

高雄高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第一庭

113年度地訴字第27號

原 告 台灣中油股份有限公司

代 表 人 方振仁

訴訟代理人 陳昱澤律師

被 告 嘉義縣政府

代 表 人 翁章梁

訴訟代理人 林世豐

邱怡玟

方香嵐

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部民國113年2月21日勞動法訴二字第1120021586號訴願決定，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：原告係從事石油及煤氣製造業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經勞動部職業安全衛生署南區職業安全衛生中心（下稱南區職安中心）於民國110年10月28日派員至原告所屬油品行銷事業部嘉義營業處嘉保加油站（址設：嘉義縣○○市○○○路0段000號；下稱嘉保站）實施勞動檢查，發現原告所僱按時計酬勞工侯○○（下稱訴外人侯君；員工編號：164621）於110年9月21日中秋節國定假日出勤8小時，應發給國定假日加倍工資計新臺幣（下同）1,423元，惟原告實際給付1,352元，不足71元，違反勞基法

01 第39條規定。案經被告審查屬實，遂依同法第79條第1項第1
02 款、第80條之1及違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第4點
03 等規定，於112年10月11日以府勞資字第1120243803號裁處
04 書（下稱原處分），裁處原告罰鍰5萬元，並公布原告名稱
05 及負責人姓名。原告不服，提起訴願，亦經勞動部113年2月
06 21日以勞動法訴二字第1120021586號訴願決定書（下稱訴願
07 決定）駁回訴願，原告猶未甘服，遂提起本件行政訴訟。

08 二、原告起訴主張及聲明：

09 (一)起訴主張：被告未詳查「工讀生激勵獎金」（下稱激勵獎
10 金）與「提升多角化經營績效獎勵獎金」（下稱多角化獎
11 金）之本質係依據評比標準而具有「不確定性」、「變動
12 性」，與因從事工作或有每月穩定、經常性、具對價性，且
13 不論發油量及多角化業績為何皆須發給之薪資，性質上完全
14 不同；更誤將本件性質上屬於「按計時及計件方式以現金給
15 付之獎金」重複列入薪資計算，造成獎金遭重複計算，致員
16 工之獎金受領有不當得利之情形。理由如下：

17 1.原告為鼓勵工讀生能為公司提供更好的超值服務，故制定
18 「中油公司油品行銷事業部嘉義營業處110年工讀生激勵獎
19 金考評辦法」（下稱考評辦法）及「提升多角化經營績效獎
20 勵實施要點」（下稱獎勵實施要點）：

21 (1)激勵獎金受領資格受「在職發放條款」限制，不屬於勞基法
22 所稱工資：

23 考評辦法第2條明定發放資格為：「以在職滿3個月且發放當
24 月月底仍在職之工讀生為限」，鼓勵勞工久任之用，且員工
25 離職上可自主選擇離職時間之意思決定自由，並未違反強行
26 規定，故如員工於發放時間已不在職者，不具請領資格，足
27 徵激勵獎金屬於雇主所為獎勵性、恩惠性之給與，與勞工提
28 供勞務後無論是否仍在職，雇主均應給與工資之性質有所差
29 異。

30 (2)多角化獎金視員工個人績效及月營收績效而定，顯然不具有
31 「經常性」，不屬於勞基法所稱工資：

01 獎勵實施要點規定關於「洗車績效」，依據車次計算，但設
02 有獎金門檻標準為該站之洗車月營收必須在7萬元以上（團
03 體競賽性質）；「CUP&GO來速咖啡」則依據咖啡銷量杯數，
04 但設有獎金門檻標準為該站月銷量達450杯以上（團體競賽
05 性質），可見該獎金之發放是員工個人績效及月營收績效而
06 定，不具有經常性。故多角化獎金依據各月份設置之「洗車
07 績效」、「國光牌清潔劑銷售排行」、「國光牌賽車級全合
08 成車用機油銷售排行」、「中油生技洗可麗洗衣(碗)精及環
09 保衛浴清潔劑銷售排行」與「CUP&GO來速咖啡」五種競賽項
10 目，並分別依據其銷售數量級距及月營收額是否已達獎金門
11 檻而敘獎，明顯具有「競賽獎金」之性質。再者，多角化獎
12 金之計算不僅以「個人各自產品銷售數量（洗車、清潔劑、
13 機油及洗衣精等）」作為計算基礎，並輔以「該站之月營收
14 額是否有達標」等作為競賽辦法，可見並非員工單純提供勞
15 務作為工作給付，即得經常性獲取獎金，此為勞工當月服務
16 效益、周邊產品連結市場與業務需求之當季基本產能狀況相
17 連結，且未與其提供之工讀勞務（即加油），形成「經常
18 性」對價關係。另獎勵實施要點針對「洗車」及「CUP&GO來
19 速咖啡」設有明確的獎金門檻限制，並非勞工提供勞務（洗
20 車或銷售咖啡）即必定換取相對應之酬勞，足徵多角化獎金
21 屬於雇主所為獎勵性、恩惠性之給與。換言之，工讀生於該
22 工時有無賣出清潔劑或咖啡、有無說服顧客兌換積點、有無
23 洗車等，均不影響其正常請領該工時工資，與其提供之勞務
24 無涉，難認與勞工之勞務提供有絕對之對價關係。

25 2.倘若激勵獎金及多角化獎金均屬於勞基法第2條第3款所規定
26 之「工資」，關於侯君所領取之激勵獎金及多角化獎金，亦
27 不應列入時薪計算：

28 (1)依據考評辦法及獎勵實施要點可知原告員工侯君所領取之激
29 勵獎金及多角化獎金，係以國光牌清潔劑、全合成機油、洗
30 可麗洗衣精等之銷售數量計算，性質上或屬「按計件以現金
31 方式給付之獎金」之性質。

01 (2)依勞基法第2條第4款規定，凡是工資均應列入「平均工資」
02 之計算範圍，然而並非所有屬於工資之項目，均應列入「平
03 日每小時工資」或「時薪」之計算範圍，仍應依工資之屬性
04 個別決定之，如延長工時工資、特別休假未休假工資等，雖
05 性質上屬工資，但不須列入「平日每小時工資」或「時薪」
06 之計算。

07 (3)承前所述，原告以按計件方式列入計算給付激勵獎金及多角
08 化獎金予員工侯君，毋庸再列入「平日每小時工資」或「時
09 薪」之重複計算。

10 (二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

11 三、被告答辯要旨及聲明：

12 (一)答辯要旨：

13 1.原告雖稱激勵獎金及多角化獎金非屬勞基法所定之工資，係
14 雇主具有「競賽獎金」性質給與，然依考評辦法所規定之激
15 勵獎金，係按勞工之總工時乘以5元發放，屬於勞工擔任該
16 職務於在職3個月後即可按期獲得之定額給付；多角化獎金
17 係按洗車、國光牌清淨劑、國光牌賽車級全合成車用機油、
18 中油生技洗可麗洗衣(碗)精及環保衛浴清潔劑及CUP&GO來速
19 咖啡等個人及加油站銷售績效，與勞工職務相聯結，仍係以
20 勞工擔任該職務之績效做為獎金發放標準，且該獎金為每月
21 發放，非於競賽後一次給付之競賽獎金，均具有「勞務對價
22 性」及「給與經常性」之屬性，應屬勞基法第2條所稱之工
23 資。

24 2.原告僱用勞工侯君於110年9月21日國定假日出勤8小時，應
25 給付休假日加倍工資，其工資之計算係以當月正常工作時間
26 所得之工資計算平日每小時工資額乘以出勤時數，激勵獎金
27 及多角化獎金既為侯君之工資，且為正常工作時間所得，自
28 應併入休假日出勤工資部分加給。觀原告發放之激勵獎金及
29 多角化獎金，其發放辦法中僅列出於正常工作時間下績效達
30 標後之發放標準，並未說明已包括逾法定正常工時延時工作
31 或於休假日出勤工作之延長工時工資或加倍工資，侯君之

01 110年9月薪資明細中亦未列出「激勵獎金」及「多角化獎
02 金」休假日加給部分，難謂原告發放獎金中已加給休假日出
03 勤工資，而原告未將「激勵獎金」及「多角化獎金」列入加
04 給計算，致侯君休假日出勤工資不足71元，確有違反勞基法
05 第39條規定。

06 (二)聲明：原告之訴駁回。

07 四、本院之判斷

08 (一)前提事實

09 如事實概要欄所載事實，為兩造所不爭執，並有原處分（本
10 院卷第31-33頁）、訴願決定書（本院卷第35-44頁）、台灣
11 中油公司油品行銷事業部加油（加氣）站工讀生管理要點
12 （本院卷第181-183）、中油公司油品行銷事業部嘉義營業
13 處110年工讀生激勵獎金考評辦法（本院卷第45-46頁）、提
14 升多角化經營績效獎勵實施要點（本院卷第47-49頁）、油
15 銷部110年9月在職工讀生獎金資料（本院卷第51-75頁）、
16 油銷部110年9月在職工讀商獎金資料分析（本院卷第77-82
17 頁）、嘉保站110年9月份工讀生嘉油考勤月報表（本院卷第
18 123頁）、加油站工作日誌（四）（本院卷第124-153頁）、侯
19 嘉惠110年9月份休假日出勤工時、延長工時工資試算（時
20 薪）（本院卷第157頁）、勞動部職業安全衛生署（南區職業
21 安全衛生中心）勞動檢查結果通知書勞動條件檢查（本院卷
22 第159-160頁）、勞動部職業安全衛生署（南區職業安全衛生
23 中心）工讀生與部分工時勞工勞動條件專案檢查（本院卷第
24 161-164頁）、薪資查詢（本院卷第165頁）、勞動部職業安全
25 衛生署（南區職業安全衛生中心）談話記錄（本院卷第171-
26 173頁）等在卷可證，堪信為真實。

27 (二)應適用之法令

28 1.勞動基準法

29 (1)第2條第3款：本法用詞，定義如下：三、工資：指勞工因
30 工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計
31 月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任

01 何名義之經常性給與均屬之。

02 (2)第39條：第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假
03 及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵
04 得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性
05 關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。

06 (3)第79條第1項第1款：有下列各款規定行為之一者，處2萬
07 元以上100萬元以下罰鍰：一、違反…、第34條至第41條
08 、…規定。

09 (4)第80條之1：（第1項）違反本法經主管機關處以罰鍰者，
10 主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓
11 名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；
12 屆期未改善者，應按次處罰。（第2項）主管機關裁處罰
13 鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或
14 未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。

15 2.勞基法第85條授權訂定之勞動基準法施行細則第10條：本法
16 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
17 以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎
18 金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物
19 料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給
20 與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。
21 五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送
22 之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工
23 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。
24 九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及
25 其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管
26 機關指定者。

27 3.違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第4點：下列違反本法
28 第24條、第32條、第34條、第36條或第39條規定者，主管機
29 關應審酌其資力及三年內再次違反同條規定之次數，依本法
30 第79條第1項規定，處5萬元以上100萬元以下罰鍰，並得依
31 同條第4項規定，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一：

01 (一) 上市或上櫃之事業單位。(二) 依法辦理公司登記或
02 商業登記，且實收資本額或在中華民國境內營運資金超過新
03 臺幣一億元之事業單位。(三) 依信用合作社法設立之信用
04 合作社。

05 (三)按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之
06 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
07 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
08 與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
09 「勞務對價性」而言，而所謂「經常性之給與」者，係指在
10 一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞
11 務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為
12 之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工
13 作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給
14 與，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並
15 在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質
16 （最高法院104年度台上字第728、613號、103年度台上字第
17 1659號民事判決意旨參照）。從而，激勵獎金、多角化獎金
18 是否屬於工資，應依個案認定，倘該給付具有「勞務對價
19 性」及「給與經常性」之屬性，即應認具勞基法第2條第3款
20 工資之性質，不受其給付名目所拘束。

21 (四)關於激勵獎金部分：

22 經查，依考評辦法第2條第2項所規定之激勵獎金：「總工時
23 及發放資格以在職滿3個月且考評當月月底仍在職之工讀
24 生，本項獎金額度為當月總工時乘以5元」（本院卷第45
25 頁），又觀之侯君109年9月至110年8月間受領之激勵獎金，
26 均為侯君當月工時乘以5元之金額所為之給付（本院卷第303
27 頁、第441頁）。據之可知，激勵獎金係按勞工之總工時乘
28 以5元發放，屬於勞工擔任該職務於在職3個月後即可按月獲
29 得之定額給付，自屬勞工因工作所獲得之報酬，而有勞務對
30 價之性質；且原告核發激勵獎金，具有一定之給付方式及標
31 準，在一般情況下符合標準者均得經常領取，則該激勵獎金

01 亦屬經常性之給與。基此，本件激勵獎金項目之給與已訂明
02 規範標準，形成制度性及常態性措施，並非隨機性或臨時性
03 措施，自屬勞工因提供勞務所給付之經常性對價，揆諸前開
04 規定及說明，核屬勞基法第2條第3款所指之工資，應計入同
05 法第39條所規定之國定假日加倍工資之計算。

06 (五)關於多角化獎金部分：

07 次查，獎勵實施要點所規定之多角化獎金，其目的係為鼓勵
08 原告所屬加油站工讀生、勞務人員積極參與多角化業務，努
09 力提升績效，增進公司整體多角化營收。依各自營加油站工
10 讀生、勞務人員每月洗車、銷售原告自產「國光牌清淨劑」
11 「國光牌賽車級全合成車用機油」、「中油生技洗可麗洗衣
12 (碗)精及環保衛浴清潔劑」、「CUP&GO來速咖啡」多角化
13 推廣實績，於次月以加油站為單位，統計各獎勵項目銷售績
14 效及獎金金額後，併當月工讀生、勞務人員薪資發放(本院
15 卷第47-49頁)。其中關於「洗車績效」，依據各加油站每
16 月實際洗車、玻璃除油膜、車身鍍膜車次計算，並設有獎金
17 門檻標準為該站之洗車月營收必須在7萬元以上。觀之侯君
18 所屬嘉保站109年9月至110年8月間洗車收入營業額(本院卷
19 第443頁)，109年10月僅有39,340元、110年6月僅有58,530
20 元，月營收額顯不足7萬元。相對應之月份，侯君109年10
21 月、110年6月受領之多角化獎金分別為80元(實則0元，80
22 元由主管審酌後調整之數額)、0元(本院卷第303、305、
23 317、319頁、第441頁)，可見該多角化獎金之發放，雖然
24 與原告所屬勞工之工作表現具有勞務之相當對價關係，惟尚
25 須視各加油站洗車月營收額而定，依前揭資料顯示多角化獎
26 金並非經常性給與，難認該當於勞基法第2條第3款工資之定
27 義，自不應計入同法第39條所規定之國定假日加倍工資之計
28 算。

29 (六)綜上所述，原告所給付其所屬勞工之激勵獎金屬勞基法第2
30 條第3款定義之工資，固無疑義，然原告所給付之多角化獎
31 金因不具經常性給與之性質，業如前述，難認屬勞基法第2

01 條第3款工資之範疇。被告卻誤將多角化獎金列入國定假日
02 加倍工資之計算，認原告實際給付1,352元，不足71元，逕
03 以原處分裁處，顯有違誤，屬無可維持而應予以撤銷，訴願
04 決定未予糾正，亦有未合。原告訴請撤銷，為有理由，應予
05 准許。

06 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結
07 果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

08 六、結論：原告之訴為有理由。

09 中 華 民 國 115 年 1 月 13 日

10 審判長法官 李明鴻

11 法官 李音儀

12 法官 蔡牧珽

13 上為正本係照原本作成。

14 一、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其
15 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
16 書（均須按他造人數附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁
17 定駁回。

18 二、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴
19 訟法第49條之1第1項）

20 三、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同
21 條第3項、第4項）

22

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人。	1. 當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授。 2. 稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格。

01

	<p>3. 專利行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人。</p>
<p>(二)非律師具有右列情形之一，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。</p>	<p>1. 當事人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人。 4. 當事人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務。</p>
<p>是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，當事人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。</p>	

02

中 華 民 國 115 年 1 月 13 日

03

書記官 駱映庭