

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第一庭

113年度地訴字第329號

115年4月29日辯論終結

原告 裕昌汽車股份有限公司

代表人 郭耀欣

訴訟代理人 陳樹村律師

范馨月律師

被告 勞動部勞工保險局

代表人 白麗真

訴訟代理人 劉師霖

李淑婷

劉宜欣

參加人 張程傑

莊智欽

上列當事人間勞工退休金條例事件，原告不服勞動部中華民國113年9月9日勞動法訴一字第1130004693號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、訴願決定及被告民國113年1月11日保退二字第Z0000000000號函關於調整、更正參加人張程傑、莊智欽之勞工退休金月提繳工資，並於原告112年12月份勞工退休金內補收短計之勞工退休金部分均撤銷。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔2分之1，餘由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

參加人經合法通知（見本院卷一第403-405頁、卷二第267-269頁之送達證書），無正當理由未於言詞辯論期日到場，核無行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第385條第1項規定，由到場之當事人行言詞辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、事實概要：

原告所屬勞工即參加人莊智欽（下稱莊君）自民國103年11月起至111年3月止；參加人張程傑（下稱張君，與莊君合稱參加人）則自105年5月起至110年4月止，工資均已有變動，惟原告未覈實申報調整參加人之勞工退休金月提繳工資。案經被告審查屬實，依勞工退休金條例第15條第3項規定，以113年1月11日保退二字第Z0000000000號函核定逕予更正及調整參加人之月提繳工資，短計之勞工退休金，於原告112年12月份勞工退休金內補收（下稱原處分1）；另因莊君於109年11月份至110年1月份期間工資已有變動，惟原告未於110年2月底前覈實申報調整莊君之月提繳工資，違反勞工退休金條例第15條第2項規定，被告則依同條例第52條及第53條之1規定，以113年1月11日保退二字第Z0000000000號裁處書，處原告罰鍰新臺幣（下同）5000元整，並公布原告名稱及負責人姓名等資訊（下稱原處分2）。原告對原處分1、原處分2（合稱原處分）俱表不服，循序提起本件行政訴訟。

二、原告主張及聲明：

（一）原告給付參加人之業績獎金非屬勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款所稱之工資：

- 1.參照最高行政法院107年度判字第657號行政判決、最高法院103年度台上字第1425號判決意旨，勞基法第2條第3款所稱之工資，必須具有經常性給與及勞務對價性，即勞工只要付出勞務必然可獲得之薪資，且具有經常發給的特性，始足當之。原告發放予參加人之薪資構成主要有三：1.基本薪（底薪+伙食津貼）2.業績獎金3.其他補助。其中基本薪為工資，

01 此為兩造所不爭執之事項，然業績獎金部分，依原告之從業
02 人員薪資管理辦法第6條之獎金規定，原告業績獎金之發放
03 標準係原告依據市場競爭力及公司營業與獲利水準等綜合考
04 量下，每月視實際市場銷售狀況調整、公告，並發布裕昌促
05 銷通告（下稱系爭通告），以系爭通告之內容發放業績獎
06 金，為達成特定營業目的所提供予勞工的經濟性誘因，並非
07 工資。

08 2.又觀諸業績獎金組成係由車系獎金、階段獎金、台數獎金、
09 課支援金、菁英業代特別獎金、非週邊加扣項、大家一起來
10 銷售籌碼、獎金挑戰賽、上月代墊款、上月紅利折抵、本月
11 紅利代存、新續保獎金/新續保扣項、鉅噴推介獎金、週邊
12 加扣項等全數加總出最後之業績。另莊君於105年3月1日起
13 至110年2月28日止擔任原告之業務主管，莊君之業務主管業
14 績獎金主要係由績效獎金、保險(新保+續保)、加扣項3大部
15 分組成。原告銷售人員之業績獎金並非被告所稱只要賣車單
16 純付出勞力即可獲得，就業績獎金計算項目說明如下：

17 (1)車系獎金：原告每月會依車輛製造商之銷貨成本、貸款公司
18 分期補貼等，公布車系籌碼，每個月基本(現金)籌碼並非都
19 會相同，尚需視製造商所推之車系及市場銷售狀況而調整。

20 (2)階段獎金：原告每週會公布業代正常車訂單加強案，例如
21 2018/6/8(含)前、2018/6/9~6/19、2018/6/20~6/29正常車
22 訂單(不含員購、專案車)，且於2018年6月領出車牌者，發
23 放獎金1000元/台。

24 (3)台數獎金：例如依裕昌2018促510號促銷通告說明二，台數
25 獎金對照表係依照年資及所賣台數區分，再依市場狀況訂加
26 強案，原告會依銷售狀況臨時調整銷通告之訂單區間、台數
27 計算加碼或車種(正常車或專案車)、車系等。

28 (4)課支援金：係銷售人員直屬主管為促成交給予之補助金，並
29 非每台車輛之成交，主管都會核發課支援金，且金額亦不固
30 定，端視主管個人當下之判斷，課支援金之運用為主管之裁
31 量權，具有主觀評價，不具勞務對價性。

- 01 (5)菁英業代特別獎金：以年資為區分，設定正常車及專案車銷
02 售台數，有達成者加發特別獎金。
- 03 (6)非週邊加扣項：原告不定期視市場競爭狀況，隨機增加銷售
04 折價籌碼，以促進業績之成長，不具備經常性，且非提供勞
05 務必然可獲取之獎金，非屬工資。又107年5月前TAC專案佣
06 金計算在非週邊加扣項內，該佣金為客戶購車辦分期付款，
07 由裕融企業股份有限公司（下稱裕融公司）辦理，貸款佣金
08 係裕融公司給予，原告係屬代收代付，非屬工資。
- 09 (7)大家一起來即專案車基本獎金：由全公司銷售人員捐贈300
10 至3000元，集資供銷售特定車型之銷售折價籌碼，即有賣到
11 大家一起來所定車型之銷售人員，可獲得其他未販售出該車
12 型銷售人員之捐贈金額，性質上屬銷售人員間之競賽，非提
13 供勞務必然可獲取之獎金，非屬工資。
- 14 (8)獎金挑戰賽(分紅挑戰賽)：原告視銷售狀況不定期提供分紅
15 挑戰賽之銷售競賽辦法，該辦法有期間、名額、開市等條件
16 限定，亦有明確告知該競賽獎金列為分紅獎勵，不具備經常
17 性，此類獎金並非銷售人員有賣車就可得之。
- 18 (9)新續保獎金：新續保獎金為原告協助凱興保險代理人股份有
19 限公司（下稱凱興公司）處理業務員佣金及獎金所發放，實
20 係屬代收代付性質，需視車主選擇之投保方案及實際繳納投
21 保金額計算獎金，並非勞工單純提供勞力即可獲得，確實非
22 工資。
- 23 (10)鈑噴推介獎金：現今一般車輛車主就鈑噴部分，除原廠外，
24 亦有諸多民間鈑噴、保養廠可提供服務，選擇性多，是鈑噴
25 部分，難認向原告購車者一定須回原告處進行整修而不確定
26 之情形，可證此獎勵不具勞務對價性，非屬工資。
- 27 (11)週邊加扣項：此為客戶配合原告下載手機APP之政策，以提
28 升原告於裕隆集團統計之手機APP下載率，或客戶要求至他
29 地點辦理交車所生之拖車費用補貼；或評核銷售員於銷售過
30 程中是否全符合原告之規範，若有未符合規範部分，則酌減
31 獎金金額並註明原因；或依據裕昌2012促156通告說明三之

01 周邊扣項為未於考核區間擁有證照者，每月業績獎金減計
02 3000元，直到考過為止等，此非提供勞務必然可獲取之獎
03 金，非屬工資。

04 3.原告雖每月都會發布系爭通告，但每次系爭通告內容皆是參
05 考原告據市場競爭力及公司營業與獲利水準等綜合考量下，
06 每月、每次視實際市場銷售狀況調整並公告，通告內容多有
07 不同，且系爭通告皆是由總公司營業本部主管即雇主單方決
08 定，在未公告前，據點第一線人員皆不知道系爭通告實際內
09 容。在公告後，總公司主管會先於主管會議講解系爭通告，
10 再由據點主管在各據點開早或夕會時轉達銷售通告讓銷售人
11 員明瞭，若有公告後再變更公告的情形，亦是如此，觀之上
12 開參加人每月所取得之業績獎金，其有無與金額多寡均不
13 定，其發放與否及金額高低全繫於參加人達成原告單方所設
14 發放條件才能領取，並非參加人只要來正常上下班，就一定
15 可以領取，不具有發放之經常性、勞務之對價性，自非屬勞
16 基法第2條第3款規定之工資，而屬恩惠性給付甚明，亦非因
17 原告每個月都會發布系爭通告，即謂參加人所領取業績獎金
18 都屬工資，被告顯有誤會等語。

19 (二)為此聲明求為判決：訴願決定及原處分均撤銷。

20 三、被告答辯及聲明：

21 (一)雇主於僱用勞工期間所給付之報酬，若雇主不能證明尚有其
22 他確切之金額係非屬勞工工作之報酬，應認皆屬於工資，方
23 屬公平且符法理。依行政訴訟法第136條規定準用民事訴訟
24 法第277條但書規定，原告係本於計算後給付報酬之主動地
25 位，對於給付參加人金錢之實質內容、給付依據等，當均知
26 悉甚詳，應得本於較強之舉證能力提出反對之證據，以謀求
27 實質平等，勞動事件法第37條規定亦採工資推定原則，須由
28 雇主舉反證推翻。是以，參乙證7之張君105年5月至110年4
29 月薪資資料及莊君103年11月至111年3月薪資資料，既已足
30 顯示業績獎金為渠等自原告所受領之給付，自應推定為工
31 資，若原告不能提出反證證明其所為給付非屬渠等工作之報

01 酬，當應認皆屬於工資。

02 (二)業績獎金係屬勞基法第2條第3款之工資，原處分之認事用法
03 並無違誤。

04 1.據原告提供張君105年5月至110年4月及莊君103年11月至111
05 年3月薪資資料，業績獎金係由「車系獎金」等多項給付項
06 目加總構成。依據原告112年12月5日說明函及所附參加人薪
07 資項目屬非工資說明可知，原告所發給「業績獎金」，既係
08 因參加人基於原告所屬汽車銷售人員之身分，為原告之營業
09 目的及利潤，進行汽車銷售等相關工作而獲得之報酬，自具
10 有勞務對價之性質。再者，該業績獎金非僅於單一或特定月
11 份發給，而係逐月依參加人之汽車銷售績效發給，具有給付
12 上之經常性。又各項獎金之發放係依員工之實際業績、工作
13 服務表現、達成原告設定目標等予以評量核發之獎金，即以
14 員工之工作績效為核發基礎，與參加人所從事賣車業務及達
15 成工作績效顯具有對價關係，應屬參加人因工作而獲得之報
16 酬，具有勞務之對價。而原告經常性頒布各種獎勵辦法，雖
17 各類獎金之獎勵期間不同，但仍係以參加人是否達成原告所
18 訂門檻為依據，均與勞務提供品質、專業能力及工作表現有
19 相當關聯，並具有「制度上經常性」，勞工只要工作達成預
20 定目標即可依績效標準領取各項獎金，顯見具有因工作而獲
21 得之報酬性質，係屬勞基法第2條第3款規定之工資。

22 2.據最高行政法院112年度上字第338號判決、臺北高等行政法
23 院104年度訴字第1029號判決及高雄高等行政法院103年度簡
24 上字第15號裁定等意旨，倘雇主依約定對勞工提供之勞務於
25 一定時期反覆為是項或類似之給付，縱名為獎金，亦不失其
26 為工資之性質，且依勞基法第2條第3款規定，勞工因工作而
27 獲得的報酬，只要實質上是勞工因提供勞務，而自雇主獲得
28 的對價，即為工資。亦即，凡獲得該報酬的原因，具備有
29 「工作」要素，即應屬工資，故業績獎金之性質，應屬勞基
30 法第2條第3款之工資。

31 3.原告提出之系爭通告，亦足顯示係莊君為原告銷售車輛及相

關衍生商品而領取之對價，與勞務提供息息相關，且莊君幾乎每月均領有是項給付，在制度上亦具經常性，而屬勞基法第2條第3款之工資。從給付經常性觀之，依系爭通告顯示，原告僅於105年11月份，一個月內即密集發布5則系爭通告，已足顯原告發布之通告非屬偶發、臨時起意，而係具有制度上之經常性，已符合勞基法第2條第3款規定之經常性給與特徵。又從勞務對價性觀之，參加人為原告之汽車業務銷售員，渠等工作內容為銷售車輛及相關衍生商品，而參系爭通告內容，均係有關銷售車輛及衍生之週邊商品，而與勞務息息相關，顯示業績獎金實係參加人為原告銷售車輛及相關衍生商品而領取之報酬，而具勞務對價性，原告之訴法律上顯無理由等語。

(三)並聲明：駁回原告之訴。

四、參加人主張：

(一)參加人任職原告期間每月的薪資單，若業績獎金均不屬於薪資，則業務性質的員工，工資僅包含底薪、伙食津貼及加班費，大概就在3萬元上下，那我們勞保投保薪資及勞退新制提繳薪資，多年來原本超過4、5萬元，甚或更高的情況，是怎麼發生的？難不成都是原告算錯？行之有年的事實，因為公司利益的考量，就可以全否定不認帳嗎？有勞退舊制的業務員工，在計算退休前最後半年的平均月薪時，每位의平均月薪均包含業績獎金，現在原告也可以不認帳嗎？

(二)原告多年來，不斷的以各種手段降低業務人員的薪資，保險類獎金本來都是納入業績獎金一併計算，自107年8月起，原告開始隱匿保險續保獎金，業績獎金計算表及薪資單內均看不到續保獎金，每個月都是數萬元的續保獎金，但續保獎金實際仍會發放入帳。業績獎金超過4萬元的部份，納入紅利方式發放，於三節時發還，在薪資單上是不會顯示紅利的部份。另還有各項獎金扣款，包含客戶購車的贈品，也還得由業務的獎金內扣除贈品的相對成本價；客戶刷卡的手續費也得由業務的獎金內扣除。

01 (三)以上各項的獎金扣款或隱匿，業務們都認為大部分的獎金還
02 是會發下來，不覺得有何影響，等到我們辦理退休時，才發
03 現直接影響到退休金的領取，大幅的降低了每個人的退休
04 金，對每個業務來說，都是數十萬到百萬元的損失，而對原
05 告來說，多年來數百位業務人員，就是數千萬到數億元的不
06 當獲利等語。

07 五、本院之判斷：

08 (一)應適用之法令：

09 1.勞工退休金條例第3條規定：「本條例所稱勞工、雇主、事
10 業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞基法第2
11 條規定。」、第15條第2項及第3項規定：「勞工之工資如在
12 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
13 之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，
14 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
15 生效。」、「雇主為第7條第1項所定勞工申報月提繳工資不實
16 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
17 正或調整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次月1
18 日起生效。」、第52條規定：「雇主違反第15條第2項、第
19 21條第1項或第39條申報、通知規定者，處5千元以上2萬5千
20 元以下罰鍰。」、第53條之1規定：「雇主違反本條例，經
21 主管機關或勞保局處以罰鍰或加徵滯納金者，應公布其事業
22 單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及
23 處分金額；受委託運用勞工退休基金之機構經依第45條規定
24 處以罰鍰者，亦同。」；勞基法第2條第3款規定：「本法用
25 詞，定義如下：……三、工資：指勞工因工作而獲得之報
26 酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
27 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
28 均屬之。……」勞基法施行細則第10條規定：「本法第2條
29 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
30 之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研
31 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。」

2. 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。

(二)事實概要欄所載，業據兩造陳述在卷，並有訴願決定書及送

達證書（見訴願卷第1-11頁）、原處分（見訴願卷第23-32頁）、提繳單位資料查詢作業（見訴願卷第46頁）、張君勞退個人異動查詢（見訴願卷第47頁）、莊君勞退個人異動查詢（見訴願卷第48頁）、張君年度所得明細及每月薪資明細及業績獎金計算表（見訴願卷第52-140頁）、莊君年度所得明細及每月薪資明細及業績獎金計算表（見訴願卷第143-173頁）、系爭通告（見訴願卷第176頁、178-184頁、本院卷一第125-153頁、本院卷二第53-211頁、第273-324頁）附卷可參，為可確認之事實。

(三)原告與參加人間，各屬勞基法所稱的勞動契約，為兩造所不爭執之事實，原告依從業人員薪資管理辦法第6條之規定，依每月公告之獎金發放辦法即系爭通告之內容發放業績獎金，亦有從業人員薪資管理辦法（本院卷一第117-123頁）及系爭通告在卷可按，然兩造就勞工退休金月提繳工資數額認定不同，肇因於兩造就原告對所屬員工即參加人，所發放之業績獎金，是否屬於勞基法第2條第3款的工資，有所爭議，而本件業績獎金係由車系獎金、階段獎金、台數獎金、課支援金、菁英業代特別獎金、非週邊加扣項、大家一起來銷售籌碼、獎金挑戰賽、新續保獎金、鈺噴推介獎金、週邊加扣項之金額加總計算出，茲就組成業績獎金之上開項目，分別判斷認定是否屬工資如下：

(1)車系獎金：

原告每月視製造商所推之車系及市場銷售狀況而公布車系籌碼，為不同期間針對不同車系所核發之獎金，屬原告每月按特定標準發給，在時間或制度上，應具有經常發給的特性，參加人為原告銷售車輛之業務代表，提供車系獎金所定條件之銷售車輛勞務就可獲取相應之車系獎金，原告係按參加人招攬業務的績效核給報酬，亦具勞務對價關係，該報酬應屬工資。

(2)階段獎金：

原告每週皆會公布業務代表正常車訂單加強案，參加人依每

週公告之階段獎金核發條件及招攬業務的績效，即可向原告請求給付報酬，為參加人提供階段獎金所定條件之銷售車輛勞務即可獲取階段獎金，自具有經常性給付之性質，原告係按參加人招攬業務的績效核給報酬，亦具勞務對價關係，該報酬應屬工資。

(3)台數獎金：

原告每月之系爭通告均有台數獎金之項目，例如依裕昌2018促510號促銷通告說明二（本院卷二第274頁），台數獎金對照表係依照不同車系及所賣台數區分，原告雖可依銷售狀況臨時調整系爭通告之訂單區間、台數計算加碼或車種，惟並未見有領取獎金人數限額或其他領取條件之限制，參加人依每月公告之台數獎金核發條件及招攬業務的績效，即可向原告請求給付此項報酬，自具有經常性給付之性質，原告係按參加人招攬業務的績效核給台數獎金，亦具勞務對價關係，該報酬應屬工資。

(4)菁英業代特別獎金：

參以原告公告「2016年7月份業務代表車輛銷售獎勵辦法」所定之菁英業代特別獎金，有以業務代表年資1年以上及1年以下為區分外，並以「正常+專案銷售」達特定數量為加發特別獎金之限制條件（本院卷二第53-55頁），且自105年8月起，已由原告片面決定停發菁英業代特別獎金，後續亦未見有此項獎金之核發（本院卷二第69、183頁），可認此為不定期舉辦競賽之特別獎金，並非經常性給予，非屬工資。

(5)課支援金：

係銷售人員直屬主管為促成交給予之補助金，並非每台車輛之成交，主管都會核發課支援金，不具經常性給付之要件，且金額亦不固定，端視主管個人當下之判斷，課支援金之運用為主管之裁量權，具有主觀評價，不具勞務對價性，非屬工資。

(6)非週邊加扣項：

107年5月前列於此項目之TAC專案佣金為客戶購車，並向裕

融公司辦理分期貸款後，由裕融公司給付客戶貸款之佣金，此有裕融公司2017年3月8日裕融（106）新字第26號函及電子發票證明聯在卷可按（本院卷二第175頁、訴願卷第185-190頁），可認此部分佣金實質上非屬自原告獲得之對價，張君取得TAC專案佣金之報酬（見本院卷二第85頁），自不具勞務對價性，故非屬工資；另參裕昌2018促549號促銷通告-裕日李總經理端午搶訂紅色案（本院卷二第299頁）、裕昌2018促581號促銷通告一及2018年6/20-6/29裕日李總紅色階段加碼案（本院卷二第316頁），有關李總紅包之獎金是由裕日總經理所提供之獎金，並非原告給予，且加碼通告皆有設定訂單期間、車種，核不具勞務對價性，張君取得6/20-6/29端午搶訂紅色之報酬（見本院卷二第145頁），亦不具有經常性給付之要件，非屬工資。

(7)大家一起來獎金：

由全公司銷售人員各自捐出300元至3000元不等，集資成為銷售特定車型之競賽籌碼，有賣到大家一起來所定車型之銷售人員，可獲得其他未販售出該車型銷售人員之捐贈金額（參照本院卷二第55頁說明三），性質上屬銷售人員間之競賽獎金，並非參加人提供勞務即可向原告請求報酬，不具勞務對價性，且如由張君「201812顧客服務代表業績獎金計算表」可見「大家一起來」之項目列有「-3000」（見本院卷一第169頁），更可見該項目之金額即因張君單純捐贈而呈現負數，與工資之本質不同，自非屬工資。

(8)獎金挑戰賽：

原告視銷售狀況不定期提供分紅挑戰賽之銷售競賽辦法，該辦法有以業務代表年資1年以上及1年以下為參賽資格之條件區分外，另有排名區間、名額、開市等條件限定，亦有明確告知該競賽獎金列為分紅獎勵（本院卷二第197-211頁、第290-294頁），並非經常性給付，此類獎金並非參加人銷售車輛就可取得，不具勞務對價性，應屬原告為達成特定營業目的所提供予勞工的經濟性誘因，非屬工資。

01 (9)新續保獎金：

02 依「保險服務手續費合約書」、「保險服務手續費協議
03 書」、「保險業務推廣協辦服務合約書」（見本院卷二第
04 213-224頁）約定之內容，業務員佣金係由凱興公司所支
05 付，此亦有原告開立之電子發票證明聯附卷可佐（見訴願卷
06 第191-196頁），可認此項獎金實質上非由原告所給付，原
07 告係代凱興公司發放該獎金，且該獎金有名額限制，足認並
08 非參加人提供勞務，就必然可直接自原告處獲取獎金，核不
09 具勞務對價性，非屬工資。

10 (10)鈺噴推介獎金：

11 依原告「2016年7月份業務代表車輛銷售獎勵辦法」說明十
12 五所示，係以正式人員或試用人員區分鈺噴目標，且正式業
13 代當月未介紹鈺噴者，須捐贈1,000元，試用業代當月未介
14 紹鈺噴者，須捐贈500元（見本院卷二第61頁），足認鈺噴
15 推介獎金可能有因捐贈而扣款之情產生，獎金來源亦非全然
16 由原告所給付，與工資之本質不同，並非參加人提供勞務就
17 可向原告請領該報酬，核不具勞務對價性，乃原告為達成特
18 定營業目的所提供予勞工的經濟性誘因，非屬工資。

19 (11)週邊加扣項：

20 參見原告2012促156通告主旨：修訂業務單位未取得保險證
21 照人員相關規範；說明三、未取得證照者之規範：1. 考核區
22 間內未擁有證照者，於每月業績獎金減計3,000元，直到考
23 過為止。2. 若於考核區間考取證照並完成登錄者，則考核區
24 間內所捐贈金額全部歸還（見本院卷二第235頁）；另參以
25 張君於106年2月之業績獎金可見有週邊加扣項：201701APP
26 下載獎金-電腦轉100/無保險證照扣款-3000（見本院卷二第
27 83頁），可認此項獎金與參加人是否通過保險證照或是否完
28 成特定推廣事項有關，並非提供勞務就必然可獲取獎金，不
29 具勞務對價性，至多屬原告為達成特定營業目的所提供予勞
30 工的經濟性誘因，非屬工資。

31 (12)至有關上月代墊款、上月紅利折抵、本月紅利代存等項目（

下稱系爭項目)之金額，僅為每月或每季核算應發給參加人業績獎金數額時所列應加減項之核算項目，系爭項目款項來源仍為前開(1)至(11)獎金，則此部分是否具工資之性質，乃以前揭(1)至(11)項目是否經認定為工資為斷，自無需再另行認定。

(四)綜上所述，因前述(三)(4)至(11)之業績獎金部分，性質上非屬工資，則被告就原告核發此部分之業績獎金認定屬工資之範圍即屬有誤，被告基於此錯誤認定之事實範圍，以原處分1逕予調整、更正原告就參加人之勞工退休金月提繳工資，並於原告112年12月份勞工退休金內補收之部分自屬違誤，訴願決定就此部分遞予維持，亦有未合，原告訴請撤銷，為有理由，自應准許之。至原告就參加人如前述(三)(1)(2)(3)應屬工資之範圍變更部分，確實未依規定依限向被告申報，有提繳單位資料查詢作業、參加人勞退個人異動查詢在卷可按（見訴願卷第46-48頁），原處分1就此部分之認定及原處分2依勞工退休金條例第15條第2項、第52條及第53條之1規定對原告裁處罰鍰5000元，並公布原告名稱及負責人姓名等資訊，認事用法尚無違誤，訴願決定此部分遞予維持，亦無不合，原告徒執前詞，訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及主張陳述，均對本件判決結果不生影響，爰不逐一論駁。

七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依行政訴訟法第104條，民事訴訟法第79條，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 5 月 27 日

審判長法 官 劉正偉

法 官 楊甯仔

法 官 陳宣每

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院地方行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，

應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經高等行政法院高等行政訴訟庭認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書	

(續上頁)

01

影本及委任書。

02

中 華 民 國 115 年 5 月 27 日

03

書記官 洪啟瑞