

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞簡上字第2號

上訴人 蔡秀琳

訴訟代理人 程立全律師

陳愷閔律師

被上訴人 新北市政府環境保護局

法定代理人 程大維

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

黃胤欣律師

上列當事人間請求給付薪資差額等事件，上訴人對於民國113年1月19日本院112年度勞簡字第70號第一審判決提起上訴，經本院於113年7月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人起訴主張：緣上訴人自民國(下同)99年9月1日受雇於被上訴人擔任臨時清潔隊員，於103年4月29日起擔任正式清潔隊員，108年1月7日調職至資源回收循環線收運預備助手(有支領清潔獎金)，109年8月26日因上訴人身體不適，無法提取重物，於109年9月12日起調至資收場內燈管區進行燈管分類勤務(以下簡稱燈管分類工作)，再於109年10月8日起調至車輛南區定點駐點人員(以下簡稱駐點人員)，依兩造間之勞動契約第4條約定，及被上訴人之清潔隊員工作規則(下稱原證4工作規則)第4章第34條規定，兩造間之權利義務及獎金之發給，應適用地方機關清潔人員清潔獎金支給要點(下稱附件1要點)之規定，清潔獎金之支給對象為實際從事清理廢棄物之清潔人員，上訴人於109年9月12日至109年1

0月7日擔任燈管分類工作，具體工作內容為燈管分類時會接觸到廢棄燈管及電線及3C產品，在整理廢棄燈管時，隨時都有遭燈管割破或刺傷之風險；於109年10月8日至112年5月1日擔任駐點人員，具體工作內容包含收集民眾丟棄之生活廢棄物、進行回收物、家戶垃圾之破袋檢查、清除裝滿之民眾廚餘堆肥丟置桶，及維護、整理、洗刷現場環境等，是上訴人仍需直接接觸垃圾、並收集、清運民眾所丟棄垃圾，及清理該定點清運點之環境，足見上訴人調任為燈管分類工作及駐點人員等工作，實符合地方清潔人員設置參考原則（下稱被證5參考原則）列出之工作項目包含：「一、垃圾收集清運及垃圾強制分類檢查；二、資源物收運及分類；三、資源回收點（站）維護及管理；四、廢棄物清理及環境維護、消毒及稽查取締…」，顯示上訴人仍有實際從事清理廢棄物之作業。再觀諸改制前行政院環境保護署102年12月16日環署廢字第1020107861號函釋，是否發給清潔獎金應考量所處工作環境與性質是否有直接接觸垃圾清理、收集清運等因素，如須直接接觸廢棄物，忍受惡臭之工作環境等，則應認屬實際從事廢棄物清理工作之人，而得支領清潔獎金。實則，上訴人除不需要隨車之外，所從事之內容仍與擔任回收車助手時大同小異，甚至辛勞度、危險性更高，蓋以駐點人員之定點清運點以觀，係於每日6時至22時間對外開放民眾進入定點清運點倒垃圾，是定點清運點之清運人員實與隨車之清潔人員相同，會須與民眾接觸，亦須實際接觸、處理民眾所清倒之垃圾、回收物、廚餘等，甚至為處理民眾進入傾倒垃圾等所造成之髒亂，需進行環境維護、清理之辛勞，及可能遭遇之不可預期風險，均不亞於隨車之清潔人員。詎料，上訴人自109年9月起調任為燈管分類及駐點人員後，每月均短發清潔獎金新臺幣（下同）8,000元，顯已與附件1之要點規定有違，迄至112年2月為止，扣除因事假、病假而應扣減之清潔獎金後，上訴人得請求短付清潔獎金23萬2340元，清潔獎金為屬工資之一部，上訴人簽署放棄清潔獎金之文件違反勞

動基準法（下稱勞基法）之規定而無效，上訴人自得依兩造間之勞動契約，提起本訴，並聲明：被上訴人應給付上訴人23萬2340元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並願供擔保，請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：

（一）上訴人自99年9月1日到職，擔任臨時清潔隊員，並自103年4月29日起擔任正式清潔隊員，嗣於108年7月1日調任至板橋區清潔隊擔任「資源回收循環線收運預備助手」（有支領清潔獎金），勤務時間為下午1時至5時及下午6時至10時，但隨後上訴人於108年7月8日自述，其於108年5月28日曾進行開刀手術將子宮切除，醫囑建議術後3個月避免搬重物及長期彎腰下蹲，且另患有紅斑性狼瘡，不宜曝曬在太陽下太久等情，被上訴人體恤上情，加派1名助手與上訴人共同作業，減輕其工作負擔。但其後上訴人仍陸續發生身體狀況，諸如：上訴人於108年8月9日休息區休息時，有呼吸急促之狀況，經救護車初判上訴人「過度換氣」導致，當日下班上訴人自行前往雙和醫院就診；上訴人再於108年10月7日突感心臟不適，送請亞東醫院急診，經醫師診斷為心理因素引起；又於108年10月30日再由孫世明班長、孫健成及吳佩育職安人員陪同上訴人就診，經醫師診斷並無血管狹小症狀，上訴人之焦慮及心音異常部分，建議由精神科就醫，再於109年2、3月間提取資收物，導致腰部扭傷；再於109年8、9月間，因心臟不適曾於109年8月26日住院，出院後仍感不適，無法提取重物等情，因上述因素，被上訴人於109年9月12日起調職為燈管分類工作，並向上訴人說明此項工作不支領清潔獎金。於109年10月5日，經由醫生評估上訴人有系統性紅斑性狼瘡，藥物治療中穩定，無異常發作，及先天性右側冠狀動脈狹窄併痙攣，目前使用藥物控制外因性負荷，避免誘發性痙攣等身體狀況，建議即日重新分配工作，盡可能在廠區內低體力負荷之工作，如定點收運，於是被上訴人安排上訴人自109年10月8日起擔任駐點人員，並經上訴人簽名同意

01 不支領清潔獎金。嗣該定點原開放時間為6時至22時，改為8
02 時至22時，更動為僅需1名人員（原有2名人員，現僅餘之1
03 名員額，由比上訴人更需要此份工作之癌末氣切同仁從事），被上訴人乃將上訴人自112年5月1日起，調任文書工
04 作，且職業醫學科醫師亦建議安排上訴人以室內作業，有冷
05 氣空調之工作為主，以避免誘發不適症狀。

07 (二)上訴人不得請求清潔獎金之理由如下：

- 08 1. 上訴人因身之因素，已無法再從事需彎腰、負重且勞力密集的隨車清潔隊員工作(有支領清潔獎金)，於109年10月5日由
09 職醫評估需自即日起調整工作，故於當日調整上訴人為駐點
10 人員，上訴人亦簽名明示同意不支領清潔獎金，並繼續從事
11 該職長達1年多，自應受拘束，不容許再事後反悔，更行請
12 求給付清潔獎金。且依據附件1要點第3點所示，清潔人員服
13 務認真，達成工作要求，每月發給獎金，清潔獎金支給基
14 準，每人每月最高在新台幣8000元範圍內，由直轄市、縣
15 (市)政府、鄉(鎮)市公所編列預算，視財政狀況及工作
16 情形核酌支給，因此，因被上訴人之工作型態及種類眾多，
17 為避免清潔獎金發放爭議，會向所屬隊員清楚說明，本件已
18 向上訴人說明，並經上訴人同意，自己達成合意。
- 20 2. 又上訴人主張其工作內容即為被證5參考原則所示編號1至4
21 之工作項目，而得支領清潔獎金云云，惟依原證4工作規則
22 第95條規定，清潔獎金之發給係依據附件1要點辦理，而依
23 附件1要點所附之被證5參考原則，其中編號1至4之工作項
24 目，於行政院環境保護署地方清潔人員設置參考原則說明手
25 冊（下稱被證5參考原則），亦有定義說明，即編號1、2之
26 工作項目，皆指外勤「隨車」人員；編號3之工作項目，係
27 指外勤至各站點稽查之人員，推估每人每年可稽查多達500
28 處站點；編號4之工作項目，係指外勤至指定清除地區清除
29 狗便、菸蒂、檳榔汁渣、病媒蚊孳生源之人員。本件上訴人
30 之工作係單純在場區內執勤，並無隨車收運民眾的垃圾或資
31 收物，也無外出至各個點進行稽查作業，更無至指定清除地

01 區，從事清理狗便菸蒂、環境消毒等工作，顯然不符合前述
02 之工作項目，自不得支領清潔獎金。且參照清潔人員工作標
03 準作業程序手冊（下稱被證6手冊）所示，第1項垃圾清運作
04 業之作業程序第4點係載「隨車隊員」、第4項資源回收第4
05 點亦係載「隨車隊員」等規定，可見單純在廠區內執勤非屬
06 設置參考原則所欲發給清潔獎金之對象。

07 3. 再者，清潔獎金顧名思義係考量廢棄物之清理，大部份係於
08 晚間進行，其作息時間晨昏顛倒，辛勞程度及工作環境之惡
09 劣較其他工作為高，同時因長期接觸廢棄物與惡臭，增加罹
10 患各種職業病之機率，為獎勵、體卹實際從事廢棄物清理工
11 作者之辛勞，激發工作情緒、增進工作效率，並藉以吸引、
12 留任願意擔任該工作之工作者所發給，則清潔獎金發放之目
13 的，應係針對實際從事繁雜性、危險性工作者給予適當激
14 勵，實寓有「危險加給」之概念。

15 4. 而以勞力密集度與清潔獎金核發之公平性而言，從事隨車收
16 運垃圾人員，不但須承擔道路交通安全風險，更須手拉站立
17 於行駛中的垃圾車後方小踏板上，背負著時間壓力並耗費極
18 大的體力循線收運垃圾，近距離忍受著民眾丟垃圾時可能隨
19 之噴濺的汁液或散發之惡臭，下雨天須穿著雨衣辛苦服勤，
20 時時刻刻承受著高度作業安全風險；反觀上訴人所任工作，
21 如以上訴人於111年8月4日上班時間內之作業情形為例，其
22 在8小時工作時間中，高達8到8成時間均在裝有冷氣而可自
23 行調節冷氣溫度的辦公守衛室內備勤，僅需偶爾走出辦公守
24 衛室，巡視民眾排出之垃圾或回收品是否裝滿，於垃圾車中
25 垃圾滿了時需按下垃圾車壓縮鈕、清除掉落於地上之垃圾或
26 回收物(民眾排出垃圾不小心掉落零碎小垃圾，機率不高)、
27 至廚餘回收區將民眾自行排出於廚餘桶之蓋子關闔，並將旁
28 邊的廚餘空桶有輪子)移動至已裝滿的廚餘桶旁、告知民眾
29 應使用垃圾專用袋等，經統計上訴人於111年8月4日實際工
30 作的時間僅32分鐘30秒，絕大多數為在辦公守衛室內的備勤
31 時間，相較於隨車人員須「站立」在行駛中的垃圾車或資收

01 車上，忍受大太陽、下雨天、寒流等各種天氣，頻繁地進行
02 彎腰負重、背負著時間壓力與沿路一擁而上的民眾，並須近
03 距離忍受惡臭及隨時可能噴濺之垃圾汁液，兩者於工作時間
04 勞力密集度，實具極大差異，若認上訴人所任工作亦得領取
05 清潔獎金，對從事隨車收運垃圾、資收物人員而言，甚屬不
06 公，亦不符合清潔獎金核發之本旨。

07 (四)被上訴人將上訴人安排自109年9月12日至109年10月7日於資
08 收場內燈管區進行燈管分類勤務，上訴人上述工作內容係單
09 純在場區內執勤，並無隨車收運民眾之垃圾或資收物，亦無
10 外出至各個點進行稽查作業，更無至指定清除地區，從事清
11 理狗便菸蒂、環境消毒等工作，顯然不符設置被證5參考原
12 則編號1至4所指工作項目，自不得支領清潔獎金。

13 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服提起上訴，並聲明：
14 原判決廢棄。被上訴人應給付上訴人23萬2340元及自起訴狀
15 繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
16 被上訴人則為答辯聲明：上訴駁回。

17 四、兩造不爭執之事項（見113年5月21日筆錄，本院卷第93至95
18 頁）：

19 (一)上訴人於99年9月1日受雇於被上訴人擔任臨時清潔隊員，並
20 於103年4月29日起擔任正式清潔隊員，108年7月1日起擔任
21 資源回收循線收運預備助手（有支領清潔獎金），有上訴人
22 於原審提出原證1之勞動契約可按（見原審卷第33頁）。

23 (二)109年8月26日因上訴人身體不適，無法提取重物，被告於10
24 9年9月12日起調至資收場內燈管區進行燈管分類勤務(以下
25 簡稱燈管分類工作)，再於109年10月8日起調至車輛南區定
26 點駐點人員（以下簡稱駐點人員），被上訴人向上訴人說明
27 上開二項工作均不支領清潔獎金，有被上訴人於原審提出被
28 證1之關懷隊員訪談紀錄表、被證2之職安巡查關懷隊員訪談
29 紀錄表、被證3之臨場諮詢紀錄單可按（見原審卷第143-154
30 頁）。上訴人於112年5月1日起改至辦理資源回收物提貨廠
31 商過磅資料建立及文書處理等工作(以下簡稱文書工作)，並

01 經職業醫學科醫師建議安排室內作業，有被上訴人於原審提
02 出之被證4之勞工健康服務執行紀錄表可按（見原審卷第155
03 -160頁）。因此。上訴人自109年9月12日至109年10月7日起
04 擔任燈管分類工作，自109年10月8日至112年4月30日止擔任
05 駐點人員，自112年5月1日起擔任文書工作（自112年5月1日
06 起依據原證2要點規定，不得請領清潔獎金）。

07 （三）上訴人於111年8月4日之工作內容如原證5、被證7光碟、及
08 被證8所示（見原審卷第59-63頁、第183-186頁），工作內
09 容為定點執行垃圾收集清運及垃圾強制分類檢查、現場如廚
10 餘堆肥集中區、資源回收物放置區等之維護、清潔及管理等
11 工作，但不會隨著清潔車出去收運垃圾。

12 （四）依據原證4即被上訴人之清潔隊員工作規則第95條之規定，
13 係依據原證2之地方機關清潔人員清潔獎金支給要點（以下
14 簡稱原證2要點即本院卷第31頁要點）辦理核發清潔獎金，
15 依據原證2要點第2條第1項規定，核發獎金之對象為實際從
16 事清理廢棄物之清潔人員，即從事行政院環境保護署訂定之
17 被證5參考原則」附表一（即原審卷第164頁及本院卷第35頁
18 附表）所列之工作項目之人員。另同要點第3點，每月獎金支
19 給，每人每月最高在8000元範圍內編列預算，視財政狀況及
20 工作情形核酌支給，同要點第4條規定扣減獎金之基準，由
21 直轄市、縣(市)政府、鄉(鎮)公所訂之，其基準應包括請假
22 及違反勤務相關事項。（見原審卷第55、19-21、161-164
23 頁）

24 （五）因上訴人於109年9月12日起至112年2月止請假，倘上訴人得
25 請求發給清潔獎金，得領取之金額為23萬2,340元如原審卷
26 第237-238頁之附表2。

27 （六）被上訴人所屬之其他清潔隊員擔任燈管分類工作亦未請領清
28 潔獎金如原審被證9之訪談紀錄表可按（見原審卷第239
29 頁）。

30 五、本件爭點應為：上訴人依據附件1要點（即本院卷第31頁），
31 請求109年9月12日至112年2月之清潔獎金23萬2340元，是否

01 有理由？（清潔獎金是否具有工資之性質？）茲分述如下：

02 （一）工資，依勞基法第2條第3款規定，謂勞工因工作而獲得之報
03 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
04 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
05 均屬之。又依勞基法施行細則第10條規定，勞基法第2條第3
06 款所稱之其他任何名義之經常性給與，不包括年終獎金、競
07 賽獎金、研究發明獎金、特殊功蹟獎金、久任獎金、節約燃
08 料物料獎金及其他非經常性獎金。故而工資應係勞工之勞力
09 所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。倘雇主為改善勞
10 工生活而給付，非經常給與，或為其單方之目的，給付具有
11 勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與
12 勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資之範疇。

13 （台灣高等法院99年度勞上字第3號判決意旨參照）。準
14 此，勞工因工作所得之報酬，倘符合「勞務對價性」及「給
15 與經常性」二項要件時，依法即應認定為工資。但須視勞工
16 是否工作認真，由雇主斟酌其勞工提供勞務之狀況，而核發
17 數額不固定之獎金，自屬恩惠性及勉勵性給予，則非屬於工
18 資之性質，合先敘明。

19 （二）經查，依據附件1要點第3點規定「清潔人員服務認真，達成
20 工作要求，每月發給獎金，清潔獎金支給基準，每人每月最
21 高在新台幣8000元範圍內，由直轄市、縣（市）政府、鄉
22 （鎮）市公所編列預算，視財政狀況及工作情形核酌支
23 給」，另同要點第4點：「清潔人員扣（減）發獎金之基準，由
24 直轄市、縣（市政府）、鄉（鎮、市）公所定之；其基準應包括
25 請假及違反勤務相關事項。」，準此，清潔獎金除須符合被
26 證5參考原則附表一所列工作項目之人員，尚須清潔人員服
27 務認真、達成工作要求、及依該員出勤狀況及是否違反勤務
28 等，亦須視該機關有編列預算與否、財政狀況如何等情，始
29 核發清潔獎金，並以最高金額8000元之範圍內斟酌核發，足
30 見，清潔獎金實屬恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性且固
31 定性之支出，性質上即非屬工資。上訴人主張清潔獎金為工

資之性質云云，自非可取。

(三)依原證4工作規則第95條規定，清潔獎金之發給係依據附件1要點辦理，而依附件1要點第2點係規定支給對象係依據行政院環境保護署訂定之「地方清潔人員設置考原則」即被證5參考原則，其中依據參考原則說明核發清潔獎金之編號1至4之工作項目，即編號1(垃圾收集清運及垃圾強制分類費)、編號2(資源物收運及分類)之工作項目，皆指外勤「隨車」人員；編號3(資源回收點(站)維護及管理)之工作項目，係指外勤至各站點稽查之人員，推估每人每年可稽查多達500處站點，尚須計算稽查時之車程；編號4(廢棄物清理及環境維護、消毒、及稽查取締)工作項目，係指外勤至指定清除地區清除狗便、菸蒂、檳榔汁渣、病媒蚊孳生源之人員(見原審卷第164、166-169頁)。另被證6之手冊更詳細記載垃圾清運作業、街道清掃作業、清溝作業、資源回收作業、廚餘清運、水肥清運作業等各項作業之工作流程，其中資源回收作業，並詳細記載駕駛及隨身人員上車，隨身人員先下車於工作定點前放置安全三角錐等詳細工作細節(見原審卷第171-178頁)，足見，資源回收工作需隨車進行資源回收，始得請領清潔獎金等情，應可認定。然本件上訴人之工作內容為燈管分類工作及駐點人員，並未隨車出外收運民眾的垃圾或資收物，也無需外出至各個點進行稽查作業，更無至指定清除地區，從事清理狗便菸蒂、環境消毒等工作，顯然不符合前述之工作項目，自不得支領清潔獎金，亦非附件1要點核發清潔獎金之對象。

(四)上訴人主張102年8月15日北環務字0000000000號函文(以下簡稱上證1函文，本院卷第41頁)函示，上訴人實際從事清潔工作，自應核發清潔獎金云云，然查，清潔獎金支給對象，依據附件1要點第2點規定係指實際從事清理廢棄物清理法第2條規定一般廢棄物之下列清潔人員：1.清運垃圾人員。2.清疏水溝人員。3.清掃道路人員。4.清運水肥人員。5.其他經直轄市政府核實認定之人員，其中1至4項，應參考被證

5參考原則所列之清潔人員及被證6手冊所列清潔人員之工作內容，且應符合被證5參考原則之說明依法核發，已如前述，至於5所稱.「其他經直轄市政府核實認定之人員」，係指實際從事一般廢棄物清除、處理業務相關管理、調度、巡查、及考核等各級主管人員（本局各區清潔隊隊長及分隊長）、實際從事資源回收、垃圾掩埋、轉運、水肥處理、廚餘再利用及堆肥之隊員、工友、技工、駕駛及臨時人員等、實際從事環境清潔工作之隊員、實際從事一般廢棄物管理及執行環境衛生、垃圾清運、及資源回收巡查工作、廢棄物車輛查報等隊員、實際從事環保車輛維修及專職辦理勞安衛生事項之隊員，有被上訴人之上證1函文可按（見本院卷第41-43頁），上開函文所列舉之人員仍應符合被證5之參考原則及被證6手冊之規定核發，準此，上訴人之工作僅為燈管分類工作及駐點人員，不符合於上證1函文所列之清潔工作，況被上訴人所屬之其他清潔隊員從事燈管分類及定點清運勤務及助手工作均未請領清潔獎金，有被上訴人提出被上證1之被上訴人所屬清潔隊員訪談紀錄可按，亦為上訴人所不爭，故上訴人之工作，並非屬於其他經直轄市政府核實認定之人員，自不得請求清潔獎金。

（五）次查，上訴人於109年8月26日起因上訴人身體不適，無法提取重物，自同年9月12日起改派燈管分類工作，再於同年10月8日起改至駐點人員，其二項工作均不支領清潔獎金，有上訴人親簽之訪談紀錄可稽（見原審卷第143~151頁），亦為兩造所不爭執（見不爭執事項2），上訴人雖主張其從事前開工作仍須接觸一般廢棄物、進行垃圾處理，當時不理解法規之情形下簽署云云，然查上訴人於值勤期間有多數時間均於室內有空調之辦公室備勤，僅需偶爾走出辦公室，巡視垃圾或回收物是否裝滿、如垃圾車載滿垃圾時按壓垃圾車壓縮紐、清掃掉落於地面之垃圾即回收物等情，並不符合附件1要點之情形，故被上訴人既已詳細告知其工作均不支領清潔獎金，上訴人亦同意親簽訪談紀錄，是上訴人請求被上訴人

給付清潔獎金，並無理由，應予駁回。

五、綜上所述，上訴人依附件1要點之規定，請求被上訴人給付清潔獎金23萬2340元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

六、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，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此指明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中	華	民	國	113	年	8	月	9	日
			勞動法庭		審判長	法官	賴彥魁		
						法官	吳幸娥		
						法官	徐玉玲		

以上正本係照原本作成。

不得上訴。

中	華	民	國	113	年	8	月	9	日
						書記官	王思穎		

。