

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第一庭

113年度簡字第173號

115年4月30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

複代理人 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 陳金泉律師

上一人之

複代理人 李瑞敏律師

訴訟代理人 黃胤欣律師

參加人 趙維珍

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2月21日勞動法訴一字第1120014915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112年6月14日保退二字第Z0000000000號函關於調整、更正參加人趙維珍之勞工退休金月提繳工資，並於原告112年5月份應收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：

01 參加人經合法通知（見本院卷三第261頁之送達證書），無
02 正當理由未於言詞辯論期日到場，核無行政訴訟法第218條
03 準用民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依行政訴訟法第
04 218條準用民事訴訟法第385條第1項規定，由到場之當事人
05 行言詞辯論而為判決。

06 貳、實體方面：

07 一、事實概要：

08 原告所屬勞工即參加人趙維珍(下稱參加人)，於民國97年11
09 月份至109年12月期間工資已有變動，惟原告未覈實申報調
10 整參加人之勞工退休金月提繳工資。案經被告審查屬實，依
11 勞工退休金條例第15條第3項規定，以112年6月14日保退二
12 字第Z0000000000號函核定逕予更正及調整參加人之勞工退
13 休金月提繳工資，短計之勞工退休金，於原告112年5月份勞
14 工退休金內補收（下稱原處分）。原告對原處分不服，循序
15 提起本件行政訴訟。

16 二、原告主張及聲明：

17 (一)參加人之業績獎金確係原告公司之恩惠性給付，業經臺灣高
18 等法院高雄分院112年度勞上易字第10號確定判決所肯認，
19 並經確定在案，訴願決定雖以「原告發給之業績獎金，具有
20 因工作而獲得報酬之勞務對價性及經常性給與之性質，而屬
21 工資…司法權與行政權係屬分立之國家權力…民事法院判決
22 不拘束行政機關」云云，惟揆諸上述實務見解，民事訴訟認
23 定之事實，究不失為行政訴訟之重要證據資料，否則民事訴
24 訟與行政訴訟結果兩歧，自非法律公平之道，是訴願決定所
25 認民事法院判決之認定，並認不拘束行政機關云云，實屬無
26 據。

27 (二)與原告同類型公司，且爭點相同之促進銷售所提供之獎金，
28 均認定業績獎金非屬勞工提供勞務本身之對價，不應列入工
29 資計算：

30 1.參照最高法院103年度台上字第1425號判決意旨，與原告同
31 類型公司，且爭點相同之促進銷售所提供之獎金，非屬勞工

01 提供勞務本身之對價，不應列入工資計算。次按臺北高等行
02 政法院110年度簡上字第27號判決意旨，並非因有提供勞務
03 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
04 而有權向雇主請求的對價性報酬，並非勞務的對價，而是雇
05 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
06 獲取，仍繫於該獎金發放法律關係中，為促特定營業目的之
07 達成所設發放條件而定，自然不屬於勞動基準法（下稱勞基
08 法）第2條第3款所定的工資。基此，勞基法第2條第3款所稱
09 之工資，必須具有經常性給與及勞務對價性，即勞工只要付
10 出勞務必然可獲得之薪資，且具有經常發給的特性，始足當
11 之。惟被告對於業績獎金是否為工資，未為適法性審查，逕
12 將全數業績獎金認定為工資，已違反勞基法之規定。

13 2.再者，原告發放予員工之薪資構成主要有三：1.基本薪(底
14 薪+伙食津貼)2.業績獎金3.其他補助。其中基本薪為工資，
15 其他補助非工資，此為兩造所不爭執之事項，然業績獎金部
16 分，依原告公開揭示之從業人員薪資管理辦法第六條獎金有
17 明文規定：「新車、零服依業務需要及公司獲利水準訂定相
18 關『獎金發放辦法』。」準此，原告業績獎金發放辦法係依
19 原告據市場競爭力及公司營業與獲利水準等綜合考量下，每
20 月視實際市場銷售狀況調整、公告，並發布裕昌促銷通告
21 （下稱系爭通告），以系爭通告之內容為發放業績獎金之依
22 據，係為達成特定營業目的所提供予勞工的經濟性誘因，並
23 非工資。況原告於內部計算銷售人員業績獎金時，會先以類
24 似「公司籌碼、代幣」之方式計算(惟該金額並非新台幣，
25 亦非銷售人員實際領取獎金)，僅惟內部計算依據，實際核
26 發獎金亦可能為0，又觀諸業績獎金組成係由車系獎金、階
27 段獎金、台數獎金、課支援金、菁英業代特別獎金、非週邊
28 加扣項、大家一起來銷售籌碼、獎金挑戰賽、上月代墊款、
29 上月紅利折抵、本月紅利代存、新續保獎金/新續保扣項、
30 鈺噴推介獎金、週邊加扣項等全數加總出最後之業績獎金之
31 構成內容分述如下：

01 (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
02 分期補貼等之通知公布車系籌碼，參閱裕昌2018促803號、
03 2018促895號、2018促1014號、2018促1100號促銷通告，車
04 系獎金計算公式=基本(現金)籌碼-現金折讓-分期自負補貼
05 額-百貨扣薪，車系獎金之數字取決於銷售員與客戶雙方之
06 議價功力，並非銷售員單純提供勞力必然即可獲得正數獎
07 金。再者，依銷售人員之籌碼運用與交易習慣，車系獎金經
08 常為負數，銷售人員通常會以階段獎金、台數獎金、課支援
09 金、臨時公佈加碼之促案、上月紅利折抵等獎金，以彌補自
10 行給予客戶之折價。又每個月基本籌碼並非都會相同，尚需
11 視製造商所推之車系及市場銷售狀況而調整，故非提供勞務
12 必然可獲取之獎金，非屬工資。

13 (2)階段獎金：銷售人員每月在一定區間內，完成銷售特定車輛
14 台數，可額外獲得之獎金，原告每週會公布業代正常車訂單
15 加強案。階段獎金有設定訂單起訖期間，訂單區間日期於每
16 個月促銷通告亦有差異，且需正常車(新車)訂單才可領
17 1,000元/台，銷售人員若賣到員購車或專案車則無法領到階
18 段獎金，況且，銷售人員若每階段未售車則會減發2,000/
19 台，則會影響業績獎金上其他項目可能領取之獎金，階段獎
20 金並非提供勞務必然可獲取之獎金，非屬工資。

21 (3)台數獎金：銷售人員每月銷售特定車輛台數時，再依照年
22 資、銷售台數額外獲取之獎勵金，即僅達成績效始有領取
23 權，非凡提供勞務均得受領。依獎勵辦法，台數獎金獎勵不
24 含員購車，僅針對正常車及專案車。每一階段公告台數加碼
25 內容及獎勵區間皆有不同，原告會依銷售狀況臨時調整促銷
26 通告及台數加碼或車種、車系加權係數亦經常調整之，其性
27 質自非勞工提供勞務本身所為之對價，非屬工資。

28 (4)課支援金：由各單位主管協助視銷售人員售車時，依該員的
29 銷售狀況、個人期間表現等綜合評估決定是否給予補助，係
30 銷售人員直屬主管為促其成交給予之補助金，並不是每台車
31 輛之成交主管都會給予課支援金，且金額亦不固定，端視主

01 管個人當下之判斷，課支援金之運用為主管之裁量權，具有
02 主觀評價，不具勞務對價性。非提供勞務必然可獲取之獎
03 金，不符合勞務對價性，非屬工資。

04 (5)菁英業代特別獎金：此為不定期舉辦競賽之特別獎金，以年
05 資為區分，設定正常+專案車銷售台數，有達成者加發特別
06 獎金。惟該項目獎金自105年8月起取消。

07 (6)非週邊加扣項：係指與銷售人員賣車所涉及之加/扣發獎金
08 及籌碼計算有關，此類獎金總額亦涉及本公司銷售成本計
09 算，非員工銷售汽車即必然獲得，非屬工資，如裕昌2018促
10 835號促銷通告說明二、(四)三台成五紅包專案，凡
11 2018/9/1~9/6訂單(正+員+專)於2018年9月領出車牌或過戶
12 完成且9/1~9/21裕昌訂單(正+員+專)於2018年9月領出車牌
13 或過戶完成達3台者，加發紅包5,000元。此有限定兩個日期
14 區間訂單及達成目標才會加發獎金，且該加碼通告並非每個
15 月都有；又如裕昌2018促549號促銷通告-裕日李總經理端午
16 搶訂紅包案、裕昌2018促581號促銷通告-2018年6/20-6/29
17 裕日李總紅包階段加碼案，李總紅包是由裕日總經理所提供
18 之獎金並非裕昌給予，且加碼通告皆有設定訂單期間、車
19 種、車系區分，前述之加碼通告皆非銷售人員單純賣車即可
20 獲得之工資；又如TAC專案佣金是由貸款公司即裕融企業股
21 份有限公司(下稱裕融公司)發放，因原告營業項目無微信
22 服務業，故客戶買車有分期付款需求皆是向裕融公司辦理，
23 TAC專案佣金皆是依照裕融公司所發之通報代發，原告係代
24 收代付，非屬工資。

25 (7)大家一起來銷售籌碼：為因應市場競爭，並刺激銷售，由全
26 公司銷售人員捐贈300~3000元，集資供銷售特定車型之銷售
27 折價籌碼，即有賣到大家一起來之車型之銷售人員，可獲得
28 其他未販售出該車型之銷售人員之捐贈金額，性質上屬銷售
29 人員間之競賽，非提供勞務必然可獲取之獎金，非屬工資。

30 (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
31 競賽辦法，該辦法有期間、名額、開市等條件限定，亦有明

01 確告知該競賽獎金列為分紅獎勵。獎金挑戰賽之階段、參賽
02 資格、獎勵內容、指定車系隨時都會依市場銷售狀況而調
03 整。本獎勵不含員購車，有時亦會排除特定車系正常車，且
04 每一階段皆設有參賽資格，如需在某期間開市且正常車+專
05 案車需賣2台以上才能參加獎金挑戰賽或者需賣到特定車系
06 才能參加此挑戰賽，競賽名額亦有限制。參加人201706、
07 201708顧客服務代表業績獎金計算表可見其有賣新車但卻未
08 獲得獎金挑戰賽之項目獎金，以證此類獎金並非銷售人員有
09 賣車就可得之。此不具備經常性，且非提供勞務必然可獲取
10 之獎金，非屬工資。

11 (9)新續保獎金/新續保扣項：此為保險獎金，保險非屬裕昌公
12 司營業項目，裕昌公司與凱興保險代理人(股)公司異業結
13 盟，保險獎金既是凱興公司給予，應屬代收代付。若凱興獎
14 金即新續保獎金非代收代付性質(原告否認)，依裕昌每月所
15 發佈業務代表車輛銷售獎勵辦法說明第九至十二點，新車需
16 車主選擇甲、乙式全險才有加發獎金，若車主選擇丙式全險
17 則無加發獎金；又或者車主選擇不在原告合作之保險公司投
18 保，則有獎金減計之相關規範。不論是新車全險還是續保全
19 險皆是車主自身決定，與勞工提供勞力無涉。續保目標設定
20 有排除只投保強制險之規範，並依年資設定目標給予獎金，
21 其金額之計算係依車主實際所繳保費計算，而件數目標及金
22 額目標需依每月促銷通告為準，因促銷通告會不定期調整，
23 非屬工資。

24 (10)鈹噴推介獎金：現民間鈹噴、保養廠眾多，可提供服務選擇
25 性多，向原告買車之客戶並非皆會回廠進行整修，而屬不確
26 定之情形，故原告支付該獎金係屬非經常性給與。

27 (11)週邊加扣項：主要是指其他與售車無相關之獎懲，例外是補
28 發之前漏發所有獎金，依據原告每月發布當月份業務代表車
29 輛銷售獎勵辦法執行，如：SSI裕隆市調、車主APP下載率管
30 控、刷卡手續費、拖車補助及違反一般或嚴重規定之減發獎
31 金，有201809至201812顧客服務代表業績獎金計算表及當月

01 促銷通報，此非提供勞務必然可獲取之獎金，非屬工資。

02 (12)上月代墊款係由原告為銷售人員所代墊之一切款項，此為虛
03 擬籌碼，非屬工資；上月紅利折抵：每季所存紅利用以抵銷
04 非週邊或週邊彙總負數金額，銷售人員累積各類恩惠性獎金
05 (虛擬籌碼為正數)轉化為紅利，此紅利可抵扣虛擬籌碼為負
06 數項目，非屬工資；本月紅利代存：銷售人員累積各類恩惠
07 性獎金轉化為紅利可代存，以利銷售員在淡季銷售時有更多的
08 籌碼與客戶周旋，提高車輛成交機率，其辦法則是依每月
09 公佈之業務代表車輛銷售獎勵辦法執行，非屬工資。

10 3.觀諸業績獎金組成係依系爭通告分別所示之各項目以籌碼之
11 形式加總而來，每次促銷方案均有不同，會因製造商強推車
12 型、市場脈動加以調整，參加人需所賣車型符合原告當次車
13 輛銷售通告之加碼或獎懲條件，達成績效方可獲取業績獎
14 金，足見業績獎金為達成特定營業目的所提供予員工之經濟
15 上誘因，非凡提供勞務即可受領，性質上自非勞工提供勞務
16 本身所為之對價，非屬經常性給予，而不應列入工資計算。

17 (三)原告公司係採每季調整投保薪資，每年於1、4、7、10月評
18 估員工最近3個月投保薪資後，再向勞保局申報調整並於次
19 月生效，惟縱依被告勞保局將業績獎金列入平均工資認定之
20 算法（原告公司否認之），被告仍有錯誤或重複計算平均投
21 保薪資之情形，原處分應予撤銷：

22 1.被告前次開庭時陳述係以前三個月之平均薪資作為下個月申
23 報提繳薪資，被告本應以1月份估10-12月薪資，4月估1-3月
24 薪資，7月估4-6月薪資，10月估7-9月薪資，例如依照原告
25 所提附表顯示，99年4月估99年1-3月之薪資時，平均薪資為
26 47,267元，下一次應於99年7月申報99年4-6月之平均薪資，
27 計算後應為97,854元，以此類推，若採依此不重複認列平均
28 薪資，則提撥差額應只有157,632元。

29 2.惟被告係99年4月計算平均薪資為47,267元後，下一次計算
30 之時間原應為99年7月，被告竟自行改為99年8月，且係以99
31 年5-7月平均薪資作為計算基礎，非以99年4-6月之平均薪資

01 為計算基礎，因而，被告計算99年5-7月平均薪資為103,622
02 元，又例如被告於107年7月先用107年4-6月薪資計算平均薪
03 資後，隨即於同年8月再以107年5-7月薪資計算平均薪資，
04 導致107年5、6月平均薪資被重複計算，最後認定原告應補
05 提差額為180,720元，堪認被告計算平均薪資計算方式有
06 誤，原處分既有錯誤或重複計算投保薪資，導致錯誤計算應
07 提撥退休金差額之情形，自應予撤銷等語。

08 (四)並聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

09 三、被告答辯及聲明：

10 (一)業績獎金係屬勞基法第2條第3款之工資：

11 1.參相關實務見解，肯認如以員工銷售達成雇主預定目標為發
12 放條件者，具有勞務對價性及制度上經常性，係屬勞基法第
13 2條第3款工資。倘雇主依約定對勞工提供之勞務於一定時期
14 反覆為是項或類似之給付，縱名為獎金，亦不失其為工資之
15 性質，且依勞基法第2條第3款規定，勞工因工作而獲得的報
16 酬，只要實質上是勞工因提供勞務，而自雇主獲得的對價，
17 即為工資。亦即，凡獲得該報酬的原因，具備有「工作」要
18 素，即應屬工資。

19 2.原告提出之原證2即107年9月至同年12月銷售通告部分，足
20 顯示業績獎金係參加人為原告銷售車輛及相關衍生商品而領
21 取之對價，與勞務提供息息相關，在制度上亦具經常性、趙
22 君幾乎每月均有領取是項給付，而屬勞基法第2條第3款之工
23 資。給付經常性部分，從原證2顯示，原告自107年8月23日
24 起，短短三個月期間即密集發布下列「裕昌促銷通告」，平
25 均不到每日即有一則通告，且不乏單日多則發布（如107年9
26 月28日發布9則、10月31日發布8則等等），在在顯示原告公
27 司發布之通告非屬偶發、臨時起意，而係具有制度上之經常
28 性。另參乙證1薪資單則顯示，參加人於107年9、10、11月
29 亦皆有領取薪資獎金，而符合勞基法第2條第3款規定之經常
30 性給與特徵。

31 3.勞務對價性部分，參加人為原告公司之汽車業務銷售員，其

01 工作內容為銷售車輛及相關衍生商品，而參上述促銷公告內
02 容，均係有關銷售車輛及衍生之周邊商品，而與勞務息息相
03 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
04 品而領取之對價，而具勞務對價性。

05 4.原告稱分紅獎勵辦法每月皆會隨著當月業務代表車輛銷售獎
06 勵辦法一同公布，依照促銷通告的內容所定發放業績獎金予
07 參加人，足證原告於制度上每月均常態性公告促銷通告，參
08 加人根據促銷通告內容銷售車輛及周邊商品，原告即依據通
09 告內容發放業績獎金予參加人，業績獎金係屬勞基法第2條
10 第3款之工資無疑。原處分將「業績獎金」列入原告公司應
11 申報月提繳工資中(薪資單中的「其他補助」項目被告未列
12 入)，並向原告補收勞工退休金，並無違誤。

13 (二)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
14 他確切之金額係非屬勞工工作之報酬，應認皆屬於工資，方
15 屬公平且符法理。依行政訴訟法第136條規定準用民事訴訟
16 法第277條但書規定，原告公司係本於計算後給付報酬之主
17 動地位，對於給付參加人金錢之實質內容、給付依據等，當
18 均知悉甚詳，應得本於較強(接近證據)之舉證能力提出反
19 對之證據，以謀求實質平等，勞動事件法第37條規定亦採工
20 資推定原則，須由雇主舉反證推翻，另亦有相關行政判決意
21 旨可資參酌。是以，參乙證1之參加人98年9月至109年12月
22 薪資單，既已足顯示業績獎金為參加人自原告公司處所受領
23 之給付，自應推定為工資，若原告公司不能提出反證證明其
24 所為給付非屬參加人工作之報酬，當應認皆屬於工資等語。

25 (三)並聲明：原告之訴駁回。

26 四、參加人主張：

27 (一)參加人在職底薪從未超過2萬9,700元，若加上伙食津貼及加
28 班費，最高不超過3萬4,000元。業績獎金核發總額自2018年
29 8月起，即不像以往有4萬5,000以上之獎金，係因原告於銷
30 售公告內律定獎金總額超過4萬以上者納入紅利於三節發
31 放，以降低薪資應發金額。依民法之定義，紅利係指企業除

01 了發放股息之外，根據其經營成果，額外向股東或員工發放的
02 的獎勵，它是一種額外的回報，屬於企業對其盈利分享的一種
03 方式；卻被原告胡亂定義運用，不法扣留員工應發薪資而
04 損害員工利益。保險之新續保獎金亦自2018年8月起，完全
05 歸零或為負值，此為原告又一詭詐降低薪資應發金額之作
06 法，由參加人2018年7月及8月之業績獎金升算表，明確看到
07 7月份有保險的續保獎金，8月份仍有保險業績之呈現，續保
08 獎金卻是零；另依參加人2016至2020年業績獎金計算表統計
09 5年間保險續保獎金領取概況，自2018年8月起確切看出原告
10 明知業績有達標，卻隱避保險續保獎金以降低薪資總額；續
11 保獎金仍賡續有入帳，所以業務人員未發現有何影響。

12 (二)比較參加人原始勞退新制提繳異動表與勞保局重新審定後參
13 加人勞退新制提繳異動表，據以統計參加人94年7月至109年
14 12月之勞退新制提繳工資審議異動，明顯看出參加人退職前
15 連續7年7個月期間，裕昌公司原始提繳工資從未低於5萬3，
16 000元，高於參加人底薪至少2萬元以上，何來以底薪投保？
17 參考附件2明確看出原告勞退新制原提繳薪資本就包含業績
18 獎金，前次開庭已提供本人及同事許瑞蘭的勞退舊制退休金
19 計算表，亦可確認原告薪資認定本就包含業績獎金，據此，
20 業績獎金係屬薪資是不爭之事實，原告以往均如是認定，現
21 為掩蓋自身高薪低報情事，不當的轉移焦點來混淆犯行等
22 語。

23 五、本院之判斷：

24 (一)應適用之法令：

25 1.勞工退休金條例第3條規定：「本條例所稱勞工、雇主、事
26 業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞基法第2
27 條規定。」、第15條第2項及第3項規定：「勞工之工資如在
28 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
29 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，
30 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
31 生效。」「雇主為第7條第1項所定勞工申報月提繳工資不實

01 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
02 正或調整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次月1
03 日起生效。」、第52條規定：「雇主違反第15條第2項、第
04 21條第1項或第39條申報、通知規定者，處新臺幣5千元以上
05 2萬5千元以下罰鍰。」、第53條之1規定：「雇主違反本條
06 例，經主管機關或勞保局處以罰鍰或加徵滯納金者，應公布
07 其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反
08 條文及處分金額；受委託運用勞工退休基金之機構經依第45
09 條規定處以罰鍰者，亦同。」；勞基法第2條第3款規定：
10 「本法用詞，定義如下：……三、工資：指勞工因工作而獲
11 得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以
12 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
13 性給與均屬之。……」勞基法施行細則第10條規定：「本法
14 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
15 以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎
16 金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物
17 料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給
18 與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。
19 五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送
20 之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工
21 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。
22 九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及
23 其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管
24 機關指定者。」

- 25 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
26 要實質上是勞工因提供勞務，而自雇主獲得的對價，即為工
27 資，不以該項給付具有經常性為必要，亦不問其給付項目的
28 名義。至條文所稱「經常性給與」，係因通常情形，工資係
29 由雇主於特定期間，按特定標準發給，在時間或制度上，具
30 有經常發給的特性，然為防止雇主巧立名目，將應屬於勞務
31 對價性質的給付，改用他種名義發給，藉以規避資遣費、退

01 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
02 常性給與，亦屬工資，並非在增設條件，限制工資的範圍。
03 又勞基法第2條第3款對工資的定義，未排除按「件」計酬情
04 形，故員工按招攬業務的績效核給報酬，如具勞務對價關
05 係，該報酬仍屬工資。再者，歸納勞基法施行細則第10條第
06 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
07 可知，即使獎金之計算源自勞工的勞務給付，可謂獎金之發
08 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
09 利義務的法律關係，勞務給付並不是取得獎金的充分條件，
10 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
11 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
12 酬，並非勞務的對價，而是雇主為達成特定營業目的所提供
13 予勞工的經濟性誘因，是否可獲取，仍繫於該獎金發放法律
14 關係中，為促特定營業目的之達成所設發放條件而定，自然
15 不屬於勞基法第2條第3款所定的工資。

16 (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
17 達證書（見訴願卷第1-9頁）、原處分（見訴願卷第27-32
18 頁）、原告從業人員薪資管理辦法（見訴願卷第43-46頁、
19 本院卷二第301-313頁）、參加人業績獎金計算表（見訴願
20 卷第48-63頁、本院卷一第293-296頁、本院卷一第337-340
21 頁、本院卷一第390-394頁、本院卷一第433-436頁、本院卷
22 二第27頁、本院卷二第51-52頁、本院卷二第157-283頁）、
23 提繳單位資料查詢作業（見訴願卷第84頁）、參加人勞退個
24 人異動查詢（見訴願卷第85頁）、參加人每月薪資明細（見
25 訴願卷第88-93頁）、參加人勞退提繳明細（見訴願卷第95-
26 96頁）、系爭通告（本院卷一第297-336頁、本院卷一第341-
27 389頁、本院卷一第395-432頁、本院卷二第28-44頁、本院
28 卷二第53-88頁）、原告開立發票（見本院卷三卷第189頁）
29 附卷可參，為可確認之事實。

30 (三)原告與參加人間，應屬勞基法所稱的勞動契約，為兩造所不
31 爭執之事實，原告依從業人員薪資管理辦法第6條之規定，

01 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
02 金，亦有從業人員薪資管理辦法（本院卷二第301-313頁）
03 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
04 認定不同，肇因於兩造就原告對所屬員工即參加人，所發放
05 之業績獎金，是否屬於勞基法第2條第3款的工資，有所爭
06 議，而本件業績獎金係由車系獎金、階段獎金、台數獎金、
07 課支援金、菁英業代特別獎金、非週邊加扣項、大家一起來
08 銷售籌碼、獎金挑戰賽、新續保獎金/新續保扣項、鈺噴推
09 介獎金、週邊加扣項之金額加總計算出，茲就組成業績獎金
10 之上開項目，分別判斷認定是否屬工資如下：

11 (1)車系獎金：

12 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
13 碼，為不同期間針對不同車系所核發之獎金，屬原告每月按
14 特定標準發給，在時間或制度上，應具有經常發給的特性，
15 參加人提供車系獎金所定條件之銷售車輛勞務就可獲取相應
16 之車系獎金，原告係按參加人招攬業務的績效核給報酬，亦
17 具勞務對價關係，該報酬應屬工資。

18 (2)階段獎金：

19 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
20 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
21 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
22 勞務即可獲取階段獎金，自具有經常性給付之性質，原告係
23 按參加人招攬業務的績效核給報酬，亦具勞務對價關係，該
24 報酬應屬工資。

25 (3)台數獎金：

26 原告每月之系爭通告均有台數獎金之項目，例如依「2009年
27 9月份顧客服務代表車輛銷售獎勵辦法」說明二所示（本院
28 卷二第29頁），台數獎金係依照所賣車輛台數合計獎金，原
29 告雖稱可依銷售狀況臨時調整台數計算加碼或車種，惟並未
30 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
31 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

01 請求給付此項報酬，自具有經常性給付之性質，原告係按參
02 加人招攬業務的績效核給台數獎金，亦具勞務對價關係，該
03 報酬應屬工資。

04 (4) 菁英業代特別獎金部分：

05 參以原告公告「2016年7月份業務代表車輛銷售獎勵辦法」
06 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
07 以下為區分外，並以「正常+專案銷售」達特定數量為加發
08 特別獎金之限制條件（見本院卷三第33頁），且自105年8月
09 起，已由原告片面決定停發菁英業代特別獎金，後續亦未見
10 有此項獎金之核發（見本院卷三第47頁），可認此為不定期
11 舉辦競賽之特別獎金，並非經常性給予，非屬工資。

12 (5) 課支援金：

13 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
14 之成交，主管都會核發課支援金，不具經常性給付之要件，
15 且金額亦不固定，端視主管個人當下之判斷，課支援金之運
16 用為主管之裁量權，具有主觀評價，不具勞務對價性，應非
17 屬工資。

18 (6) 非週邊加扣項：

19 107年5月前列於此項目之TAC專案佣金為客戶購車，並向裕
20 融公司辦理分期貸款後，由裕融公司給付客戶貸款之佣金，
21 此有裕融公司函文在卷可按（見本院卷三第63-69頁），可
22 認此部分佣金實質上非由原告所給付，參加人取得TAC專案
23 佣金之報酬（見本院卷三第71、79、83、87、91頁），自不
24 具勞務對價性，故非屬工資；另參裕昌2018促549號促銷通
25 告-裕日李總經理端午搶訂紅色案（見本院卷三第59頁）、
26 裕昌2018促581號促銷通告一及2018年6/20-6/29裕日李總紅
27 色階段加碼案（本院卷三第61頁），有關李總紅包之獎金是
28 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
29 設定訂單期間、車種，核不具勞務對價性，參加人取得此部
30 分之報酬亦不具有經常性給付之要件，非屬工資。

31 (7) 大家一起來獎金：

01 由全公司銷售人員各捐出300元至3000元不等，集資成為銷
02 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
03 人員，可獲得其他未販售出該車型銷售人員之捐贈金額，性
04 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
05 原告請領報酬，不具勞務對價性，且參見參加人「201707顧
06 客服務代表業績獎金計算表」可見「大家一起來」之項目列
07 有「-3000」一筆（見本院卷三第109頁），更可見該項目之
08 金額即因參加人單純捐贈而呈現負數，與工資之本質不同，
09 自非屬工資。

10 (8)獎金挑戰賽：

11 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
12 辦法除以業務代表年資1年以上及1年以下為參賽資格之條件
13 區分外，且有排名區間、名額、開市等條件限定，亦有明確
14 告知該競賽獎金列為分紅獎勵，並非經常性給付，此類獎金
15 並非參加人銷售車輛就可取得，不具勞務對價性，應屬原告
16 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
17 （見本院卷一第315-316頁）

18 (9)新續保獎金：

19 依原告所提「保險服務手續費合約書」、「保險服務手續費
20 協議書」、「保險業務推廣協辦服務合約書」（見本院卷三
21 第173-187頁），依上開約定之內容，業務員佣金係由凱興
22 公司所支付，此另有電子發票證明聯附卷可佐（見本院卷三
23 第189頁），可認此項獎金實質上非由原告所給付，原告應
24 係代凱興公司發放該獎金，且該獎金有名額限制，並非參加
25 人提供勞務，就必然可直接自原告處獲取獎金，不具勞務對
26 價性，非屬工資。

27 (10)鈺噴推介獎金：

28 依原告「2016年7月份業務代表車輛銷售獎勵辦法」說明十
29 五所示，係以正式人員或試用人員區分鈺噴目標，且正式業
30 代當月未介紹鈺噴者，須捐贈1,000元，試用業代當月未介
31 紹鈺噴者，須捐贈500元（見本院卷三第39頁），足認鈺噴

01 推介獎金可能有扣款之情產生，獎金來源亦非全然由原告所
02 給付，與工資之本質不同，並非參加人提供勞務就可向原告
03 申請該報酬，不具勞務對價性，應屬原告為達成特定營業目
04 的所提供予勞工的經濟性誘因，非屬工資。

05 (11)週邊加扣項部分：

06 參見原告2018年9月份業務代表車輛銷售獎勵辦法（下稱
07 2018年9月獎勵辦法）之說明十三、SSI裕隆市調及參加人之
08 201810顧客服務代表業績獎金計算表第2/2頁可見「週邊加
09 扣項」之項目有「9月市調獎懲1200」一筆（見本院卷一第
10 302及338頁）；2018年9月獎勵辦法之說明十五、客訴之內
11 容及參加人之201812顧客服務代表業績獎金計算表第2/2頁
12 可見「週邊加扣項」之項目有「客訴成立-5000」記載（見
13 本院卷一第302、434頁）；另參以原告2018年9月份業務代
14 表車輛銷售獎勵辦法之說明十八、車主APP下載率管控內容
15 及參加人之201810顧客服務代表業績獎金計算表第2/2頁可
16 見「週邊加扣項」之項目有201809APP下載獎金-電腦轉100
17 共5筆（見本院卷一第303及338頁），可認此項獎金部分與
18 參加人之客戶如何回覆市調及是否有客訴成立或是否完成特
19 定推廣事項有關，並非提供勞務就必然可獲取獎金，不具勞
20 務對價性，至多屬原告為達成推廣APP下載之營業目的所提
21 供予勞工的經濟性誘因，非屬工資。

22 (12)至有關上月代墊款、上月紅利折抵、本月紅利代存等項目之
23 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
24 列應加減項之核算項目，該項目款項來源仍為前開(1)至(11)獎
25 金是否具工資之性質，乃以前揭(1)至(11)項目是否經認定為工
26 資為斷，自無需再另行認定。

27 (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
28 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
29 即屬有誤，被告基於此錯誤認定之事實範圍，以原處分逕予
30 更正及調整原告就參加人之勞工退休金月提繳工資，並於原
31 告112年5月份勞工退休金內補收之部分自屬違誤，訴願決定

01 就此部分遞予維持，亦有未合，原告訴請撤銷，為有理由，
02 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
03 圍變更部分，確實未依規定依限向被告申報，原處分就此部
04 分認事用法即無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合，原告
05 徒執前詞，訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

06 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
07 對本件判決結果不生影響，爰不逐一論駁。

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

10 中 華 民 國 115 年 5 月 27 日
11 法 官 陳宣每

12 一、上為正本係照原本作成。

13 二、如不服本判決，應於送達後20日內，以原判決違背法令為理
14 由，向本院地方行政訴訟庭提出上訴狀並表明上訴理由（原
15 判決所違背之法令及其具體內容，以及依訴訟資料合於該違
16 背法令之具體事實），其未表明上訴理由者，應於提出上訴
17 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
18 上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他
19 造人數附繕本）。

20 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，
21 逕以裁定駁回。

22 中 華 民 國 115 年 5 月 27 日
23 書記官 洪啟瑞