臺北高等行政法院判決

110年度簡上字第27號

上　訴　人　中部汽車股份有限公司
代　表　人　張於正（董事長）
訴訟代理人　陳業鑫　律師
　　林宛葶　律師
被上訴人　勞動部勞工保險局
代　表　人　鄧明斌（局長）住同上

上列當事人間勞工退休金條例事件，上訴人對於中華民國109年12月29日臺灣臺北地方法院109年度簡字第159號行政訴訟判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決廢棄，發回臺灣臺北地方法院行政訴訟庭。

理　由

一、爭訟概要：

本件行政訴訟起因於被上訴人認上訴人所屬勞工楊振邦（下稱「楊君」）民國105年5月至107年3月期間（下稱「系爭期間」）的工資已有變動，但上訴人卻未依規定覈實申報調整楊君的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」），逕予調整楊君的勞工退休金月提繳工資（如附表所示），短計的勞工退休金，則於上訴人109年1月份勞工退休金內補收。上訴人不服，提起訴願遭決定駁回，提起行政訴訟，經臺灣臺北地方法院（下稱「原審法院」）以109年度簡字第159號判決（下稱「原判決」）駁回其訴。上訴人不服，於是提起本件上訴。

二、上訴人起訴主張及訴之聲明、被上訴人於原審之答辯及聲明

、原判決認定之事實及理由，均引用原判決所載。

三、上訴意旨略以：

（一）上訴人所發放下列獎金，依下述上訴人在原審法院已說明的理由，不具勞務對價性，並非勞動基準法（下稱「勞基法」）第2條第3款所稱工資。原判決不當適用勞基法上開規定，又違反證據法則，未審酌上訴人所提有利於己的說明與事證，也未具體說明下列獎金為何具勞務對價性及給付經常性等勞基法所稱工資的特性，有判決不適用法規、適用不當及判決不備理由的當然違背法令瑕疵：

1.「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-團體獎金(3)」、「服務獎金-鈑噴收入團體獎金」等，皆以營業單位整體出售車輛登記領照數量、達成率或得分及排名，作為獎勵金發放的標準，並非繫於勞工一己提供勞務，不具勞務對價性。

2.「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月目標必達獎勵」、「車輛獎金-旅遊獎勵金(2)」、「服務獎金-業代鈑噴競賽獎金」等，均有名額限制，非因提供勞務即可領取，不具勞務對價性，且各獎金發放均以一定適用期間為限，不具給付經常性或制度經常性。

3.「車輛獎金-季獎金」總金額須視當季總體營運銷售額而定，且除須銷售顧問售出一定車輛數外，尚須綜合評估並無「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，並限於到職達半年以上者始得領取。足見此等季獎金須參酌與勞務提供無關的因素，不具對價性，非勞基法第2條第3款所稱工資。

4.「車輛獎金-和泰台數獎金」、「車輛獎金-和泰車輛獎金(1)」等獎勵金，是由和泰汽車股份有限公司（下稱「和泰公司」）訂定發放辦法，由上訴人代為公告，並無置喙餘地，且由和泰公司撥款予上訴人發放，並僅適用於特定商品之銷售，實與上訴人無涉，並非上訴人給付楊君的勞務對價，故非工資。

5.「分期獎金」是以客戶購車時選定汽車貸款為前提，並非銷售顧問提供勞務即得領取，且客戶如自始違約未分期付款或分期的期數未滿就結清等情事，就追回所領取的「分期獎金」或由其他獎金扣回，不具勞務對價性。

6.「車輛獎金(2)-德日購物金」，依其發放辦法，只有排名前180名的銷售顧問方得領取，不具勞務對價性。

7.「保險獎金-保險競賽獎金(1)、(2)」，須以續保保戶已繳納保險費，且依保戶實繳保費為計算保險競賽獎金的基礎。依保險競賽獎勵辦法4.2說明可知，續保保單如遭批退，該競賽獎金將予扣回，故非屬工資。

（二）聲明：1.原判決廢棄；2.訴願決定及原處分均撤銷。

四、本院之判斷：

（一）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。」

（二）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（本院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。

（三）行政訴訟法第133條規定，行政法院於撤銷訴訟應依職權調查證據。且依同法第125條、第189條規定，行政法院應依職權調查事實關係，不受當事人主張之拘束，並應行使闡明權，使當事人得為事實上及法律上適當完全之辯論，及令其陳述事實、聲明證據，或為其他必要之聲明及陳述；其所聲明或陳述有不明瞭或不完足者，應令其敘明或補充之。為裁判時，應斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，依論理及經驗法則判斷事實之真偽，並將得心證之理由，記明於判決。又依同法第209條第3項規定，判決書理由項下，應記載關於攻擊或防禦方法之意見及法律上之意見。故構成行政法院判斷事實真偽之證據評價基礎，乃全辯論意旨及調查證據之結果。基於職權調查原則，在撤銷訴訟中，行政法院關於程序標的之侵益處分的適法性爭議，就必須充分調查為裁判基礎之事證以形成心證，在對全辯論意旨及調查證據之結果為評價時，遵守訴訟資料之完整性及正確掌握，並在理由項下，將其得心證之理由予以記明。如對於當事人提出之攻擊或防禦方法未加以調查，並將

其判斷之理由記明於判決，或認定事實徒憑臆測而不憑證據者，即構成行政訴訟法第243條第2項第6款所謂判決不備理由之當然違背法令；如未完整、正確地掌握、評價訴訟資料，以致認定事實與所憑證據內容不符者，則屬同款所謂判決理由矛盾。

（四）上訴人是因在系爭期間內，對所屬勞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)、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)等），並未列計於工資內申報調整勞工退休金月提繳工資，而遭被上訴人以原處分逕依勞工退休金條例第15條第3項規定調整如附表所示，並於109年1月份補收短計勞工退休金等事實，為原判決所認定，經核與卷內證據相符，可採為裁判基礎。

（五）然而，就系爭獎金是否核屬勞基法第2條第3款所定義的工資而言：

1.原判決認定系爭獎金核屬勞基法第2條第3款所定的工資，綜合其理由，均以上訴人對該等獎金發放辦法，獎金的計算是以上訴人所僱銷售顧問楊君在一定期間內銷售汽車或促成汽車貸款的業績成果，亦即銷售僱問提供勞務對雇主營業的貢獻度，作為獎金計算的基礎，就認定系爭獎金均屬勞基法第2條第3款所稱之工資，並以此作為審認原處分適法的基礎　見原判決「事實及理由」欄四之（五）Ⅴ。

然而，如前所述，即使系爭獎金的計算源自楊君銷售汽車或促成客戶利用上訴人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條件者，系爭獎金就不能說是楊君提供勞務的對價。原判決卻僅以系爭獎金是依楊君所提供勞務為計算，就遽認系爭獎金屬勞基法第2條第3款所稱工資，並依此認定原處分適法，就此而言，已有適用法規不當的違背法令瑕疵。再者，關於楊君的勞務提供究竟是否為獲取系爭獎金的充分條件，亦即是否楊君提供勞務就必然可獲取系爭獎金乙節，既涉及系爭獎金是否確屬勞基法上所稱工資及原處分適法的要件，參照前開說明，就是原審法院應依職權調查的事項，尤其上訴人於原審法院以此為主張原處分違法的主要攻擊方法，並提出系爭獎金相關發放辦法為佐證，原審法院卻未盡職權調查之責，查明系爭獎金是否確如上訴人所主張，並非楊君提供勞務就必然可獲取，原判決未能完整、正確地掌握上訴人所提供對其有利的相關證據，也未在原判決理由項下，詳敘理由說明上訴人所提上述攻擊方法及相關事證究竟是否足採，經核也有判決不適用法規及不備理由的瑕疵。

2.另外，就系爭獎金其中「車輛獎金(2)」項目部分，上訴人並非如原判決所認定，只依「（106年）4月春季激勵挑戰排名賽」及「中部龍舟錦標賽現訂交獎勵辦法」，發放此等獎金　見原判決「事實及理由欄」四之（五）之2.V，依上訴人所主張，還包括按「德日限量出國購物金獎勵辦法」（下稱「德日購物獎勵辦法」），限定依該辦法在獎勵名額內獲獎人員，可獲得赴德國、日本出國購物金（

紅包）的獎勵，且楊君也曾在系爭期間內獲得該獎勵金1萬元，此經上訴人在原審法院陳述甚明，並依此主張該獎金因限定180名之名額，並非楊君提出勞務即必得之對價報酬，故非工資等語（見原審法院卷第150頁），還提出德日購物獎勵辦法為佐證（見同卷第215-216頁）。是故，楊君在系爭期間內是否確有獲取此部分獎金，若有獲取者，是否確屬具勞務對價性的工資，均當由原審法院依全辯論意旨及調查證據結果而為認定，並在原判決理由項下說明其得心證的理由。然而，原判決在上述有關「車輛獎金(2)」項目是屬工資的認定，卻未就此等關係原處分適法性的重要事項，於理由項下說明其依職權調查證據結果而得心證的理由，就遽而認定楊君所領「車輛獎金(2)」項目下的全部獎金，都是具勞務對價性的工資，經核也有判決不備理由的違背法令瑕疵。

（六）綜上所述，原判決有上揭違背法令情事，且其違法情事足以影響其判決結果，上訴論旨指摘原判決違背法令，求予廢棄，為有理由。又因上開部分，關於楊君所領系爭獎金是否以勞務之提供為充分條件，亦即其提供勞務就必然可獲得該等獎金，事關原處分適法性的判斷，卻未經原判決調查審認，事實尚有未明，本院無從自為判決，有由原審法院再行調查認定的必要，於此將原判決廢棄，發回原審法院再為調查後，另為適法的裁判。

五、判決結論：本件上訴為有理由。依行政訴訟法第236條之2、第256條第1項、第260條第1項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　31　　日

臺北高等行政法院第六庭

審判長法　官　　許麗華

法　官　楊坤樵

法　官　梁哲瑋

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　6　　月　　3　　日

書記官　朱倩儀

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）

（金額單位：新臺幣）

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	26,400		
		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	
		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	

（續上頁）

	107	1	43,650		27,600	45,800	
		2	22,000	47,235	27,600	45,800	
		3	41,067		25,200		