臺中高等行政法院判決

110年度訴字第246號
110年12月16日辯論終結

原　　告　台灣人壽保險股份有限公司

代　表　人　黃思國
訴訟代理人　黃馨慧　律師
　　李有容　律師
被　　告　臺中市政府
代　表　人　盧秀燕
訴訟代理人　巫豐哲

　　林采婕

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國110年8月11日勞動法訴二字第1100002597號訴願決定，提起行政訴訟。本院判決如下：

主　文

訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。

確認原處分關於公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額部分為違法。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

□按「撤銷訴訟進行中，原處分已執行而無回復原狀可能或消滅者，於原告有即受確認判決之法律上利益時，行政法院得依聲請，確認該行政處分為違法。」為行政訴訟法第196條第2項所規定。而對於行政處分提起撤銷訴訟之目的，在於解除行政處分的規制效力，是以，如果行政處分之規制效力仍然存在，原則上即有提起撤銷訴訟之實益。又行政處分之執行與其規制效力之存續係屬二事，已執行完畢之行政處分，如果其規制效力仍然存在，且有回復原狀之可能者，行

政法院仍應准原告提起撤銷訴訟以為救濟，除非行政處分已執行，且無回復原狀之可能，或行政處分之規制效力已因法律上或事實上之原因而消滅，始認其欠缺提起撤銷訴訟之實益，而於原告有即受確認判決之法律上利益時，許其依法提起確認該行政處分違法訴訟。則依行政訴訟法第196條第2項規定，撤銷訴訟進行中，必須原處分已執行而無回復原狀可能或已消滅者，且於原告有即受確認判決之法律上利益時，行政法院始得依聲請，確認該行政處分為違法。

□經查，被告以109年12月30日府授勞動字第1090320584號行政處分書（下稱原處分）處原告罰鍰新臺幣（下同）2萬元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額之處分。原告不服，提起訴願，遭決定駁回，原告仍不服，提起行政訴訟，訴請撤銷訴願決定及原處分；嗣因原處分有關公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額部分之處分，業已執行完畢（本院卷第457頁），且無法回復至未公布之情形，原告乃於本院審理中，變更訴之聲明為：㈠訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。㈡確認原處分關於公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額部分為違法（丁證2）。原告就該部分撤銷訴訟轉換為確認處分違法之訴訟種類，核無不合，應予准許。

貳、實體方面

□爭訟概要：

㈠原告經營人身保險業，為適用勞動基準法之行業。被告所屬勞工局前於民國109年8月19日實施勞動檢查，發現原告自109年4月起未經個別勞工協議即取消交通津貼1萬3,500元及話務津貼1,700元，改發外勤津貼5,000元取代，致未全額給付所僱勞工黃添發、郭宇珊、及林晉琨（下合稱黃添發等3人）109年4月至7月工資（每月各減發1萬200元），違反勞動基準法第22條第2項規定，被告以109年10

月27日府授勞動字第1090260643號行政裁處書（下稱第1次裁處）處分在案。

㈡嗣被告再以109年12月4日府授勞動字第1090299375號函（下稱109年12月4日函），依勞動基準法第27條規定，限期原告將各積欠黃添發等3人之工資4萬800元，於109年12月16日內給付完畢，其他勞工或其他月份有相同情形者請一併依法給付，並將給付證明影本提供予被告，原告並未於指定日期前提出給付證明。案經被告查證屬實，以原告違反勞動基準法第27條規定，依勞動基準法第79條第1項第2款及第80條之1第1項規定，以原處分處罰鍰2萬元整，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原告不服，提起訴願，經勞動部以110年8月11日勞動法訴二字第1100002597號訴願決定（下稱訴願決定）駁回後，遂提起本件行政訴訟。

□原告起訴主張及聲明：

㈠主張要旨：

1.本件被告係以勞工黃添發等3人領取之「交通津貼」及「話務津貼」係每月固定發放，即逕認該2項津貼性質上屬於「工資」，繼而以原告在進行津貼調整前，未先與個別員工逐一協商溝通，逕認原告未經員工同意即調整該2項津貼，該調整不能拘束員工，故原告有短付工資之情事為由，作成第1次裁處及109年12月4日函，復又以原告違反109年12月4日函內容、未依限期給付命令所定期限提出給付證明，作成原處分。然姑不論「交通津貼」及「話務津貼」並非工資，勞工黃添發等3人於締結勞動契約時，即已同意其津貼、補助等福利事項，悉依原告公司之制度辦理，並且同意原告得依誠信原則修改相關制度、其等應遵守修改後之規定。是以，依照原告與勞工黃添發等3人間之上開約定，勞工黃添發等3人對於原告為因應時空環境變遷，而廢止原訂「銀行保險業務津貼辦法」、新訂「IC/機場櫃檯人員津貼辦

法」，並為津貼調整乙事，早已同意。況且，僅就勞工黃添發而言，其於津貼調整之訊息公告後，亦已明確表示同意調整津貼，此有黃添發出具之同意書可明。縱被告執意認為「交通津貼」及「話務津貼」為工資，原告工作規則第26條亦已明定：「每年公司依據營運績效情況並參考市場薪資結構，調整員工之工資，但不得低於基本工資。」該工作規則規定自屬原告與員工間勞動契約內容之一部分，是原告依據營運情況及市場環境而調整員工之工資（但原告仍主張系爭2項津貼並非工資），仍符合雙方間勞動契約之約定，自屬合法有效。是原告之勞工黃添發等3人，既已先後透過不同方式，同意原告得以視業務及管理上之需求調整包括獎金津貼等之規則及辦法，並同意原告得依據營運情況及市場環境調整員工工資，則原告依雙方前開合意將「交通津貼」及「話務津貼」變更為「外勤津貼」，即得以拘束全體員工。員工於制度變更後，於民事法律關係上既無請求「交通津貼」及「話務津貼」之權利，被告於公法上即不得認定原告有短付工資之情事。

2.按工資應同時兼備「勞務對價性」及「給付經常性」之性質，其中更以「勞務對價性」為必要，倘若某一給付不具備「勞務對價性」，則無論其具有如何之「給付經常性」，仍不得認為係工資；又是否具有「勞務對價性」及「給付經常性」，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，此有行政院勞工委員會（現改制為勞動部，下同）101年9月24日勞保2字第1010028123號函、臺灣高等法院101年度勞上易字第88號判決、最高行政法院106年度判字第746號判決可參。本件所涉勞工黃添發等3人，均為銀行保險部門之IC人員；IC人員須負責「於轄區內」推廣教育訓練、行銷技巧，支援通路活動、訓練、考照課程以及市場資訊蒐集等，經常要

在所負責之轄區內往來移動，且以私人行動電話聯絡公務，原告考量到IC人員需因公務支出交通費、油料費及電話費，故善意提供「交通津貼」及「話務津貼」，以作為IC人員因公支出上開費用之補償。上開等節，由原告與企業工會就「交通津貼」及「話務津貼」調整爭議召開調解會議時，企業工會出席代表、會員代表之發言內容「……話務津貼部分：勞工在跑外務需要用手機撥打電話與各銀行及總公司行政窗口聯繫。且因總公司行政窗口僅有一位，只能撥打市話聯繫且常耗費5分鐘以上時間；交通津貼部分：服務範圍廣，包含油資、停車費、過路費、汽車維修耗損等費用……」、「……本會會員出席代表已清楚說明確實有原15200元話務與交通津貼支出的需求……」等語，可證明「交通津貼」及「話務津貼」確係原告體恤IC人員因公務支出交通費、油料費及電話費用而提供之補償，此事更為原告企業工會、員工所明知。

3.另為使銀行保險部門IC人員因公支出交通費、油料費及電話費用之補償，能有發放之依循，原告乃訂有「銀行保險業務津貼辦法」；參照該辦法第3條第2項㈠1.及3.之規定，足見「交通津貼」即係IC人員「責任區內之出差費（即差旅費、交通費、油料費）」，正因「交通津貼」與「責任區內出差費（即差旅費、交通費、油料費等）」二者性質相同，該辦法始規定IC人員不得重複請領，至於IC人員跨區支援所生「責任區外之出差費」，則仍可申報請領，並依實際狀況簽核給付。又依照銀行保險業務津貼辦法第3條第2項㈠2.之規定，北區IC人員與中南區IC人員之交通津貼金額並不相同，足見交通津貼之金額與IC人員之勞務內容並無相關，而係考量區域範圍大小、交通移動便利性而定，故原告雖為財務作業便利而先行估列交通津貼之金額，仍保留視IC人員實際交通需求、費用支出等狀況，而簽核調整「交通津貼」

金額之空間，亦即原告具有單方調整「交通津貼」金額與給付方式之權限，是「交通津貼」並不具有勞務對價性與給付經常性。此外，原告與中國信託人壽公司合併時，與勞工黃添發等3人議定之薪津待遇（包含工資與非工資），僅有本薪、伙食津貼甚或春節獎金，全然未有「交通津貼」及「話務津貼」，亦足證雙方自始均不認為「交通津貼」及「話務津貼」係工作之報酬、屬於工資之一部分。是「交通津貼」及「話務津貼」係原告體恤IC人員因公務支出交通費、油料費及電話費用而善意提供之補償，並非IC人員提供勞務之對價，欠缺勞務對價性，性質上非屬工資。

4.於105年之前，原告並未有每月定額補助IC人員電話津貼或交通津貼之制度或作法，依照當時原告公司之「國內外差旅費報支管理辦法」，倘IC人員擬向原告支領業務上支出之交通費、油料費等，即應檢附單據實報實銷，或檢附相關憑證報請主管核准後辦理支付。嗣於105年1月1日原告與中國信託人壽公司完成合併（以原告為存續公司）後，原告為整合原台灣人壽公司及原中國信託人壽公司兩套制度辦法，復考量到原告員工甚眾，倘若要求同仁每月均須提出單據請款，再由原告依照同仁實際支出公務費用之單據，逐一核實計付交通費、油料費、電話費，此種作法無論係對擬申請補償之IC同仁，或負責辦理相關行政作業之同仁，均將造成作業困擾，故原告統一援用原中國信託人壽公司之「中國信託人壽銀行保險行銷處（資深）AO、IC主管與（資深）IC業務制度」，將原告原本「無補助定額電話津貼，交通費/油料費應檢附單據實報實銷或報請主管核准後辦理支付」之作法，改為：按各單位部門及各類同仁之業務特性、需求，以及其平均費用支出狀況，並參酌同業支付水準，而以按月補助特定金額之方式，作為各該IC同仁交通費、油料費、電話費之補償。承上說明，正因原

告係按各單位部門及各類同仁之業務特性、需求，以及其平均費用支出狀況，並參酌同業支付水準，而估算定額補助之金額，始致原告有必要隨時空環境及實際費用支出情形變遷等，不定期檢討而調整補償之具體金額，並伴隨地修訂「銀行保險業務津貼辦法」，此見該辦法過去歷次版本第5條乃規定：「五、當市場有所變動時，本公司有權做相關的調整，並報請總經理核定。」即可知。本件即是原告為因應現行時空環境及同仁實際支出之情形，並將相關通路部門之津貼補償發放依據作統整，故而於109年4月起廢止「銀行保險業務津貼辦法」等舊有規定，另行訂定「IC/機場櫃檯人員津貼辦法」作為發放津貼補償之依據，並將IC人員之「交通津貼」及「話務津貼」，統一調整為「外勤津貼」5,000元，上述事實，有原告之襄理朱玲玲於被告所屬勞工局109年8月19日進行勞動條件檢查時陳述可證。

5.按勞動基準法施行細則第10條第9款規定，已將差旅費、差旅津貼排除於工資範圍之外，性質上屬於差旅費、差旅津貼之交通津貼，自非屬工資。而是否屬於工資應予以實質認定，並不因給付係每月定額給付而逕認其屬於工資，此有最高行政法院91年度判字第2315號判決可參。實務見解亦指出，即便雇主為簡化作業程序，而以定期定額方式給付油料費、交通費，仍不變更該等給與「非工資」之性質，此有臺灣高等法院106年度勞上字第91號判決、106年度勞上易字第74號判決、臺灣臺北地方法院105年度勞訴字第244號判決可參。又「話務津貼」即為電話津貼之意思，其係原告體恤IC人員因公務支出電話費用而善意提供之補償；而實務見解明確指出，雇主為補助通話費用而給付之電話津貼並非工資，且不得因電話津貼係按月固定發放而經常給付，即逕認屬工資，此有臺灣橋頭地方法院108年度勞訴字第118號判決、臺灣高等法院102年度勞上易字第50號判

決、106年度勞上字第116號判決、臺灣臺北地方法院108年度勞訴字第31號判決可參。綜上，被告僅以「交通津貼」、「話務津貼」在形式上是每月固定發放一定之金額，即逕認該2項津貼為工資，其認事用法顯有違誤，亦與前開實務判決見解嚴重不符。

6.本件中，有員工之勞動契約書、銀行保險業務津貼辦法第3條第2項㈠2.、勞工黃添發出具之同意書、原告工作規則第26條等事證，足證勞工黃添發等3人同意系爭「交通津貼」、「話務津貼」等之變更，本件被告未盡其職權調查證據之義務，於作成第1次裁處乃至原處分前，從未積極訪查勞工黃添發等3人，釐清其等是否確實未同意津貼調整，僅單憑原告在進行津貼調整前「未主動與該3人個別進行協議」乙節，不問該3人是否早已同意原告以修改制度之方式調整津貼，或在原告將津貼調整之訊息佈達、公告後，對於津貼調整究竟有無明示或默示之同意，即認其等未同意津貼調整、原告有短付工資之情事，原處分顯已有違反行政程序法第9條、第36條應職權調查證據、有利及不利事項均應一併注意之違法。

7.按行政程序法第5條規定，行政行為之內容應明確。而於主管機關依勞動基準法第27條規定為限期給付命令之情形，實務見解向來認為，倘若主管機關之限期給付命令未具體載明雇主積欠之工資金額為何，則該限期給付命令即有違反明確性原則之違法，倘主管機關以雇主違反該限期給付命令為由而予以裁罰，其裁罰處分亦為違法，此有行政院勞工委員會100年11月3日勞訴字第1000025362號訴願決定書、96年12月28日（案號：09601297091C08）訴願決定、96年10月26日（案號：09600982071C08）訴願決定、99年3月26日（案號：09801707101C09）訴願決定可參。而本件109年12月4日函載「其他勞工或其他月份有相同情形者請一併依法給付」部分，非

但未具體表明原告積欠之工資數額為何，更完全未敘明原告究竟積欠何人、何月份之工資，即空泛概括地命原告給付，參照上開實務見解，109年12月4日函違反行政程序法第5條明確性原則之要求，則原處分自亦屬違法，應加以撤銷。

8.又本院110年度訴字第153號確定判決，業已撤銷被告第1次裁處，復於其判決理由中，敘明「交通津貼」與「話務津貼」之性質係原告公司對IC人員因公務支出交通費、油料費及電話費用之補償，非屬工資，故原告對於勞工黃添發等IC人員並無未全額給付工資或積欠工資之情事。則被告109年12月4日函猶命原告限期給付「積欠工資」40,800元予勞工黃添發等3人，自為無據，應併予撤銷；被告109年12月4日函既應併予撤銷，則被告以原告違反109年12月4日函為由所作成之原處分，應當一併撤銷。訴願決定未察前情，認事用法亦有違誤，應併予撤銷。

㈡聲明：

1.訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。

2.確認原處分關於公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額部分為違法。

□被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.按勞動基準法第22條第2項規定，係為確保勞工基本生活所必需，因工資為勞工日常生活支出所需的主要收入來源，顯見工資未全額給付對勞動者的生活、經濟安全及福祉均有影響，工資全額給付為法律明文規定，雇主自有遵守之義務。同法第2條定義工資為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。又依行政院勞工委員會82年11月16日台82勞動2字第62018號函：「……查勞動基準

法第22條第2項規定『應全額給付勞工』，如勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單方面所能認定而有爭議時，得請求當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，但不得逕自扣發工資。」85年2月10日台(85)勞動二字第103252號函釋：「……工資定義重點在於『勞工因工作而獲得之報酬』……，……非謂必須符合『經常性給與』要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定，……。又，……『其他任何名義之經常性給與』一詞，法律雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言。」依上開旨意，工資定義重點應在「勞工因工作而獲得之報酬」。

2.據本件談話紀錄及原告之「銀行保險業務津貼辦法」，原告給付勞工之「交通津貼」及「話務津貼」為按月固定給付之一定金額，係因擔任銀行保險業務而定額給付之費用，並不論勞工出差次數多寡，亦無需勞工檢附任何憑證及單據，即按勞工是否為主管職，依「銀行保險業務津貼辦法」所列金額，每月定期、定額發給「交通津貼」及「話務津貼」。可見原告對於交通津貼及話務津貼之核發，已明定規範標準，形成制度性及常態性措施，顯非隨機性或臨時性之措施。又原告受檢時提供之勞工工資清冊，原告於108年8月至109年3月皆按月給付案內勞工黃添發等3人交通津貼1萬3,500元及話務津貼1,700元，作為出差、差旅、交通使用或電話費用之補貼，足認原告係依其「銀行保險業務津貼辦法」所定標準，按勞工之工作性質、職級及區域等，決定是否計給交通津貼及話務津貼，應屬勞雇雙方已合致之勞動條件，為勞工因特殊工作條件而增加之報酬，雇主負有給付義務，並無任意給與之自主性，自非恩惠性之給與，核屬「勞務對價」及「經常性給與」之工資。

3.基此，該「交通津貼」及「話務津貼」係勞工因任職特定工作而固定可獲得之報酬，並據原告之「銀行保險業務津貼辦法」區分因任務、職級發放之津貼，難謂與工作無關，乃屬勞工提供勞務而自雇主獲致之對價，應係人事制度上之目的性、定期定額之給與，並非臨時性之給與，核屬勞務對價及經常性給與之工資，並非雇主基於勉勵、恩惠、照顧等目的所為之福利措施。爰原告欲變更「交通津貼」及「話務津貼」之給付名目或數額，自應經個別勞工同意，方符法制。

4.又有關勞工工資之變動，係屬勞動條件事項之變更，應由勞雇雙方事前協商決定後，始得為之，雇主不得逕行減薪。本件「交通津貼」及「話務津貼」應屬工資已如前述，據本件109年8月19日談話紀錄，原告之襄理朱玲玲表示略以：「……『交通津貼』及『話務津貼』……實際給付依據原為『銀行保險業務津貼辦法』、『企業保險業務津貼辦法』及『經紀代理業務津貼辦法』，後於今年3月底取消辦法，另自4月起依據『IC/機場櫃檯人員津貼辦法』將『交通津貼』及『話務津貼』修正為『外勤津貼』，並參考市場同業發放情形修改發給金額，此新辦法經各部門開會討論後，由各部門主管佈達各勞工，因該等項目係屬津貼福利性質，故並未與個別適用之勞工協議」等語。顯見原告未於事前經個別勞工同意即逕自變更勞工「交通津貼」及「話務津貼」之勞動條件，有逕自降低勞工工資之情事，於法未合。縱原告於「事後」提供勞工黃添發之同意書，亦未能證明原告係於事前即經該勞工同意始減發薪資，更未能作為原告有經「其他勞工」事前協商同意之證明。是原告未經個別勞工同意，逕取消「交通津貼」及「話務津貼」項目，致勞工黃添發等3人109年4月至7月期間工資分別減少10,200元，工資未全額給付，違反勞動基準法第22條第2項規定之情事應可認定。

5.另有關被告以109年12月4日函命被告於期限內給付積欠勞工工資，依第1次裁處書所述，被告積欠勞工黃添發等3人109年4月至7月工資分別計40,800元整，已具體指明被告應給付工資及對象，至109年12月4日函中請被告「針對其他勞工或其他月份有相同情形者一併依法給付工資」等係被告為保障其他勞工權益依職權課予被告給付工資義務之行政行為，並無違反行政程序法第5條所定「明確性原則」。是以，原告屬於勞動基準法適用之行業，負有遵守勞動基準法之義務，自應受上開法律規定之拘束，若有違反，即應依法受罰，亦即被告所屬勞工局依勞動基準法第27條所為之限期給付處分，係為令雇主依法履行應給付之工資，被告所屬勞工局於109年12月4日依勞動基準法第27條規定發函，限期原告於109年12月16日前補足應給付勞工之工資，並將給付證明提供予被告所屬勞工局，然原告截至本件原處分於109年12月30日作成時，仍未補足積欠勞工之工資，已違反同法第27條規定，原告所述尚不能免責，據此，被告依勞動基準法第79條第1項第2款及第80條之1第1項規定，處法定罰鍰最低額2萬元整，並公布原告名稱及負責人姓名，認事用法，並無違誤。

㈡聲明：原告之訴駁回。

□爭點：原告是否違反勞動基準法第27條規定？被告以原處分裁處原告罰鍰2萬元整並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，是否適法？

□本院的判斷：

㈠前提事實：

如爭訟概要欄所示之事實，業經兩造分別陳明在卷，並有原處分（甲證1、乙證2）、訴願決定書（甲證2、乙證4）、第1次裁處書（甲證3、乙證2）、109年12月4日函（甲證4、乙證2）、黃添發、郭宇珊及林晉琨之勞動契約書（甲證5、6、7）、本件勞動檢查談話紀錄、會談紀

錄、原告之「銀行保險業務津貼辦法」（乙證1、甲證8、甲證18）、勞工黃添發等3人108年8月至109年7月份工資明細（乙證3）附卷可稽，應堪認定（本件判決相關證據之編號詳附表）。

㈡被告以原處分裁罰，並不適法：

1.應適用的法令（詳附錄）：

⑴勞動基準法第2條第3款、第22條第2項、第27條、第79條第1項第2款、第80條之1第1項。

⑵勞動基準法施行細則第10條第9款。

2.本院110年度訴字第153號確定判決，已撤銷被告第1次裁處，其判決理由略以：⑴原告於105年之前，依其制訂「國內外差旅費報支管理辦法」（甲證16）規定，員工就其支出之交通費及油料費等，均須檢附單據，核實支付。嗣後原告因於105年1月1日與中國信託人壽公司（下稱中國信託人壽）合併，為整合原屬不同公司關於請領交通費用或外勤津貼之規定，即援用原中國信託人壽「（資深）AO、IC主管與（資深）IC業務制度」（甲證17），將原本並無補助之電話津貼，及實報實銷之交通及油料費用，改為依據不同業務部門之工作形態，以按月給付固定金額之方式，作為交通費、油料費與電話費之補貼。但就IC組長則仍以「專案簽核」實報實銷。且無論係中國信託人壽及原告沿用中國信託人壽之「（資深）AO、IC主管與（資深）IC業務制度」，均含有「當市場有所變動時，本公司有權做相關的調整，並報請總經理核定。」之規定（甲證17）。顯見上述「交通津貼」與「話務津貼」原採「實報實銷」，嗣為節省計算與單據之勞費，改為「定額給付」，並且得由雇主視市場變化而為調整。⑵本件爭議之「銀行保險業務津貼辦法」（甲證8）第3條第2項㈠1.及3.明載：「㈠交通津貼：1.各IC責任區內以定額給付，不得再請領出差費；責任區外得依實際狀況簽核。……3.IC跨區支援時

始可報請出差費。㈡電話津貼：……」等語，足見「交通津貼」即係IC人員「責任區內」定額給付之出差費，且因「交通津貼」與「責任區內出差費（即差旅費、交通費、油料費）」之性質相同，該辦法規定IC人員不得重複請領。至於IC人員跨區支援所生「責任區外之出差費」，則仍可申報請領，並會依實際狀況簽核給付。另依銀行保險業務津貼辦法第3條第2項㈠2.之規定，北區IC人員與中南區IC人員之「交通津貼」金額並不相同（北區之定額給付為8,500元，中、南區之定額給付為13,500元）。然而不同區域之IC人員，其業務內容均屬相同（壽險顧問），然其「交通津貼」則依所屬區域不同而有不同金額，足認「交通津貼」之金額與IC人員之勞務內容無關，而係考量區域範圍大小、交通移動便利性而定。尤其銀行保險業務津貼辦法第3條第2項㈠2.明載：「2.交通津貼之金額與給付方式，公司得依實際狀況簽核調整：……」等語，益證原告雖因節省計算與單據之勞費，將「交通津貼」改為「定額給付」，然因「定額給付」之基礎係按所屬區域範圍決定，故與提供之勞務內容無涉，並且得由原告依實際狀況調整，從而本件「交通津貼」及「話務津貼」並不具有勞務對價性。而其每月定額給付雖屬經常性之支出，但其性質係對IC人員因公務支出交通費、油料費及電話費用之補償，並非勞務之對價。⑶究其本質，即係原告聘請員工推廣保險，而其從業員工之行銷成本（例如差旅費、交通費、油料費及通訊費等）多係員工個人負擔，而且支付頻繁、金額瑣碎等特殊性質，為免雇主逕將保險之行銷成本，藉此轉化逕由員工個人承擔，造成「內部成本外部化」之爭議。因此銀行保險業務津貼辦法，依照服務區域採用不同金額之「交通津貼」與「話務津貼」，補貼員工自行支出之行銷成本，並非勞務給付之對價。⑷另按勞動基準法施行細則第10條第9款規定：「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。……九、差旅費、差旅津貼及交際費。」即已將差旅費、差旅津貼排除於工資範圍之外。本件「交通津貼」「話務津貼」其性質既為差旅費（例如差旅費、交通費、油料費）及通訊費等行銷費用之補貼，依據上述規定，自非工資。並不因其每月定期給付，即認為係屬工資。⑸另查本件相關勞工黃添發等3人於本院110年度訴字第153號案件中，均到庭證述，其中黃添發對於原告所為調整，表示依照公司規定，並且簽署同意書在案；至於林晉琨及郭宇珊雖稱上述津貼均與工資同日入帳，顯見原告亦認係屬工資；另就計算員工福利金及提撥6%勞工退休金時，原告均將上述津貼計入工資範圍；原告變更上述津貼發放標準，即係變更勞動條件，實質等同減薪等語（見本院110年度訴字第153號卷第417頁至第422頁）。惟查，承上所述，本件「交通津貼」與「話務津貼」之性質實為原告自身之行銷成本，本應即由雇主負擔，惟因保險之業務性質及行銷方式，多數仰賴員工拜訪客戶，建立信賴關係，分析客戶需求，客製保單商品等，因此原告每月定額給付之「交通津貼」與「話務津貼」，即為補貼員工先行代墊之差旅費、交通費、油料費及通訊費，雖其簡化財務作業，無須檢附單據而採「定額給付」，復與工資同時發放，然此均無從變更其係屬補貼行銷成本之本質。至於原告逕將「交通津貼」與「話務津貼」於稅務會計項下，列為薪資及提撥6%勞工退休金之計算基礎，顯與「補貼行銷費用」之性質不符，然原告將其列為薪資，併同提撥6%之退休金計算，於勞工權益並無損害，反有增益，自不得本末倒置，僅因其於稅務會計及勞退提撥之認列，即認「交通津貼」與「話務津貼」係屬工資。⑹末查，原告提出臺灣高等法院106年度勞上字第91號、臺灣臺北地方法院105年度勞訴字第244號及臺灣

橋頭地方法院108年度勞訴字第118號等判決意旨，已就勞工領取之「交通費用」「差旅費用」「電話津貼」之性質，認定並非勞務對價之工資一節多所闡釋，判決指明不得僅因「定期給付」之因素即認係屬工資。本件所涉「交通津貼」與「話務津貼」，其性質核與上述相關判決指稱之「交通費用」「差旅費用」「電話津貼」相當，益證本件定期給付之「交通津貼」與「話務津貼」乃屬簡化計算之行銷費用補貼，並非工資。⑺綜上所述，第1次裁處未能究明本件「交通津貼」與「話務津貼」之給付本質，憑藉定期給付、金額比例及稅務會計與提撥退休等事由，認定係屬工資，自有違誤等語，有本院110年度訴字第153號判決附卷可稽，並經本院調卷查核屬實（甲證20、21及參本院卷第401頁）。

3.經核本院110年度訴字第153號確定判決，已撤銷被告第1次裁處，復於判決理由中敘明，本件「交通津貼」與「話務津貼」非屬勞動基準法第2條第3款所定之工資，是原告已全額給付勞工黃添發等3人工資，並未違反勞動基準法第22條第2項「工資應全額直接給付勞工」之規定。又被告另依勞動基準法第27條規定，以109年12月4日函限期命原告給付積欠勞工黃添發等3人之工資部分，亦經臺灣臺中地方法院以110年度簡字第75號行政訴訟判決撤銷在案（參本院卷第455－490頁）。則本件原告既無未全額給付工資予勞工黃添發等3人之情事，被告仍以原告未於期限內給付工資及提出給付證明，認原告違反勞動基準法第27條規定，並以原處分依勞動基準法第79條第1項第2款及第80條之1第1項規定裁處原告，即屬無據，應予撤銷。

㈢綜上所述，被告以原處分裁處原告2萬元罰鍰，尚有違誤，訴願決定未予糾正，亦有未洽，原告訴請撤銷，為有理由，應予准許。原處分關於公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文部分，業已執行，且無法回復至

未公布之狀態，原告就該部分訴請確認處分違法，核無不合，應予准許。本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述的必要，一併說明。

□結論：原告之訴為有理由。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　6　　日

臺中高等行政法院第二庭

審判長法　官　劉　錫　賢

法　官　楊　蕙　芬

法　官　林　靜　雯

以上正本證明與原本無異。

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）；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所　需　要　件
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其法定代理人具備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、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
㈡非律師具有右列情形之一，經最高行政	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。

法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、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者。
是否符合㈠、㈡之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　6　　日

書記官　李　孟　純

==========強制換頁==========

本判決引用的相關條文：

【勞動基準法】

第2條第3款

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。

第22條第2項

工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。

第27條

雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。

第79條第1項第2款

有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：

二、違反主管機關依第27條限期給付工資或第33條調整工作時間之命令。

第80條之1第1項

違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

【勞動基準法施行細則】

第10條第9款

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。

九、差旅費、差旅津貼及交際費。

附表、證據編號對照表

證據編號	證據名稱或內容	所附卷宗	頁碼
甲證1	原處分	本院卷	165-168
甲證2	訴願決定書	本院卷	169-175
甲證3	第1次裁處書	本院卷	177-180
甲證4	109年12月4日函	本院卷	181-182
甲證5	黃添發之勞動契約書	本院卷	183-184
甲證6	郭宇珊之勞動契約書	本院卷	185-186
甲證7	林晉琨之勞動契約書	本院卷	187-188
甲證8	銀行保險業務津貼辦法第3版（即最後版本）	本院卷	189-192
甲證9	IC/機場櫃檯人員津貼辦法	本院卷	193-195
甲證10	黃添發出具之同意書	本院卷	197
甲證11	原告工作規則	本院卷	199-212
甲證12	原告與工會之調解會議紀錄	本院卷	213-214
甲證13	黃添發親簽之「留用通知意願確認函」	本院卷	215
甲證14	郭宇珊親簽之「留用通知意願確該函」	本院卷	217
甲證15	林晉琨親簽之「留用通知意願確認函」	本院卷	219
甲證16	原告「國內外差旅費報支管理辦法」	本院卷	221-225
甲證17	中國信託人壽銀行保險行銷處、台灣人壽銀行保險部（資深）AO、IC主管與（資深）IC業務制度	本院卷	227-249
甲證18	銀行保險業務津貼辦法第1.3版至第1.6版（節錄）	本院卷	251-282

甲證19	朱玲玲襄理之勞檢訪談紀錄	本院卷	283-284
甲證20	臺中高等行政法院110年度訴字第153號判決	本院卷	427-442
甲證21	臺中高等行政法院110年度訴字第153號判決確定證明書	本院卷	443
乙證1	本件勞動檢查談話紀錄、會談紀錄、原告之「IC/機場櫃檯人員津貼辦法」	本院卷	311-317
乙證2	原處分、109年12月17日中市勞動字第1090065220號函、109年12月4日函、第1次裁處書	本院卷	321-328
乙證3	勞工黃添發、郭宇珊及林晉琨108年8月至109年7月份工資明細	本院卷	329-348
乙證4	勞動部110年5月11日勞動法訴二字第1090025859號、110年7月6日勞動法訴二字第1100000354號及110年8月11日勞動法訴二字第1100002597號訴願決定書	本院卷	349-371
乙證5	臺北高等行政法院109年3月18日107年度訴字第1612號判決	本院卷	373-387
丁證1	110年11月23日準備程序筆錄	本院卷	403-406
丁證2	110年12月16日言詞辯論筆錄	本院卷	449-454