臺北高等行政法院判決

110年度簡上字第72號

上　訴　人　勞動部
代　表　人　許銘春（部長）
訴訟代理人　陳金泉　律師
　　葛百鈴　律師
　　黃胤欣　律師
被上訴人　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

上列當事人間勞保事件，上訴人對於中華民國110年3月26日臺灣臺北地方法院109年度簡字第158號判決，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、上訴人依所屬勞工保險局之審查結果，以被上訴人未依規定覈實申報所屬被保險人楊振邦（下稱楊君）民國105年9月至107年2月之投保薪資，將投保薪資以多報少，認自105年10月18日起有裁處權，而依勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第3項規定，以109年2月7日勞局納字第10901820180號裁處書，按被上訴人自105年10月18日至107年2月28日短報之保險費金額，處4倍罰鍰新臺幣（下同）9萬5,128元（下稱原處分）。被上訴人不服，提起訴願，經行政院以109年6月4日院臺訴字第1090176546號駁回訴願（下稱訴願決定），於是提起行政訴訟，經臺灣臺北地方法院行政訴訟庭（下

稱原審）以110年3月26日109年度簡字第158號行政訴訟判決撤銷訴願決定及原處分（下稱原判決），上訴人不服，提起本件上訴，並聲明：原判決廢棄；被上訴人在第一審之訴駁回。

二、被上訴人起訴主張、上訴人在第一審的答辯，均引用原判決的記載。

三、原審為上訴人敗訴的判決，是以：

㈠揆之被上訴人發放業績獎金之依據為如原判決附件所示之獎勵辦法（下合稱系爭獎勵辦法），多有類此「4、獎勵名額有限，依優先完成販賣領照登錄者優先給予。」（原審卷第53頁）、「※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。」（原審卷第59、63頁）、「※總販且登臺數相同時，依序以下述車型販且登臺數進行排名：SIENTA→CAMRY（含HV）→ALTIS→YARIS→VIOS」（原審卷第55頁）、「4、注意事項：⑴個人最終實績排名，實績相同者其排名依序由員工優惠車、SIENTA、YARIS、VIOS、ALTIS、CAMRY（含H）臺數決定最終排名。」（原審卷第73、74、93、94、99、100、215頁）、「基本門檻……2.CS『主要』重大疏失扣分項目：⊙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。」（原審卷第88、90、92、204、212、214、210頁）、「得獎條件：①通過《優秀經銷商獎》三項基本門檻②綜合獎評價總成績最高者③顧客滿意獎成績93分以上或排名前三名※綜合獎評價總成績＝5項部門獎總分+2項指標總分（*）*2項指標＝環保績效指標+經營指標。」（原審卷第209頁）等規定（下合稱系爭規定）。由此可知，被上訴

人關於業績獎金制度並非僅以工作成果單純量化評斷，而納入員工行為態度等非量化、非財務指標作為衡量所屬員工績效之依據，並須考評員工行為是否符合法令規範及企業價值，當員工努力的方向與企業戰績目標一致時，整體績效才可能提高。從而，被上訴人業績獎金之發放與否及發放數額，既需考量被上訴人營運狀況、事業單位及所屬員工績效考評結果，則被上訴人所核發之業績獎金顯非繫於員工一己之勞務付出即可預期必然獲致之報酬，非屬員工勞務之對價，而係激勵員工士氣之恩惠性給與，被上訴人所核發之業績獎金自非勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款所稱之工資。復觀諸楊君之薪資明細，除本薪及伙食津貼為固定外，其餘各類獎金均是浮動（原審卷第169-191頁），上訴人又未提出被上訴人與楊君間勞動契約，就業績獎金是否為勞雇雙方基於勞動契約所約定工資乙節舉證以實其說，自難為有利之認定。

㈡至於所得稅法第14條第1項第3類所稱之薪資所得與勞基法所謂之「工資」，二者涵蓋的範圍本不相同，所得稅法第14條之薪資所得，範圍顯大於勞基法第2條所定義之工資，自難僅以納稅義務人依據所得稅法第14條規定申報薪資所得申報，即遽謂其係以勞動契約之勞工身分受領勞基法之工資。被上訴人雖將楊君受領報酬列為薪資所得，然其受領報酬之契約性質，仍應審究兩造間契約約定及權利義務遂行內容予以判斷，自不足以此認定屬勞基法上工資。

㈢另契約自由為私法自治之基礎以及個人自主發展與實現自我之重要機制。當多種契約類型均可達相同之締約目的時，除依法律有類型強制之規定外，人民對契約之類型，應有選擇之自由。當雙方就選擇之契約類型應如何歸屬有爭議時，行

政機關及法院應按雙方契約約定之主要給付義務內容及其實際履約之情形，依其所構成之類型特徵判斷之，而不應拘泥於雙方所使用之契約名稱；更不得無法律依據，逕以行政機關解釋或法院判決，形成契約類型之強制。上訴人未提出被上訴人與所屬勞工間所簽訂勞務契約供參，僅以系爭獎勵辦法，雙方確有按實際業績計算部分報酬，又本件係上訴人依民眾於108年4月2日檢舉，僅對被上訴人就楊君投保薪資部分處罰，楊君自81年7月1日任職被上訴人銷售員，迄107年3月31日退休，此間未見上訴人陳明其曾爭執投保薪資金額一事，被上訴人有無為業績獎金適用勞工退休金條例提繳退休金之義務，基於私法自治及契約自由，就原來事實關係如已經過長久之期間，應容許業務員與被上訴人基於自由意志選擇，如僅基於勞工保護之立場，一概認為業績獎金應屬工資而受勞工退休金條例規範，忽視雙方勞務契約實際內容，不僅在社會秩序的安定上造成影響，就被上訴人所屬其他員工而言，於法律適用亦造成矛盾現象。

㈣綜上，被上訴人訴請撤銷訴願決定及原處分，為有理由等詞，為其判斷之基礎。

四、本院判斷如下：

㈠勞保條例第14條規定：「（第1項）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；被保險人薪資以件計算者，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等級勞工之月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。被保險人為第6條第1項第7款、第8款及第8條第1項第4款規定之勞工，其月投保薪資由保險人就投保薪資分級表範圍內擬訂，報請中央主管機關核定適用之。（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3項）第1項投保薪資分級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。」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，乃勞工提供勞務由雇主所獲致之對價，須具備「勞務對價性」及「給與經常性」之要件。是本件有關被上訴人申報楊君之月投保薪資金額，有無以多報少之情形，自應以楊君受僱於被上訴人而由被上訴人所獲之工資金額為基準。

㈡行政訴訟法第125條第1項規定：「行政法院應依職權調查事實關係，不受當事人主張之拘束。」第133條規定：「行政法院於撤銷訴訟，應依職權調查證據；……」第189條第1項規定：「行政法院為裁判時，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。……」第209條第1項第7款、第3項規定：「（第1項）判決應作判決書記載下列各款事項：……七、理由。……（第3項）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。」又

依同法第236條規定，上開規定於簡易訴訟程序亦有其適用。據此，適用簡易訴訟程序之事件，屬事實審之地方法院行政訴訟庭於撤銷訴訟，自應依職權調查證據及事實關係，不受當事人主張之拘束；且為裁判時，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；判決書應記載理由，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。苟未依職權調查證據，並依當事人提出之攻擊或防禦方法，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其真偽，並將得心證之理由記明於判決，即有未盡調查證據之義務及同法第243條第2項第6款所稱判決不備理由之違法情事。

㈢被上訴人未依規定將其所發放所屬勞工楊君，具工資性質之各項獎金列計為工資，覈實申報所屬被保險人楊君105年9月至107年2月之投保薪資，將投保薪資以多報少（詳如原處分附表所示），而遭上訴人以原處分按被上訴人自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元等事實，為原判決所認定，經核與卷內證據相符，本院自得據以為判決之基礎。

㈣原判決據系爭獎勵辦法中之系爭規定，以被上訴人發放「業績獎金」與否及其數額，除考量所屬勞工之工作成果外，尚須考量被上訴人營運狀況、事業單位及所屬員工績效之考評結果，再依楊君之薪資明細所載，除本薪及伙食津貼為固定外，其餘各類獎金均為浮動，上訴人又未提出被上訴人與楊君間勞動契約，就「業績獎金」是否為勞雇雙方基於勞動契約所約定工資乙節舉證以實其說等情，作為認定上訴人所發給楊君之「業績獎金」，係激勵員工士氣之恩惠性給與，應非屬員工勞務之對價，不屬勞基法上工資之依據，固非無見

。

㈤惟查：

1.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號判決意旨參照）。

2.審諸上訴人所提楊君105年5月至107年3月薪資印領清冊（原審卷第376-386頁）所示，除楊君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，其每月係領取定額之本薪、伙食津貼，且除105年11月、106年11月及107年3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（下稱各項獎金），顯示其薪資結構屬「低底薪、高獎金」。而被上訴人所給付楊君之各項獎金是否屬楊君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。

3.細觀被上訴人於原審所提原證1-33各項獎金相關核發辦法之整體內容可知，該等辦法係被上訴人業務制度上經常性、常態性所頒布，各項獎金或係舉辦競賽或獎勵活動，對於完成販賣領照登錄車輛達一定臺數以上或排名達指定標準者給予獎金；或係配合代理商和泰汽車股份有限公司促銷特定車種，按販賣領照登錄特定車種數量之實績或業績達一定名次者核給獎金；或通過中古車介紹門檻、未發生CS客戶服務疏失而給予獎金；或根據銷售顧問於據點介紹金額排名競賽結果發放；或係銷售顧問對新保或續保對象提早收取保費成績排名、投保率符合獎勵門檻核發佣金；或係對於客戶購買不同車種規範不同分期貸款方案及對保獎金，雖各項獎金之名目

及專案期間不同，但均為被上訴人所僱從事汽車銷售並具有產險業務員資格之員工，所從事銷售車輛之業績及所衍生之客戶服務、車輛保險推廣、收取保費等工作內容相關，且達成被上訴人所定獎勵標準及條件，即可期待領取之給與。

4.原審未盡職權調查之責，查明被上訴人與所屬勞工楊君間勞動契約所約定楊君應提供之勞務內容，並逐一審認、究明楊君所領取各項獎金（含實物及現金），是否均為其因工作而獲得之報酬，而屬勞基法第2條第3款所稱之「工資」，僅摭拾系爭獎勵辦法中片段之系爭規定，即泛稱被上訴人所核發之「業績獎金」非繫於員工一己之勞務付出即可預期必然獲致之報酬，非屬員工勞務之對價，而係激勵員工士氣之恩惠性給與，原判決又未就其所稱「業績獎金」予以定義，且經核原判決附件所示之「業績獎金」與原判決所引楊君之薪資明細（原審卷第169-191頁）所示，楊君實際領取之各項獎金（含實物及現金）範圍，亦有差距，則楊君自105年10月18日至107年2月28日實際領取之各項獎金為何，是否均由被上訴人所發給，兩造有無將之列入楊君之工資計算；又若經剔除部分，仍須一一核算楊君最近3個月工資之平均，是否高於被上訴人原申報之投保薪資級距金額，或低於原處分所適用應申報投保薪資級距金額，致原處分調整楊君投保薪資級距金額發生錯誤，此攸關原處分是否適法。然原判決就此等關係原處分適法性之重要事項，未依職權調查證據，並依當事人提出之攻擊或防禦方法，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其真偽，並將得心證之理由記明於理由項下，即有判決不備理由之違背法令，且則此部分未經原判決審認，仍待原審依職權調查證據及釐清相關事實關係，本院尚無從自為裁判。

㈥綜上所述，原判決既有如上所述之違法，並與判決結論有影響，上訴意旨求予廢棄，即有理由，惟因本件事證尚有未明，本院無從自為判決，而有由原審再為調查之必要，爰將原判決廢棄，發回原審另為適法之裁判。

五、據上論結，本件上訴為有理由。依行政訴訟法第256條第1項、第260條第1項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　7　　月　　14　　日

臺北高等行政法院第六庭

審判長法　官　許麗華

法　官　梁哲瑋

法　官　孫萍萍

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　7　　月　　14　　日

書記官　李虹儒