

高雄高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第一庭

114年度地訴字第44號

原告 銓誠興業有限公司

代表人 高宗平

訴訟代理人 史乃文律師

被告 高雄市政府勞工局

代表人 江健興

訴訟代理人 王鶯蘭

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服高雄市政府民國114年2月19日高市府法訴字第11430144900號訴願決定，向本院提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

訴願決定及原處分關於原告違反勞動基準法第22條第2項規定所處罰鍰新臺幣2萬元部分均撤銷。

確認原處分關於原告違反勞動基準法第22條第2項規定公布原告名稱及負責人姓名之處分違法。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：按「（第1項）訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。……（第3項）有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。」行政訴訟法第111條第1項、第3項第2款分別定有明文。經查，本件原告起訴時之聲明原為：「一、原處分關於原告違反勞動基準法第22條第2項、第38條第4項規定所處罰鍰部分及該部分訴願決定均撤銷。二、確認原處分

01 關於原告違反勞動基準法第22條第2項、第38條第4項規定公
02 布原告名稱及負責人姓名部分違法。」（本院卷一第11
03 頁），嗣原告於訴訟進行中變更訴之聲明為：「一、原處分
04 關於違反勞動基準法第22條第2項規定所處罰鍰部分及該部
05 分訴願決定均撤銷。二、確認原處分關於原告違反勞動基準
06 法第22條第2項規定公布原告名稱及負責人姓名部分違
07 法。」（本院卷一第461至462頁），經核原告上開訴之變
08 更，與原訴請求之基礎事實相同，揆諸前揭規定，應予准
09 許。

10 貳、實體方面：

11 一、事實概要：原告為勞動基準法第2條第2款規定所稱之雇主，
12 被告於民國113年7月1日派員對原告於高雄市之營業處所實
13 施勞動條件檢查，發現下列缺失：（一）原告未經所僱勞工
14 黃○○（下稱黃員）同意，逕以虧油名義分別扣除112年10
15 月至113年5月之獎勵金新臺幣（下同）3,176元、2,858元、
16 2,914元、3,224元、2,796元、1,870元、2,287元及1,934
17 元，有未依勞動基準法第22條第2項規定全額直接給付工資
18 之情事。（二）據原告所僱勞工張○○（下稱張員）113年1
19 月至3月出勤紀錄記載，1月20日、2月7日、2月13日、2月19
20 日、2月27日、3月4日之總工時分別為14小時25分、14小時
21 20分、13小時30分、14小時、13小時55分、14小時30分；黃
22 員113年1月至5月出勤紀錄記載，2月23日、2月29日、3月2
23 日、3月23日、3月26日、3月30日、4月26日之總工時分別為
24 13小時10分、13小時45分、13小時40分、15小時55分、13小
25 時20分、14小時45分、14小時15分，扣除休息時間1小時總
26 工時仍逾12小時，原告違反勞動基準法第32條第2項規定，
27 有使黃員及張員逾法定每日正常工時連同延長工時不得超過
28 12小時之情事。（三）黃員於112年1月1日到職，至112年7
29 月1日年資已滿半年，原告依法應計給黃員特別休假3日，可
30 請休假期間為112年7月1日至112年12月31日，黃員於該期間
31 未請特別休假，又黃員之薪資明細表未有發給特別休假出勤

01 加倍發給工資之紀錄，且於112年12月31日請休截止日亦未
02 見發給特別休假應休假而未休假日數之工資，有違反勞動基
03 準法第38條第4項規定之情事，被告乃以113年9月4日高市勞
04 條字第11336702000號函予以舉發，並給予原告陳述意見之
05 機會，原告於113年9月18日提出陳述意見書。案經被告審酌
06 相關事證後，認原告分別違反勞動基準法第22條第2項、第
07 32條第2項及第38條第4項等規定，乃依同法第79條第1項第1
08 款及第80條之1規定，以113年10月16日高市勞條字第
09 11338308500號行政裁處書（下稱原處分），分別裁處原告
10 新臺幣（下同）2萬元罰鍰，共計6萬元罰鍰，並公布處分資
11 料，及令應自即日起改善。原告不服關於違反同法第22條第
12 2項及第38條第4項規定之處分，提起訴願，經高雄市政府
13 114年2月19日高市府法訴字第11430144900號訴願決定駁回
14 其訴願（下稱訴願決定），原告仍不服，遂提起本件訴訟，
15 嗣於訴訟進行中，原告變更訴之聲明，僅就原處分中關於違
16 反勞動基準法第22條第2項規定之罰鍰處分及公布原告名稱
17 及負責人姓名部分分別訴請撤銷及確認違法。

18 二、原告起訴主張：

- 19 (一)觀之原告與黃員於111年12月13日、112年12月19日簽訂之
20 「駕駛員勞動契約書」第5條第2項、第5條B項均記載「節油
21 獎金：節油獎金非固定性給予，按甲方所訂核油標準計算當
22 月所有趟次總用油量，核算節虧金額，節油者始發放節油獎
23 金。節油每月累計，虧油者不予發放獎金。」且於契約書後
24 附趟次所得明細表即有區分「作業起迄點」為各地櫃場；
25 「櫃別」為重櫃、空櫃、空板（即無貨櫃）；曳引車為手、
26 自排，環保四至六期車輛，而作為核給該趟次之油量依據，
27 此為黃員所明知且願依該明細表而計算每月趟次總用油量。
- 28 (二)參酌最高行政法院110年度上字第794號判決意旨認「…『本
29 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
30 款以外之給與。…二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究
31 發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及

01 其他非經常性獎金。…』……是故，雇主給付予勞工之現金
02 或實物必須具有勞務對價性及經常性給與之實質內涵，始屬
03 於工資範疇。如一般社會通念就給付之原因、目的及要件等
04 具體情形予以觀察，欠缺勞務對價性或給與經常性者，屬勞
05 動基準法第2條第3款規定之工資。…。雇主為激勵勞工士
06 氣、留住或吸引人才，按績效由年度盈餘中抽取部分所得發
07 給在職員工之獎金，由於需視雇主年度盈餘狀況、個人表現
08 及是否在職，以決定核發與否及其金額多寡，於制度上顯非
09 單純因勞工提供勞務即可必然獲取之對價，亦非勞工經常性
10 得領得之給與，自具有恩惠、勉勵性質，自應屬於勞動基準
11 法施行細則第10條第2款規定之獎金，而非勞動基準法第2條
12 第3款規定之工資。」等情，且再佐以原告之駕駛員，對於
13 其所駕駛之曳引車有無達到節油標準，除上開於契約書明細
14 表詳載作為核油標準外，另外有無達到節油或虧油之因素亦
15 取決於司機之駕駛習慣、車輛保養與道路狀況等諸多因素
16 為綜合認定，此非與勞工付出勞務之對價性有任何關聯性，
17 況且櫃場遠近、各期環保車不同排放標準、載運貨櫃有無貨
18 物等之運送客觀條件，亦非與司機之勞務付出有何對價性或
19 必然性，故節油獎金（即節約燃料物料獎金）難認有「勞務
20 之對價性」與「經常性給與」，即非屬勞動基準法第2條第3
21 款之工資。原告對於黃員之112年10月至113年5月等月份均
22 未達節油標準而不為發給節油獎金，應符合原告與黃員間勞
23 動契約之約定，且無違反勞動基準法第22條第2項之強行規
24 定。

25 (三)依原告與黃員間勞動契約第5條第3項、第C項明文約定「獎
26 勵金：獎勵金非固定性給予，如乙方有事故肇責或虧油則不
27 發放獎勵金，甲方依乙方出車狀況、規定遵守情形評估發放
28 金額。」等情，可知原告與黃員於勞動契約約定之獎勵金並
29 非固定性給付。又判斷原告與黃員間就勞動契約之獎勵金是
30 否應計入計算工資範疇之標準，重點在於「勞工因工作獲致
31 之報酬」，而就獎勵金性質，非以勞工達成預定目標或完成

01 一定工作為發放條件，不具「因工作獲致報酬」之性質，非
02 屬雇主對付出勞動者之目的性、固定性給與，亦非雇主基於
03 勉勵恩惠照顧目的所為之福利措施；再者對於有經常遲到、
04 違反道路安全規則、不當駕駛或其他不良習性者，或有耗油
05 情形則不予發放獎勵金，為無可預期性及信賴性，雇主不予
06 發放獎勵金，且於勞動契約所明文約定，此一約定既無違反
07 公平原則、比例原則或法律之強制規定與善良風俗，應屬合
08 法有效之契約條款且不發予獎勵金，應無構成違反勞動基準
09 法第22條第2項規定扣減工資之違法行為。另觀之原告與黃
10 員之勞動契約第5條第2項之節油獎金及同條第3項之獎勵
11 金，係附有發放之停止條件，亦即發放與不發放取決於將來
12 不確定之客觀事實，堪認節油獎金及獎勵金之發放與否係取
13 決於勞動契約第5條第2、3項所約定之條件，無違反勞動基
14 準法或相關法律規定。

15 (四)再觀之原告於訴願書之黃員於113年1至5月之行車記錄器統
16 計資料，可知黃員於上開月份確有超出高速公路之曳引車行
17 車速限，故原告發給黃員之獎勵金之參考標準，除以勞工之
18 「個別貢獻度」外，尚須以原告「年度財務有盈餘為前
19 提」、復依「貨物運送收入之金額」、及黃員之駕駛習性等
20 條件，用以決定「是否發放」以及「發放金額」，自不具有
21 「給與經常性」、「勞務對價性」，原告發給黃員之獎勵金
22 係屬原告之激勵性、恩惠性之給與，尚非「經常性給與」、
23 「勞務對價性」，自非勞動基準法規定「工資」甚明。又原
24 告與黃員間即勞務債權人及債務人如各自有相當之自主決定
25 與選擇權以為其間法律關係之規劃，基於契約自由原則，當
26 可選擇契約形式及內容，以規範彼此間私法上債權債務關
27 係，僅勞動契約不得以其形式或內容之自由而迴避勞務債權
28 人因社會責任而生之公法上法定義務，諸如勞工保險、勞工
29 退休金提撥等義務，而觀其獎勵金發給之條文內容，並無違
30 反強制或禁止規定，自為原告與黃員間勞動契約之一部分，
31 原告於黃員有不予發放獎勵金之條件成就時而不為給付獎勵

01 金，應無違反勞動基準法之工資應全額發放之強制規定等
02 語。

03 (五)並聲明：1.原處分關於違反勞動基準法第22條第2項規定所
04 處罰鍰部分及該部分訴願決定均撤銷。2.確認原處分關於原
05 告違反勞動基準法第22條第2項規定公布原告名稱及負責人
06 姓名部分違法。

07 三、被告答辯略以：

08 (一)原告於113年7月1日受檢時表示：「……另有獎勵金是有個
09 人跑趟的收入5%（出勤正常，配合度高，沒有肇事，達到門
10 檻才會發）。節油獎金是跑趟所節省的油由公司買回所給與
11 的獎金。……」另依原告與黃員簽署之駕駛員勞動契約書第
12 5條B約定：「節油獎金：節油獎金非固定性給予，按甲方所
13 訂核油標準計算當月所有趟次總用油量，核算節虧金額，節
14 油者始發放節油獎金。虧油每月累計，虧油者不予發放節油
15 獎金。」C約定：「獎勵金：獎勵金非固定性給予，如乙方
16 有事故肇責或虧油則不發放獎勵金，甲方依乙方出車狀況、
17 規定遵守情形評估發放金額。」雖原告主張獎勵金非屬工
18 資，惟原告係以黃君無肇事、出車狀況良好時始發放獎勵
19 金，乃以黃君擔任駕駛員之關鍵勞務因素（安全駕駛）為評
20 價，而與其勞務提供有緊密關聯，被告綜合勞動基準法第2
21 條第3款規定及實務見解，實質審認該獎勵金具有勞務對價
22 性，且案內勞工依事業單位所訂規範於在職期間反覆常態可
23 得領取，縱數額並非特定，仍應屬工資一節，並無不當，原
24 告空泛稱其評價非量化條件衡量而非勞務對價云云，並不足
25 採。

26 (二)依原告所述該節油獎金之發放標準，是針對駕駛員行車耗油
27 如低於公司訂定的標準即給予補助，如超過標準部份則由司
28 機自行負擔，屬於司機因駕駛行為合於規範而可得之報酬，
29 係因執行工作所產生之所得，具有勞務對價性質。此「節油
30 獎金」之給付，既以勞工付出勞務為計算基礎，則與工作有
31 直接相關，至多僅能認為係附條件給付之工資。換言之，勞

01 工節油未達標準而無法領取該獎金，原告僅能「不發放」節
02 油獎金【即節油獎金為0】，原告自不得再另以虧油為由對
03 勞工其他工資項目進行扣除。故原告以虧油名義除不發給勞
04 工節油獎金外，另再減發黃員之獎勵金，致有倒扣工資情
05 形，自屬工資未全額給付之情形，其違反勞動基準法第22條
06 第2項規定，洵堪認定。是被告以原告逕自以虧油名義扣除
07 獎勵金，違反勞動基準法第22條第2項規定，依同法第79條
08 第1項第1款、第80條之1第1項規定，處原告法定罰鍰2萬元
09 整，並公布處分資料，認事用法，並無違誤。

10 (三)所謂「經常性之給予」係指非勞動基準法施行細則第10條所
11 列各款之情形，縱在時間上、金額上非固定，但只要在一般
12 情形下經常可以領得之給付即屬之。故只要給予工作上之報
13 酬，在制度上有經常性者，即屬工資。而參酌本案獎勵金既
14 係以勞工出車狀況、遵守規定情形評估發給；節油獎金則係
15 以是否超出標準用油量為發給標準，雖可能因駕駛員工個人
16 駕駛習慣不同，每人每月所能獲得之給付金額並不固定，因
17 而兼具獎勵駕駛員工養成良好的駕駛習慣之效果，但該項給
18 付既屬勞工從事工作之報酬，仍不失為工資性質，此亦有鈞
19 院改制前100年度訴字第229號判決(最高行政法院100年度裁
20 字第2924號裁定維持)意旨可資參照。

21 (四)雇主與勞工所議定之工資數額，倘不低於基本工資，本得基
22 於經營管理之需求，就各該給付附加一定之給付條件，舉凡
23 實務上常見之「全勤獎金」（勞工不得遲到早退曠職）、
24 「安全獎金」（司機當月不得有交通違規肇事）、「主管加
25 給」（擔任主管始發給）、「危險加給」（擔任特定危險職
26 務之發給）均屬之。是雇主就特定給付為發放條件之設定，
27 尚不得據此逕認該等給付即非工資性質。案內駕駛員黃員既
28 依勞動契約之約定，本於其與勞務提供緊密牽連之因素，於
29 制度上經常可得系爭給付，亦非本質上非屬工資性質之盈餘
30 紅利分配，應認屬工資範疇等語，資為抗辯。

31 (五)並聲明：原告之訴駁回。

01 四、本院之判斷：

02 (一)本件應適用之法規：

03 1.勞動基準法：

04 (1)第2條第2款、第3款：「本法用詞，定義如下：……二、雇
05 主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主
06 處理有關勞工事務之人。三、工資：指勞工因工作而獲得之
07 報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
08 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
09 與均屬之。」

10 (2)第22條第2項：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規
11 定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」

12 (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
13 元以上100萬元以下罰鍰：一、違反第21條第1項、第22條至
14 第25條、第30條第1項至第3項、第6項、第7項、第32條、第
15 34條至第41條、第49條第1項或第59條規定。」

16 (4)第80條之1第1項：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管
17 機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分
18 期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善
19 者，應按次處罰。」

20 2.勞動基準法第85條授權訂定之勞動基準法施行細則第10條第
21 2款：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與
22 係指左列各款以外之給與。……二、獎金：指年終獎金、競
23 賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃
24 料物料獎金及其他非經常性獎金。」

25 (二)原告與黃員約定之獎勵金性質應為工資：

26 1.按「勞動基準法上所稱『工資』乃勞工因工作而獲得之報
27 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
28 實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給
29 與。凡雇主經常性支出之勞動成本，即屬勞工因工作而獲得
30 之報酬，該當於『勞務對價性』；而所謂『經常性給與』係
31 指在一般情形下，經常可以領得之給付而言。準此以論，若

01 從雇主給與勞工金錢之原因、目的及要件等具體情形以觀，
02 依一般社會通念判斷，可認該給付在原因上與勞工職務相連
03 結，屬於勞工擔任該職務即可按期獲得之定額給付，自具勞
04 務對價性。而且該給付並非偶因特定情事始可取得之給付，
05 亦非憑據實報實銷之支出補償，在制度上已形成經常性，明
06 顯具備工資之實質內涵，不得徒憑形式上之給付名目逕認其
07 為恩惠或勉勵性質之給與。」、「勞工獲得的特別給與，究
08 竟應歸屬勞基法第2條第3款的工資或勞基法施行細則第10條
09 各款名目的非工資，應就該給與的實質內涵，是否符合『勞
10 務對價性』及『經常性給與』的要件為判斷，不得只憑形式
11 上的給付名目，就直接認其為恩惠或勉勵性質的給與。因
12 此，雇主依勞動契約或工作規則的約定，對勞工提供的勞務
13 反覆應為的給與，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工
14 提供勞務，並在時間上可經常性取得的對價（報酬），即具
15 工資的性質，而應納入勞退條例所定提繳退休金的計算基
16 礎，此與勞基法施行細則第10條第2款所指不具『勞務對價
17 性』及『經常性給與』的年終獎金性質顯不相同」（最高行
18 政法院109年度上字799號、110年度上字第640號及112年度
19 上字第286號判決意旨參照）。

20 2.經查，原告與黃員所簽訂之駕駛員勞動契約書第五點第2
21 項、第3項分別約定：「2. 節油獎金：節油獎金非固定性給
22 予，按甲方所訂核油標準計算當月所有趟次總用油量，核算
23 節虧金額，節油者始發放節油獎金，虧油者每月累計，虧油
24 者不予發放節油獎金。3. 獎勵金：獎勵金非固定性給予，如
25 乙方(即黃員)有事故肇責或虧油則不發放獎勵金，甲方依乙
26 方出車狀況、規定遵守情形評估發放金額」（本院卷一第53
27 頁）；可知獎勵金乃以勞工之出車狀況、規定遵守情形據以
28 評估及決定發放金額之多寡，依一般社會通念判斷，可認該
29 獎勵金之給付原因與勞工職務內容相連結，屬於勞工從事駕
30 駛業務工作之相對應報酬，倘若員工無事故肇責或虧油情
31 形，即可按其出車狀況及規定遵守情形等而獲得相對應之報

01 酬，應具有勞務對價性，且於制度上已形成經常性之給予性
02 質。依上揭判決意旨，應可肯認原告與黃員間勞動契約所約
03 定之獎勵金應屬工資無訛。原告雖主張獎勵金係附有發放之
04 停止條件，亦即發放與不發放取決於將來不確定之客觀事實
05 云云；然縱使該獎勵金之給予與否係取決於有無肇責事故或
06 虧油等情事而定，亦僅屬獎勵金發放之停止條件，並不影響
07 該給付具有勞務對價性之本質，原告上開主張，容有未洽。

08 (三)原告並無違反勞動基準法第22條第2項規定之情事：

09 被告雖稱原告未經所僱勞工黃員同意，逕以虧油名義分別扣
10 除112年10月至113年5月之獎勵金3,176元、2,858元、2,914
11 元、3,224元、2,796元、1,870元、2,287元及1,934元，而
12 認原告有工資未全額給付之情事云云；然查，依原告與黃員
13 之勞動契約書約定內容可知，倘若黃員有事故肇責或虧油則
14 不發放獎勵金，此乃原告為求鼓勵駕駛保持良好駕駛習性、
15 維護公眾行車及交通安全、提升公司營運績效等目的，基於
16 私法自治原則而訂定，衡諸該條款尚無明顯違反法律強制規
17 定或公序良俗之虞，應屬合法有效之契約條款。又觀之黃員
18 於113年1月至5月間有多次超速紀錄(本院卷一第61頁)，且
19 自112年10月至113年5月間，各月均有虧油情事發生(原處分
20 卷第111至125頁)，則原告依勞動契約約定未發給獎勵金，
21 於法並無違誤，被告逕以原告有工資未全額給付為由，認原
22 告違反勞動基準法第22條第2項規定，而依同法第79條第1項
23 第1款及第80條之1規定對原告予以裁處，自有未洽。

24 五、綜上所述，原告依據與黃員間勞動契約之約定，因黃員虧油
25 因素而未發給獎勵金，經核並無違反勞動基準法第22條第2
26 項規定之情事，原處分以原告違反勞動基準法第22條第2項
27 規定，並依同法第79條第1項第1款及第80條之1規定裁處原
28 告罰鍰2萬元，並公布處分資料，及令原告應自即日起改
29 善，即有違誤，訴願決定未予糾正，亦有未合，則原告訴請
30 撤銷原處分及訴願決定關於違反勞動基準法第22條第2項規
31 定所處罰鍰2萬元部分，及請求確認原處分關於原告違反勞

動基準法第22條第2項規定公布原告名稱及負責人姓名之處分違法，為有理由，應予准許。

六、本案事證已明確，兩造其餘攻擊及防禦方法及所提證據資料，均與本件判決結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

七、結論：本件原告之訴為有理由。

中 華 民 國 115 年 7 月 28 日

審判長 法官 李明鴻

法官 蔡牧珏

法官 謝琬萍

上為正本係照原本作成。

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

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

三、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第3項、第4項）

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。 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

01

	師資格或依法得為專利代理人。
(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。	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。
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。	

02

中 華 民 國 115 年 7 月 28 日

03

書記官 林秀萍