為銷售車輛而完成販賣領照登陸之達成率，即能領取相應的獎勵金，自與楊振邦販售車輛之勞務提供息息相關，而具有勞務對價性，且具有制度上經常性，應認係屬工資。又原告雖主張此部分獎金實則為和泰汽車給付，惟原告自述係由其給付予楊振邦，故應認係由原告對楊振邦為是項獎金給付，仍屬原告給付予楊振邦之工資，而非和泰公司對楊振邦為給付（和泰公司與楊振邦間無任何契約關係存在）。至於原告嗣後再從和泰公司間獲取何給付，應係本於代理商和泰公司與經銷商原告彼此間之合作關係而來，不足影響原告對楊振邦間上述獎金給付性質之認定。

(二)聲明：駁回原告之訴。

五、爭點：

原告發放予員工楊振邦如附表所示之各式獎金是否屬於工資？

六、本院之判斷：

(一)勞工保險條例(下稱勞保條例)第14條第1項前段規定：「前條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資。」、第14條第2項：「被保險人之薪資，如在當年2月至7月調整時，投保單位應於當年8月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知保險人。其調整均自通知之次月1日生效。」、第72條第3項規定：「投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。」、勞保條例施行細則第27條第1項規定：「本條例第14條第1項所稱月薪資總額，以勞動基準法第2條第3款規定之工資為準；其每月收入不固定者，以最近3個月收入之平均為準；實物給與按政府公布之價格折為現金計算。」可知，勞保條例第14條之月投保薪資，係投保單位以被保險人之月薪資總額為基準，依投

保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資。所謂月薪資總額，即以勞基法第2條第3款規定之工資為準。

(二)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。」準此，勞基法上所稱之「工資」，乃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，且須藉由其是否具「勞務對價性」及是否屬「經常性給與」而為觀察，並應就雇主給付予勞工金錢之實質內涵，即給付之原因、目的及要件等具體情形，依一般社會通念以為判斷，而非僅以雇主給付時所使用之名目為準。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，並非增設限制工資範圍之條件（最高行政法院109年度上字第664號、臺北高等行政法院110年度簡上字第72號判決意旨參照）。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，即非勞基法第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）。又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，亦即並非因有提供勞務就必然可獲取獎金者，該等獎金即非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)。

(三)如爭訟概要欄所載之事實，除後述之爭點外，其餘為兩造所不爭執，並有楊振邦105年5月至107年3月薪資印領清冊（見原處分卷第21至31頁）、被保險人異動資料查詢(見原處分卷第4至5頁)、附件2至27之原告車輛部通報即獎勵方案(見原處分卷第91至198頁)、原處分(見本院簡字卷第35至36頁)、勞動部罰鍰繳款通知單(見本院簡字卷第37頁)、勞工保險罰鍰金額計算表(見原處分卷第7頁)、罰鍰明細表(見原處分卷第8至9頁)及訴願決定書(見本院簡字卷第42至52頁)在卷可稽。

(四)原告於105年5月至107年2月間對其所屬員工楊振邦所發放之車輛獎金(1)、車輛獎金(2)、車輛獎金(3)、車輛獎金-團體獎金(3)、服務獎金-鈑噴收入團體獎金、車輛獎金-旅遊獎

勵金(1)、車輛獎金-季獎金、車輛獎金-旅遊獎勵金(2)、保險獎金-車體險獎金、服務獎金-業代鈑噴競賽獎金、車輛獎金-和泰其他獎金、保險獎金-保險競賽獎金(1)、保險獎金-保險競賽獎金(2)、車輛獎金-和泰台數獎金、分期獎金(1)、特休未休工資、車輛獎金-和泰車輛獎金(1)，並未列計於工資內申報調整勞工保險月投保薪資，而遭被告以原處分依勞工保險條例第72條第3項規定調整如附表「被告核定前三個月平均薪資」欄所示之金額，且按短報之保險費金額處4倍罰鍰9萬5,128元之事實，並有上開卷證在卷可佐，互核相符，堪以採信。

(五)審酌原告所提供前述之楊振邦105年5月至107年3月薪資印領清冊所示，除楊振邦所領取不屬工資性質之年終獎金、三節分紅獎金及紅利獎金外，其每月領取定額之本薪、伙食津貼及車輛獎金--專員津貼，且除105年11月及107年2月外，每月均領有不定額之「車輛獎金」、「服務獎金」、「保險獎金」、「分期獎金」等各種名目之獎金。而原告所給付楊振邦之各項獎金是否屬楊振邦因工作而獲得之報酬，即勞基法第2條第3款所稱之「工資」，自應視該等給付是否具「勞務對價性」及是否屬「經常性給與」而為觀察，並應就雇主給付之原因、目的及要件等具體情形，依一般社會通念以為判斷，而非僅以雇主給付時所使用之名目為準。茲就雙方爭執如附表所示之各項獎金是否屬於工資，分述如下：

1.「車輛獎金(1)」部分：

⑴依原告所提「9月中秋抓寶集點挑戰獎勵辦法」（見原處分卷第94至95頁），分紅方式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日完成販賣領照登錄，並不具有經常性，足認並非楊振邦提供勞務即必然可獲取獎金，非屬工資。

⑵依原告所提「10月蘋果祭獎勵辦法」（見原處分卷第96至97頁），獎勵期間為105年10月1日至105年10月28日完成

販賣領照登錄，並不具有經常性，且獎勵份數有限，依新車販賣領照登錄達成順序領取獎勵，先搶先贏，設有獎勵名額限制，足認並非楊振邦提供勞務即必然可獲取獎金，非屬工資。

⑶依原告所提「中部搶先登機旅遊購物金獎勵」（見原處分卷第98至99頁），獎勵期間為106年1月1日至106年1月20日完成販賣並於1月26日領照登錄，並不具有經常性，且完成(B)階段門檻後，尚有獎勵名額的情況下，再重複達成獎勵門檻者，則可重複領取本階段獎勵，設有獎勵名額限制，足認並非楊振邦提供勞務即必然可獲取獎金，非屬工資。

⑷依原告所提「金雞報喜之開運蘋安獎勵辦法（見原處分卷第100至101頁），獎勵期間為106年2月1日至106年3月31日完成販賣領照登錄，並不具有經常性，且須完成2月販賣台數門檻，才能獲得參與2＋3月獎勵資格，足認並非楊振邦提供勞務即必然可獲取獎金，非屬工資。

⑸依原告所提「4月份加碼紅包特別獎勵」（見原處分卷第102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，足認並非楊振邦個人提供勞務即必然可獲取獎金，非屬工資。

⑹依原告所提「5月份現訂交加碼獎勵辦法」（見原處分卷第103至104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，足認並非楊振邦個人提供勞務即必然可獲取獎金，非屬工資。

⑺依原告所提「銷售顧問安心固本基金-競賽入股專案」（見原處分卷第105頁），係視原告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，並非楊振邦個人提供勞務即必然可獲取獎金，且獎勵期間為106年6

月1日至106年6月30日販賣並於6月30日前完成領照登錄，非屬工資。

2.「車輛獎金(2)」部分：

⑴依原告所提「4月春季激勵挑戰排名賽」（見原處分卷第106至107頁），獎勵有名額限制，足認並非楊振邦提供勞務即必然可獲取獎金，非屬工資。

⑵依原告所提「中部龍舟錦標賽現訂交獎勵辦法」（見原處分卷第108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，足認並非楊振邦個人提供勞務即必然可獲取獎金，非屬工資。

3.「車輛獎金(3)」部分：

⑴依原告所提「3月第二週現訂交【組目標必達】獎勵」（見原處分卷第109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，足認並非楊振邦個人提供勞務即必然可獲取獎金，非屬工資。

⑵依原告所提「最終決戰-12月目標必達獎勵」（見原處分卷第110頁），獎勵期間為106年12月1日至106年12月29日完成販賣領照登錄，並不具有經常性，且設有獎勵名額限制，足認並非楊振邦提供勞務即必然可獲取獎金，非屬工資。

4.「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」、「和泰聖誕加碼‧AVY活力送（吼力爽）獎勵」、「11月和泰殺(SA)到底獎勵辦法」（見原處分卷第111至113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振邦，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，非屬工資。

5.「車輛獎金-季獎金」部分：依原告所提「105年11月～106

年1月績效獎金獎勵辦法」、「106年2～4月績效獎金獎勵辦法」、「106年5月～7月績效獎金獎勵辦法」、「106年8月～10月績效獎金獎勵辦法」（見原處分卷第114至121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，並非楊振邦提供勞務即必然可獲取獎金，非屬工資。

6.「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中部熱帶假期旅遊競賽獎勵辦法」、「【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」（見原處分卷第122至126頁），設有獎勵名額限制，足認並非楊振邦提供勞務即必然可獲取獎金，非屬工資。

7.「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」（見原處分卷第141至148頁），係以各據點季介紹排名前60%人員給予獎勵，足認並非楊振邦提供勞務即必然可獲取獎金，非屬工資。

8.「保險獎金-車體險獎金」部分，依原告所提之「中部2017年4-6月保險競賽獎勵辦法-銷售顧問」（見原處分卷第151頁），係取決於車體險之投保率是否達到門檻，足認並非楊振邦提供勞務即必然可獲取獎金，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，非屬工資。

9.「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」（見原處分卷第149至154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，足認並非楊振邦提供勞務即必然可獲取獎金，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，非屬工資。

10.「分期獎金」部分：依原告所提分期獎金發放規定（見原處分卷第155至156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，亦即並非楊振邦付出勞務，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，非屬工資。

11.「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（見原處分卷第169至190頁），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，足認並非楊振邦個人提供勞務即必然可獲取獎金，非屬工資。

12.「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。

(六)綜上，原告對所屬員工楊振邦所發放除如附表所示「特休未休」部分應屬工資外，其餘之各式獎金均不屬於勞基法第2條第3款規定之工資，原告對楊振邦雖有以多報少情形，惟被告將上開獎金均列入楊振邦之工資而以原處分逕予調整如附表「被告核定前三個月平均薪資」欄及「被告核定應申報投保薪資」欄所示金額，並裁罰原告罰鍰9萬5,128元，其認定事實尚難認適法，應予撤銷，並由被告另為適法處理。

(七)本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

七、結論：

原處分認事用法有違誤，訴願決定遞予維持，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。第一審及發回前上訴審之訴訟費用應由敗訴之被告負擔，爰宣示如主文第2項所示。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　27　　日

行政訴訟庭　法　官　黃子溍

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　　111　　年　　1　　月　　27　　日

書記官　藍儒鈞

附表：楊振邦之薪資明細表

年	月	被告核定之工資總額(參本院簡字卷第376至386頁)	被告核定前三個月平均薪資	原告申報之月投保薪資	被告核定應申報之月投保薪資	本院認定之工資總額
105	5	31058元		26400元		1.工資26408元 (本薪17608元＋伙食津貼2400元＋車輛獎金--專員津貼6400元＝26408元) 2.車輛獎金--團體獎金(3)4650元：非屬工資
	6	51180元		26400元		1.工資26408元 (本薪17608元＋伙食津貼2400元＋車輛獎金--專員津貼6400元＝26408元)

						2.車輛獎金--團體獎金(3)19772元：非屬工資 3.服務獎金--鈑噴收入團體獎金5000元：非屬工資
	7	73345元		26400元		1.工資26408元 （本薪17608元＋伙食津貼2400元＋車輛獎金--專員津貼6400元＝26408元） 2.車輛獎金--團體獎金(2)10000元：非屬工資 3.車輛獎金--季獎金105年5月至7月銷售顧問績效獎金獎勵23000元：非屬工資 4.車輛獎金--旅遊獎勵金(2)2016中部夏季旅遊競賽獎勵折現5000元：非屬工資 5.保險獎金--車體險獎金8937元：非屬工資
	8	32408元	51861元	27600元		1.工資26408元 （本薪17608元＋伙食津貼2400元＋車輛獎金--專員津貼6400元＝26408元） 2.服務獎金--鈑噴收入團體獎金6000元：非屬工資
	9	46239元(被告扣除服務獎金--禮品沖帳3933元)		27600元	45800元	1.工資26408元 （本薪17608元＋伙食津貼2400元＋車輛獎金--專員津貼6400元＝26408元） 2.車輛獎金(1)--9月中秋抓寶集點挑戰獎勵4100元：非屬工資 3.服務獎金--業代鈑噴競賽獎金19664元：非屬工資
	10	34908元		27600元	45800元	1.工資20008元 （本薪17608元＋伙食津貼2400元＝20008元） 2.車輛獎金(1)--10月蘋果祭獎勵折現8900元：非屬工資 3.車輛獎金--季獎金105年8月至105年10月銷售顧問績效獎金獎勵6000元：非屬工資
	11	20008元		27600元	45800元	1.工資20008元 （本薪17608元＋伙食津貼2400元＝20008元）
	12	38478元(被告扣除服務		27600元	45800元	1.工資26408元

		獎金--禮品沖帳3018元）				（本薪17608元＋伙食津貼2400元＋車輛獎金--專員津貼6400元＝26408元） 2.服務獎金--業代鈑金噴競賽獎金販賣--服務連攜銷售顧問競賽獎金15088元：非屬工資
106	1	45675元		27600元	45800元	1.工資26909元 （本薪18609元＋伙食津貼2400元＋車輛獎金--專員津貼5900元＝26909元） 2.車輛獎金--季獎金105年11月至106年1月銷售顧問績效獎金獎勵12000元：非屬工資 3.保險獎金--保險競賽獎金(1)2016年11月至2017年1月銷售顧問保險冬季競賽獎勵6766元：非屬工資
	2	55909元	34720元	27600元	45800元	1.工資26909元 （本薪18609元＋伙食津貼2400元＋車輛獎金--專員津貼5900元＝26909元） 2.車輛獎金(1)--中部銷售顧問搶先登機旅遊購物金獎勵9000元：非屬工資 3.車輛獎金--和泰其他獎金--和泰2016年度經銷商優秀人員獎勵20000元：非屬工資
	3	37509元		25200元	34800元	1.工資26909元 （本薪18609元＋伙食津貼2400元＋車輛獎金--專員津貼5900元＝26909元） 2.車輛獎金(1)--新春「蘋」平安禮獎勵9000元：非屬工資 3.車輛獎金(3)--第二周營業所組目標達成獎勵1600元：非屬工資
	4	53625元(被告扣除服務獎金--禮品沖帳2324元）		25200元	34800元	1.工資26909元 （本薪18609元＋伙食津貼2400元＋車輛獎金--專員津貼5900元＝26909元） 2.車輛獎金(1)--組別單位萬元必達獎勵金8000元：非屬工資 3.車輛獎金(2)--銷售顧問3、4月春季激勵挑戰排名賽獎勵折現2400元：非屬工資 4.車輛獎金--季獎金--106年2月至106年4月銷售顧問績效獎金獎勵12

						000元：非屬工資 5.服務獎金--業代飯噴競賽獎金--販賣服務連攜銷售顧問競賽獎金6640元：非屬工資
	5	48863元		25200元	34800元	1.工資26909元 （本薪18609元＋伙食津貼2400元＋車輛獎金--專員津貼5900元＝26909元） 2.車輛獎金(1)--銷售顧問現訂交階段團體達成獎勵4500元：非屬工資 3.車輛獎金(2)--銷售顧問龍舟錦標賽團體達成獎勵17454元：非不屬工資
	6	38909元		25200元	34800元	1.工資26909元 （本薪18609元＋伙食津貼2400元＋車輛獎金--專員津貼5900元＝26909元） 2.車輛獎金(1)--6月安心固本基本獎金12000元：非屬工資
	7	48028元		25200元	34800元	1.工資26909元 （本薪18609元＋伙食津貼2400元＋車輛獎金--專員津貼5900元＝26909元） 2.車輛獎金--季獎金106年5月至106年7月銷售顧問績效獎金獎勵4500元：非屬工資 3.保險獎金--保險競賽獎金(1)--4月至6月銷售問競賽獎金9651元：非屬工資 4.保險獎金--保險競賽獎金(2)--5月至6月甲乙加碼和3%獎金6968元：非屬工資
	8	61909元	45266元	25200元	34800元	1.工資26909元 （本薪18609元＋伙食津貼2400元＋車輛獎金--專員津貼5900元＝26909元） 2.車輛獎金--旅遊獎勵金(0)000000夏＋日旅遊基金獎勵8000元：非屬工資 3.車輛獎金--旅遊獎勵金(0)--000000中部summer Fun旅遊競賽獎勵20000元：非屬工資 4.保險獎金--保險競賽獎金(1)7-8月甲乙車體竊盜GT獎勵7000元：

						非屬工資
	9	30409元		27600元	45800元	1.工資26909元 （本薪18609元＋伙食津貼2400元＋車輛獎金--專員津貼5900元＝26909元） 2.分期獎金--中部分期獎金3500元：非屬工資
	10	50761元(被告扣除服務獎金--禮品沖帳2866元)		27600元	45800元	1.工資26909元 （本薪18609元＋伙食津貼2400元＋車輛獎金--專員津貼5900元＝26909元） 2.車輛獎金--季獎金106年8月至106年10月銷售顧問績效獎金獎勵11200元：非屬工資 3.車輛獎金--和泰台數獎金--10609和泰拉霸獎勵7328元：非屬工資 4.服務獎金--業代鈑噴競賽獎金--販賣服務連攜銷售顧問競賽獎金8190元：非屬工資
	11	31009元		27600元	45800元	1.工資21009元 （本薪18609元＋伙食津貼2400元＝21009元） 2.車輛獎金--和泰車輛獎金(2)10000元：非屬工資
	12	67048元		27600元	45800元	1.工資40215元 （本薪18609元＋伙食津貼2400元＋車輛獎金--專員津貼5900元＋特休未休工資13306元＝40215元） 2.車輛獎金(3)--10612最終決戰目標達成聖誕紅包獎勵6000元：非屬工資 3.車輛獎金--和泰車輛獎金(1)--10612和泰聖誕加碼AVY活力送獎勵20833元：非屬工資
107	1	43650元(被告扣除服務獎金--禮品沖帳745元)		27600元	45800元	1.工資27000元 （本薪19600元＋伙食津貼2400元＋車輛獎金--專員津貼5000元＝27000元） 2.車輛獎金--季獎金106年11月至107年1月銷售顧問績效獎金獎勵7000元：非屬工資 3.保險獎金--保險競賽獎金(1)--2017年11月至2018年1月銷售顧問保險冬季競賽獎勵8266元：非屬工資

（續上頁）

						4.服務獎金--業代鈑噴競賽獎金--販賣服務連攜銷售顧問競賽獎金2129元：非屬工資
	2	22000元	47235元	27600元	45800元	1.工資22000元 （本薪19600元＋伙食津貼2400元＝22000元）
	3	41067元		25200元		1.工資41067元 （本薪19600元＋伙食津貼2400元＋特休未休工資19067元＝41067元）