臺北高等行政法院裁定

108年度簡上字第33號

上　訴　人　勞動部勞工保險局
代　表　人　鄧明斌
訴訟代理人　陳金泉律師
　　葛百鈴律師
　　黃胤欣律師
被　上訴人　元大人壽保險股份有限公司
代　表　人　江朝國
訴訟代理人　蔡瓔琪律師
　　朱耀華律師

上列當事人間勞工退休金條例事件，上訴人對於中華民國108年1月7日臺灣臺北地方法院107年度簡字第45號行政訴訟判決，提起上訴，本院裁定如下：

主　文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、本件上訴人代表人由石發基變更為鄧明斌，茲據其聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

二、按對於簡易訴訟程序之判決提起上訴，非以其違背法令為理由，不得為之，行政訴訟法第235條第2項定有明文。又依同法第236條之2第3項準用第243條第1項規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；而判決有第243條第2項所列各款情形之一者，為當然違背法令。是當事人對於地方法院簡易訴訟程序之判決上訴，如依行政訴訟法第236條之2第3項準用第243條第1項規定，以判決有不適用法規或適用不當

為理由時，其上訴狀或理由書應表明原判決所違背之法令及其具體內容；若係成文法以外之法則，應揭示該法則之旨趣，倘為司法院解釋，則為揭示該解釋之字號或其內容。如以行政訴訟法第236條之2第3項準用第243條第2項所列各款情形為理由時，其上訴狀或理由書，應揭示合於該條項各款之事實。上訴狀或理由書如未依此項方法表明者，即難認為已對簡易訴訟程序之判決之違背法令有具體之指摘，其上訴自難認為合法。

三、緣上訴人認被上訴人所屬員工傅淑英自民國94年7月起至105年4月間報酬已有變動，惟被上訴人未覈實申報調整勞工退休金月提繳工資，依勞工退休金條例第15條第3項規定，以106年5月24日保退二字第10660095940號函（下稱原處分），逕予調整傅淑英94年7月份至105年4月份期間之月提繳工資，並將於106年5月補收短計之勞工退休金新臺幣（下同）323,112元。被上訴人不服，提起訴願，經勞動部107年1月19日勞動法訴字第1060018021號訴願決定（下稱訴願決定）駁回，嗣提起行政訴訟，經原審法院以107年度簡字第45號行政訴訟判決（下稱原判決），撤銷訴願決定及原處分。上訴人對原判決不服，遂提起本件上訴。

四、上訴人對原判決提起上訴，主張：㈠被上訴人對保險業務員發放之獎勵獎金、個人達成、個人績效、培訓津貼、增員獎金，係於保險業務員提供勞務達到其所訂門檻與要件時，即發放相對應之金額；又留才獎金、定額財補（以下就獎勵獎金、個人達成、個人績效、培訓津貼、增員獎金、留才獎金、定額財補，合稱系爭獎金），係為使員工續留所公布之辦法，制度上傅淑英可期待只要其持續提供勞務即得領取，故上述各項給付於勞資間具有「可預期性」、「勞務對價性」

及「制度上經常性」，實質上應屬勞動基準法第2條第3款所定工資，最高行政法院100年度判字第2226號判決、本院107年度訴字第98號、104年度訴字第1029號、107年度訴字第908號、99年度簡字第409、617號、100年度簡字第396號等判決、高雄高等行政法院96年度簡字第269號判決、103年度簡上字第15號裁定、臺灣士林地方法院106年度簡字第30號、107年度簡字第18號行政訴訟判決及臺灣臺北地方法院106年度簡字第185、188號行政訴訟判決亦採相同見解。原判決未考量被上訴人所為上述給付與勞工提供勞務間息息相關，且具制度上經常性，遽以給付時間短暫而逕認非屬工資，有行政訴訟法第243條第1項判決適用法規不當之違背法令。㈡原判決一方面認為勞工所獲報酬是否屬勞動基準法所稱工資，應以經常性給付為判斷標準，並認定被上訴人發放之服務津貼、團保津貼、收費津貼、服務費符合工資之性質，另方面卻認與上述津貼、服務費，同為被上訴人預先制定發放標準，傅淑英只須提供勞務達到門檻即可獲得，符合經常性給付要件之系爭獎金，非屬工資，構成行政訴訟法第243條第2項第6款判決理由矛盾之違背法令。㈢上訴人認定系爭各項獎金屬工資之依據，於訴訟過程中均以書狀清楚說明並檢附相關證據（獎勵獎金、個人達成、個人績效部分：原審乙證4之被上訴人106年1月19日函；定額財補：原審甲證23辦法；留才獎金：原審甲證21辦法；培訓津貼：原審甲證24辦法，增員獎金：原審甲證12、22辦法），原判決僅泛稱系爭獎金可否皆謂屬經常性給付之工資，誠屬有疑，未說明系爭獎金項目是否為勞動基準法第2條3款規定工資之認定依據，且未將其得心證之理由，記明於判決，即逕為不利上訴人之認定，構成行政訴訟法第243條第2項第6款判決不備理由之當然

違背法令等語，雖以原判決違背法令為由。惟查，原判決已敘明：被上訴人發給傅淑英個人績效、個人達成、獎勵獎金、增員獎金緣由，乃其招攬保險契約總和達一定標準而成就，性質較近為「競賽獎金」，依勞動基準法施行細則第10條第2款規定，應排除於工資之外；且所謂留才獎金、定額財補，乃因被上訴人更名自紐約人壽緣故，為使所屬保險業務員續留，而予短暫、分次給付，此較近乎「久任獎金」，依同款規定，亦不屬工資範圍；另就培訓津貼部分，係因接受儲備業務主管而為之獎勵，為特殊事件給與，非經常性獎金，自無工資之經常性給與性質。是以，系爭獎金核無勞動基準法工資之「經常性給與」屬性，分屬一定性給付、特殊事件或非經常性獎金，當應排除在工資之認定範圍。經核前揭上訴理由，無非上訴人重述其在原審主張之歧異見解，對原審取捨證據、認定事實及適用法令之職權行使，援引對原審法院無拘束力之上述各級行政法院裁判，指摘為不當，並就原判決已論斷者，泛言其未論斷，或就原審所為論斷，泛言其論斷矛盾，並未具體表明原判決有何不適用法規、適用法規不當，或行政訴訟法第236條之2第3項準用第243條第2項所列各款之情形，難認對該判決之如何違背法令已有具體之指摘。依首開規定及說明，應認其上訴為不合法。

五、據上論結，本件上訴為不合法。依行政訴訟法第236條之2第3項、第249條第1項前段、第104條、民事訴訟法第95條、第78條，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　15　　日

臺北高等行政法院第二庭

審判長法　官　李　玉　卿

法　官　侯　志　融

法　官　鍾　啟　煒

上為正本係照原本作成。

不得抗告。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　15　　日

書記官　李　建　德