臺灣臺北地方法院行政訴訟判決

107年度簡字第45號
107年12月17日辯論終結

原　　告　元大人壽保險股份有限公司
代 表 人　江朝國
訴訟代理人　黃秀禎律師
　　潘玉蘭律師
被　　告　勞動部勞工保險局
代 表 人　石發基
訴訟代理人　林志信
　　葉懿嫻
　　劉鳳玉

上列當事人間勞工退休金條例事件，原告不服勞動部民國107年1月19日勞動法訴字第1060018021號訴願決定（原處分：勞動部勞工保險局106年5月24日保退二字第10660095940號函），提起行政訴訟，本院判決如下：

主　　文

訴願決定及原處分均撤銷。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：原告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，惟原告未申報調整其勞工退休金月提繳工資，經被告認有未覈實申報調整情形，爰依勞工退休金條例第15條第3項規定，於106年5月24日以保退二字第10660095940號函，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，短計之勞工退休金新臺幣（下同）32萬 3,112元並於原告106年5月份勞工退休金內補收。俟原告不服原處分提起訴願，經勞動部於107年1月19日以勞動法訴字第0000000000號訴願決定，駁回訴願；惟原告仍不服訴願決定，乃向本院提起行政訴訟。

二、原告主張：

㈠原告於103 年1月1日以元大金融控股股份有限公司名義購買

股權並取得經營權後，即於同年3月將國際紐約人壽保險股份有限公司（下稱紐約人壽）更名為元大人壽保險股份有限公司；復自103年7月1日起開始實施「外勤業務人員業務制度相關章則辦法」，將原告公司與所屬保險業務員間之勞務契約，依據保險業務員具體之工作內容，就同時從事行政職務及招攬保險業務者，以工作內容加以區分，採雙約制分別簽立業務主管僱傭及承攬契約；就單純從事招攬保險業務之保險業務員則採單約制，僅簽訂承攬契約，故自103年7月1日起，原告與保險業務員間之契約關係，即採用承攬契約與僱傭契約併行之制度。是原告於103年7月實施業務新制之前，與保險業務員間之薪津表上係同時臚列屬僱傭契約法律關係之工資報酬，及原告給予之恩惠性給付等非屬工資部分；在103年7月實施業務新制後，保險業務員之薪津表上除基於僱傭契約法律關係所給付之工資報酬部分，及原告給予之恩惠性給付等非屬工資部分外，亦包含基於承攬契約所給付之承攬報酬。則原告與業務員傅淑英間之契約關係在103年前為僱傭關係，103年7月以後即同時簽訂有僱傭及承攬關係，並於105年4月14日終止；然被告對原告與員傅淑英間之契約關係，未詳加審究其間差異，即率爾將傅淑英自94年7月至105年4月間，每月自原告處基於僱傭契約所獲得之僱傭工資報酬，以及原告給予之恩惠性、勉勵性等給付及承攬報酬等非屬僱傭工資之給付，均一併認定為工資性質，計入月工資總額作為申報勞工退休金月提繳工資，繼而以原處分裁處原告，顯然違法。

㈡復依司法院大法官釋字第740號解釋文暨理由書，肯認保險公司與保險業務員間之契約類型，係由雙方當事人自由締約；是保險業務員與保險公司間之契約類型，不得一律定性為勞動基準法第2條第6款所稱之勞動契約，所受領薪津項目亦非皆屬勞動準法第2條第3款之工資，應以具體事實認定之。則原告與保險業務員傅淑英間係同時成立承攬契約關係與僱傭契約關係，其無固定上、下班時間、無須打卡、可自行決

定招攬保險之工作時間、地點、方式及招攬對象等，此與勞動契約之受僱人依雇主指示為機械式之勞務提供形式上顯不相同，並需自行負擔招攬業務風險，故不具人格從屬性、經濟從屬性及組織從屬性，非勞動契約。且傅淑英基於承攬契約關係所受領之承攬報酬，及原告基於勉勵、恩惠、照顧等目的所為之恩惠性給付，均非屬傅淑英提供勞務給付之對價，亦非經常性所為之給付，顯非合於勞動基準法所謂工資之要件，應不予計入月工資總額作為申報勞工退休金月提繳工資依據。

㈢況所謂工資應符合「勞務對價性」及「經常性」等要件，亦即在103年7月之前，依據原告「行銷僱傭業務人員，行銷經理、行銷襄理、行銷主任」業務制度，行銷僱傭業務人員工資依其招攬保單之職責，以業務津貼計算之，招攬保單之業務津貼，係屬業務員依據契約給付勞務之對價，合於工資定義，應計入月薪資總額作為計算月投保薪資依據；但於 103年7 月以後，因原告與傅淑英已就保險商品招攬部分簽訂承攬契約，其受領津貼之數額取決於保戶實際繳納之保險費數額及招攬保險商品之種類而有不同，依保戶實際繳納保費後，始取得按實收保費之比例支領報酬之權利，端視其所等招攬或經手之保險契約是否成立及客戶是否如期繳納保費而定，顯係工作成果作為獲取報酬之要件，非以招攬保險之勞務提供之有無或提供之次數作為計算基礎，並非單純提供勞務即可獲得者，非屬工資。

㈣另有關服務津貼或孤兒保單之服務費、收費津貼，其給付及數額均係取決於傅淑英為原告所招攬之保險契約保戶（或孤兒保單），是否繳納續期保險費及保險商品之種類而定，其必須促成保戶確實依據保險契約約定繳納「續期」保險費，係取決於業務員之工作之成果，而非單純之勞務提供即可獲得，為承攬報酬，應不予計入月工資總額作為申報勞工退休金月提繳工資範圍。而個人績效、個人達成獎金亦皆取決於傅淑英為原告招攬之保險契約實際成立及繳費之業績總和而

定，其得否領取個人績效、個人達成獎金，或領取數額之多寡，端視其招攬或經手之保險契約是否成立及客戶是否如期繳納保費而定，並非單純提供勞務即可獲得，與前述僱傭契約之工資定義有顯著區別，顯非僱傭工資報酬。至端節獎金、秋節獎金、摸彩、獎勵獎金，乃原告基於特殊目的所給予之一次性、恩惠性給予，非屬經常性給與，合於勞動基準法施行細則第10條第2款之獎金及第3款之節金等非屬工資之項目；又留才獎金為原告因紐約人壽股權轉換緣故，為獎勵持續留任之內外勤同仁，特發放留才獎金，本質上為一次性給付（僅係分3 期發放）、恩惠性給付，均無計入月工資總額作為申報勞工退休金月提繳工資依據。

㈤至增員獎金係新聘行銷業務人員到職起36個月，依個人業績FYC達10,000時，每6 個月通算個人業績FYC達標準時，可通算補發增員獎金，非業務員單純提供勞務即可獲得，取決於招聘之新進職員之業績是否達成而定，與前述僱傭契約之工資定義有顯著區別，顯非僱傭工資報酬。而定額財補乃原告於102年6 月至102年12月轉換期間，依勞保月投保薪資月平均金額給付，可知定額財補係原告為在103年1月間正式轉換經營權之前，基於留住業務人才之目的，短暫於特定期間所為之恩惠性質之給與，且非經常性之給付。另培訓津貼獎金為原告於101 年間就進入儲備業務主管專案者，及其直屬主管，屬特殊目的所為一段期間之恩惠性給付，非單純提供勞務即可獲得。是傅淑英自原告所受領之薪津項目，或係基於履行承攬契約約定內容所領取之承攬報酬，或係基於原告不定期、非經常性之勉勵、恩惠性給予，均不具勞務對價性或經常性要件，與僱傭工資定義顯有區別，不符合勞動基準法第2條第3款工資要件，均非屬工資之性質。

㈥故傅淑英所領取之上開屬恩惠性給付及屬承攬契約報酬部份，均無遽以認定為工資之性質，顯不得計入月工資總額作為申報勞工退休金月提繳工資範圍；則被告擅自將傅淑英自原告所領取之所有報酬均認定為「工資」，並據此作為業務員

之申報月提繳工資計算之依據，未區分原告給付之報酬有其法律性質上差異，所為之不利益之行政處分暨其裁罰理由，顯有認定錯誤及違法。是被告所為之原處分及勞動部訴願決定均有違誤，爰請求撤銷原處分及訴願決定等語。併為聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告則以：

㈠依勞工退休金條例第3 條、第14條、第15條及其施行細則第15條規定略以，勞工退休金月提繳工資應按勞工之月工資總額，以勞動基準法第2條第3款規定之工資為準，即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；其每月工資如不固定者，以最近3 個月工資之平均為準，再依「勞工退休金月提繳工資分級表」規定之金額填報。然雇主為第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。是原告提供傅淑英君94年7月至105年4月份薪資明細及相關資料，經被告審核後該段期間傅淑英工資已有變動，惟原告未覈實申報調整其月提繳工資，被告乃逕予更正及調整其月提繳工資至適當等級，自核無不合。

㈡雖保險業事業單位與從業人員之勞務給付型態，固以雙方自由訂定為原則，然渠等間是否存在有僱傭關係，應以雙方勞動關係之具體內容認定之，非以契約形式判斷，如保險業務員接受公司之管理、監督，並從事一定種類之勞務給付，應視為有僱傭關係之存在。查原告與傅淑英所訂立之承攬契約第9 條規定未能達到原告所定之考核標準而依業務制度已達終止契約情形，原告得隨時終止契約；第12條規定承攬原告工作，應親自完成，不得將其工作再轉承攬他人；第10條規定不得直接或間接為其他保險公司、保險代理人或保險經紀人招攬、代理、或經營其他與原告同類之人身保險業務或商品；第4 條規定，除原告授權渠等為其招攬保險產品及提供

客戶服務，包括：解釋保險商品內容及保險單條款、說明填寫要保書注意事項、轉送要保文件及要保單、收受保險費等事項；第7條規定契約附件之承攬人員約定事項、原告頒布之相關制度章則辦法及其他約定書，均為該契約構成部分。顯見傅淑英係以業務員身分，為原告之營業目的而從事招攬保險業務，且須依原告頒布之制度規章等約定事項規範招攬客戶及計算報酬，且受原告之監督、管理及考核；又傅淑英除在外招攬保險業務外，其餘作業程序，諸如新契約申報、保戶契約變更服務、理賠文書遞件申請及首年度與續年度保費收取之繳交等相關手續，均有賴與其他同僚配合完成，堪認傅淑英為原告招攬保險業務，具備人格上從屬性、親自履行、經濟上從屬性及組織上從屬性，符合勞動契約之特徵。故原告與傅淑英於103年7月1日以前成立僱傭契約，之後另簽立之契約，雖以承攬為名，惟審視雙方契約所約定之具體權利義務，其實質內容仍具有之勞動契約之本質，縱兼有承攬、委任等性質，仍應認屬勞動契約。

㈢又雇主不論以任何名義發給薪資，如屬經常性給與，實質應屬於勞工之勞務所得，亦應併入月工資總額，俾防止雇主使用其他名義發給工資，以規避應負提繳勞工退休金之責任；且勞工退休金月提繳工資應按勞工月工資總額即因工作而獲得之報酬覈實申報，非提繳單位或勞工可自由增減，更非得以區分「承攬」、「僱傭」，或「工資」、「獎金」及「其他給付」各部分而擇一申報。是依傅淑英94年7月至105年4月份薪資明細表載，除「工資」外，另支領「獎金」及「其他給付」2大項，其中獎金又分為中秋節獎金、摸彩獎金獎品、端午節獎金、獎勵獎金及競賽獎金，至其他給付則包括收費津貼、季業務費用、定額財補、服務津貼、服務費、個人達成、個人績效、留才獎金、培訓津貼、個人年終獎金、團保津貼、增員獎金、業務津貼及業績年終；經被告審查結果，其中「獎金」之中秋節獎金、摸彩獎金獎品、端午節獎金、競賽獎金，及「其他給付」之季業務費用、個人年終獎

金，並未計入月工資總額，其餘「獎金」及「其他給付」之發給，諸如：服務津貼、服務費等項目，保戶如繼續繳納保險費，不論係原業務人員或是改掛之業務人員仍應持續提供其責任保戶後續服務，實際上仍係原告因保險業務提供之服務而計算給與之報酬；至獎勵獎金、定額財補、個人達成、個人績效、留才獎金、培訓津貼、團保津貼、增員獎金、業務津貼及業績年終等項目，據原告提供與其保險業務人員間之承攬契約、業務主管僱傭契約書及各項報酬或獎金之發放標準觀之，前揭獎金均係預先明確規定，以業務員達成預定目標為計發依據，若未達標準則取消補助或終止合約，率可認定皆為勞工因工作而獲得之報酬，具有勞務之對價性，有別於原告所稱基於特殊目的所為一次性獎勵之恩惠性給付，自應列入月工資總額核認勞工退休金月提繳工資。

㈣是原告與傅淑英間契約關係雖有僱傭契約與承攬契約併行情形，惟不論其與原告訂立之契約性質究屬僱傭契約、承攬契約或承攬與僱傭契約併行，其自94年7月1日至105年4月14日止，工作內容及項目均為招攬保險產品及提供客戶服務，不因不同時間所簽定之契約身分外觀型式不相同而改變為勞動契約之本質，其薪資結構及給付方式，亦未因契約異動而有所改變，均係因工作而獲得之報酬。故原告就傅淑英工資已有變動，惟未覈實申報調整其月提繳工資，被告乃逕予更正及調整其月提繳工資至適當等級，所為之原處分自屬有據，其提起本件之訴為無理由等語，資為抗辯。併為聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：原告與傅淑英間契約關係為何，是否屬勞動契約，有無提繳勞工退休金義務？被告認原告有未覈實申報調整月工資情事，其各項目是否均屬實，應據以提繳勞工退休金？

五、本院之判斷：

㈠原告與傅淑英間為勞動契約，有提繳勞工退休金義務：

1.按勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者；雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有

關勞工事務之人；勞動契約：謂約定勞雇關係之契約，勞動基準法第2條第1款、第2款、第6款定有明文。又保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為勞動基準法第2條第6款所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定依據；是關於保險業務員為其所屬保險公司從事保險招攬業務而訂立之勞務契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為系爭規定一所稱勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，司法院大法官釋字第740 號著有解釋文及理由書可資參照。

2. 另一般學理上亦認勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：⑴人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務；⑵親自履行，不得使用代理人；⑶經濟上從屬性，即受雇人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動；⑷納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬性；基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立（最高法院81年度台上字第347 號判決同此見解）。亦即有關勞動契約之認定，應從「從屬性」觀點判斷，此屬勞工概念之核心範圍，對於提供勞務者之工作時間、地點、具體種類，如契約相對人具有單方決定權限（指示權），且對之擁有懲戒權限，而勞務提供亦具有專屬性；另其他輔助的參考標準，包括「納入企業生產組織之內」、「與同僚基於分工合作之狀態」、「承擔企業經營風險」、「社會保護必要性」、「經濟上從屬性」，以及

其他相關之形式標準（如有無代扣繳勞健保費）均屬之。蓋勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，其非僅限於僱傭契約，關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，自應屬勞動契約；類此混合契約應從「合併適用法」（ Kombinationsmethode ）判斷之，原則上去區分契約不同部分，分別適用各該契約類型的相關法律規定，定性上仍為勞動契約關係，然就有關僱傭、承攬、委任性質部分，適用各別法律關係，以為勞工權益之保護。

3.查傅淑英自94年7月起任職紐約人壽，嗣經原告於103 年1月1 日以元大金融控股股份有限公司名義購買股權並取得經營權，於同年3 月將紐約人壽更名為元大人壽保險股份有限公司，復自103 年7月1日起開始實施「外勤業務人員業務制度相關章則辦法」，渠等間於103 年以前簽訂僱傭契約，103年7月以後即同時簽訂有僱傭及承攬契約，並於105年4月14日終止等情，為兩造所不爭執，且有原告單位基本資料及傅淑英勞工退休金個人異動資料、原告與傅淑英間歷年契約書等在卷可參，堪以信實。復觀之原告與傅淑英契約關係，雖在原告取得紐約人壽股權並更名之後，渠等間自103 年7月1日起實施外勤業務人員業務制度相關章則辦法，雙方同時簽訂有僱傭及承攬契約；然該辦法為原告片面訂立，非與被告間經團體協商制訂，尚難單以契約名稱為僱傭或承攬契約與否，而以辭害意，曲解渠等間契約關係。

4.再從原告與傅淑英歷年契約觀之，其工作內容於103年7月1 日前後未見有何明顯變動，只細部權利義務關係稍有調整，其接受原告片面調整並簽訂新約，乃因在原告企業組織內，服從雇主權威所致，當具有人格從屬性；並因保險法規限制，須親自履行，不得使用代理人，仍具有專屬性；另因傅淑英所招攬保險業務所得主要歸屬於原告，其僅按契約規範取得一定之報酬，本質上乃為原告之目的而勞

動，亦有經濟上從屬性；況傅淑英以保險業務員收取保戶保險費後，尚須與原告他單位同僚合作，使保險契約有效實行，以落實保險契約目的，自已納入原告生產組織體系，合於上述「從屬性」之勞工核心範圍，自可認屬勞動契約。固原告以傅淑英無固定上、下班時間、無須打卡、可自行決定招攬保險之工作時間、地點、方式及招攬對象等，並需自行負擔招攬業務風險，而不具人格從屬性、經濟從屬性及組織從屬性，非勞動契約云云；但原告與傅淑英確實存有勞動契約之從屬性核心表徵，已如前述，又有關工作時間、計算報酬等事項，僅其契約是否兼具承攬性質，可否不受民法僱傭或勞動基準法有關工作時間、工資等規範而已，尚無礙渠等間為勞動契約之認定，是原告此節所述，洵屬無據。故不論原告與傅淑英間契約名稱在 103 年前後如何變動，其核心範圍仍屬勞動契約，僅是否兼具有僱傭、承攬性質而已，是有關本件提繳勞工退休金義務有無，當應從勞動契約本質以資判斷。

5.是依勞工退休金條例第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；併依勞工退休金條例第6條規定，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。準此，原告與傅淑英間既屬勞動契約關係，雖渠等契約內部兼具有僱傭、承攬性質，然未因此改變原告為雇主，傅淑英為勞工之身分，自仍有勞工退休金條例之適用，原告當應本於雇主身分，為傅淑英按月提繳退休金，當負有提繳勞工退休金義務。

㈡被告認原告有未覈實申報調整月工資情事，其各項目尚有不明確之處：

1.按雇主應為（勞工退休金條例）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6%；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1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；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，勞工退休金條例第14條第1項、第15條第2項、第3項定有明文。而勞動基準法第2條第3款規定，工資：謂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。另本法（勞動基準法）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：①紅利，②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，③春節、端午節、中秋節給與之節金，④醫療補助費、勞工及其子女教育補助費，⑤勞工直接受自顧客之服務費，⑥婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等，⑦職業災害補償費，⑧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，⑨差旅費、差旅津貼及交際費，⑩工作服、作業用品及其代金，⑪其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者，亦為勞動基準法施行細則第10條所明訂。

2.查原告與傅淑英間屬勞動契約關係，原告並負有提繳勞工退休金義務，業經本院指明綦詳，然因渠等契約內部兼具有僱傭、承攬性質，故有關傅淑英所獲報酬是否屬勞動基準法所稱之「工資」，尚應從有無經常性給與之工資、薪金、獎金、津貼等，或為一次性、恩惠性給與性質，作為認定依據。則依傅淑英歷年薪資明細表所載，除「工資」部分外，尚支領「獎金」及「其他給付」2 大項，項目包括中秋節獎金、摸彩獎金獎品、端午節獎金、獎勵獎金及競賽獎金、收費津貼、業務費用、定額財補、服務津貼、服務費、個人達成、個人績效、留才獎金、培訓津貼、個

人年終獎金、團保津貼、增員獎金、業務津貼及業績年終不一而足，是否均屬勞動基準法之工資性質，猶待進一步判斷。觀諸被告所指應納入工資計算，但原告有所爭執之業務津貼、（團體）服務津貼、服務費、收費津貼、個人績效、個人達成、獎勵獎金、留才獎金、增員獎金、定額財補、培訓津貼等項目，其中業務津貼、（團體）服務津貼、服務費、收費津貼固屬經常性給與；但有關個人績效、個人達成、獎勵獎金、留才獎金、增員獎金、定額財補、培訓津貼部分，分係因特殊事件成就緣故而給與，為一次性給付性質，可否皆謂屬經常性給付之工資，誠屬有疑。

3.再佐以原告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，乃因原告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。是有關被告認計傅淑英工資部分，其中個人績效、個人達成、獎勵獎金、留才獎金、增員獎金、定額財補、培訓津貼經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；則被告未能辨別該部分給與不具有經常性給與屬性，非屬工作而獲得之報酬，猶強命原告調整月提繳工資並補繳差額，所為之原處分自有違誤。

4.是被告認原告有未覈實申報調整月工資情事，其有關個人績效、個人達成、獎勵獎金、留才獎金、增員獎金、定額財補、培訓津貼等項目，皆核非屬經常性給與，不符合勞動基準法所指因工作而獲得之報酬性質，被告遽將之充作

工資之一部，而令原告補繳勞工退休金差額，尚有不明確之處，應重為適法之處分。

六、綜上所述，原告與傅淑英間契約關係，不論在原告103年取得紐約人壽股權並予更名前後，均屬勞動契約，原告自有提繳勞工退休金義務；惟被告認原告有未覈實申報調整月工資情事，因有關個人績效、個人達成、獎勵獎金、留才獎金、增員獎金、定額財補、培訓津貼等項目，非屬勞動基準法所稱之工資，被告就此認定其各項目尚有不明確之處，無可維持。是被告依勞工退休金條例第15條第3項規定，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，認原告有短繳勞工退休金32萬3,112元情事，其認事用法尚有違誤，嗣勞動部訴願決定未予撤銷，亦有未恰；從而，原告訴請撤銷原處分及訴願決定，為有理由，應予准許。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本院審酌後，認對於判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

八、依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　7　　日

行政訴訟庭　　法　官　黃翊哲

上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀（含上訴理由，應表明原裁判所違背之法令及其具體內容，或依訴訟資料可認為原裁判有違背法令之具體事實），並繳納上訴裁判費3,000元；其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書，逾期未提出者，毋庸命補正，即得逕以裁定駁回之。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　7　　日

書記官　林郁芩