臺灣臺中地方法院行政訴訟判決

110年度簡字第75號

110年11月18日辯論終結

原　　告　台灣人壽保險股份有限公司

000000000000000000

代　表　人　黃思國

000000000000000000

訴訟代理人　黃馨慧律師

　　李有容律師

被　　告　臺中市政府

000000000000000000

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7月6日勞動法訴二字第1100000354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、事實概要：

原告係從事人身保險業，為適用勞動基準法之行業。經被告所屬勞工局於民國109年8月19日實施勞動檢查，發現原告與銀保部勞工約定工資採月薪制，工資清冊中所載加項為本薪、福儲信託補助、交通津貼及話務津貼，其中交通津貼及話務津貼（下稱系爭津貼）係發給勞工作為出差、差旅、交通使用或電話費用之補貼，以按月固定發給方式作為補貼。原告於108年8月至109年3月皆按月給付銀保部勞工黃添發、郭宇珊及林晉琨（以下稱黃添發等3人）交通津貼新臺幣（下同）1萬3,500元及話務津貼1,700元，後自109年4月起

未與個別勞工協議，逕取消系爭津貼，改為發給外勤津貼5,000元取代，致黃添發等3人自109年4月至109年7月期間工資各減少1萬200元（交通津貼1萬3,500元＋話務津貼1,700元－外勤津貼5,000元），原告未全額給付黃添發等3人工資，違反勞動基準法第22條第2項規定。案經被告審查屬實，依勞動基準法第27條規定，以109年12月4日府授勞動字第1090299375號函，限期原告於109年12月16日前給付完畢，並回復給付證明影本及相關說明文件（下稱原處分）。原告不服，提起訴願經駁回後，遂提起本件行政訴訟。

二、本件原告主張略以：

㈠原告並無短付或積欠工資之情事，被告對於本件事實之認定，顯有重大錯誤：

1.經查，被告係以員工黃添發等3人領取之系爭津貼係每月固定發放，即逕認該二項津貼性質上屬於「工資」，繼而以原告在進行系爭津貼調整前，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二項津貼，該調整不能拘束員工，故原告有短付工資之情事云云為由，作成前次裁處及原處分。惟查，姑不論系爭津貼並非工資，員工對於系爭津貼調整已予同意，原告並無短付甚或積欠工資之情事，被告認事用法顯有違誤，說明如後。

2.原告之員工(包括黃添發等3人)業已同意原告得依業務及管理上之必要性，調整系爭津貼：

⑴本案姑不論系爭津貼並非工資，並無非經勞資雙方議定不能變更系爭二津貼之問題(詳後述)，退步言之，即令原告調整前開二項津貼須取得勞工同意(假設語，原告否認之，蓋原告主張該二項津貼並非工資)，員工黃添發之勞動契約書(按：黃添發係與美商大都會人壽保險股份有限公司台灣分公司【下稱大都會人壽公司】簽立勞動契約，而大都會人壽公司自101年1月2日更名為中國信託人壽公司)第3條已明載：「三、員工薪資/福利/基本守則(1)乙方自受聘僱日起，即應依甲方不定期增修公布之人事規章、管理規定、工

作規則，提供勞務，並享有內勤同仁之各項福利。(二)上述之人事規章、管理規定、工作規則包括但不限於…薪資、…之準則及規範等事項。(三)甲方得依誠信原則及相關法令修改該等人事規章、管理規定、工作規則。修改後應以書面或公告之方式通知乙方，乙方即應遵守之。」、郭宇珊及林晉琨等二人之勞動契約書第2條亦已明載：「二、員工薪資/福利/基本守則(一)乙方自受聘僱日起，即應依甲方不定期增修公布之人事規章、管理規定、工作規則，提供勞務，並享有內勤人員之各項福利。(二)上述之人事規章、管理規定、工作規則包括但不限於…薪資、…之準則及規範等事項。(三)甲方得依誠信原則及相關法令修改該等人事規章、管理規定、工作規則。修改後應以書面或公告之方式通知乙方，乙方即應遵守之。」。

⑵鑑上，員工黃添發等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、渠等應遵守修改後之規定(按：該勞動契約雖是渠等與大都會人壽公司或中國信託人壽公司簽訂，但中國信託人壽公司與原告合併後，相關之勞動契約權利義務均已由原告概括繼受)。是以，依照原告與員工黃添發等3人間之上開約定，員工黃添發等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/機場櫃台人員津貼辦法」，並為系爭津貼調整乙事，早已同意。

⑶況且，僅就員工黃添發而言，其於系爭津貼調整之訊息公告後，亦已明確表示同意調整系爭津貼，此由黃添發出具之同意書上載明：「同意台灣人壽保險股份有限公司於109年3月31日廢止『銀行保險業務津貼辦法』及於109年4月1日新訂『IC/機場櫃台人員津貼辦法』，並願配合上開新訂辦法相關規定辦理」等語，即可獲得明證。

⑷甚者，縱令被告執意認為系爭津貼為工資(假設語，原告仍否認之)，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(但原告仍主張系爭二項津貼並非工資)，仍符合雙方間勞動契約之約定，自屬合法有效。

⑸綜上說明，原告之員工黃添發等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(但原告仍主張系爭二項津貼並非工資)，則原告依雙方前開合意將系爭津貼變更為「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系爭津貼之權利，被告於公法上即不得認定原告有短付工資云云之情事。

3.系爭津貼不具勞務對價性，並非勞基法上所稱之工資，自不生短付工資云云之問題：

⑴原告提供之系爭津貼，係對於IC人員(即Insurance Consultant/保險顧問，以下均同)因公務支出交通費、油料費及電話費所給予之補償，性質上非屬勞務之對價：

①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。此業經行政主管機關行政院勞工委員會函釋及法院判決在案，足資參照。

②經查本案所涉員工黃添發等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(請參見甲證7第2條第3項規定)，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，故善意提供系爭津貼，以作為IC人員因公支出上開費用之補償。

③上開等節，由原告與企業工會就系爭津貼調整爭議召開調解會議時，企業工會出席代表、會員代表之下列發言內容，即足證明系爭津貼確係被告體恤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：

A.會員出席代表(按：此即本案員工林晉琨)：…二、對於公司目前將話務與交通津貼一律發給5000元額度，實際是不夠支出。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…」

B.「台灣人壽企業工會出席代表：…二、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…」。

④另一方面，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」（下稱系爭辦法）；參照系爭辦法之規定，益足證系爭津貼僅為IC人員因公務支出交通費、油料費及電話費用之補償，並非IC人員勞務之對價：

A.由系爭辦法第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。」等語，即顯見「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，系爭辦法始規定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(亦即，責任區內之出差費從簡以交通津貼

名義計付，責任區外之出差費發生頻率較低，故仍維持實報實銷方式)。

B.依照系爭辦法第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，由此足見，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。

C.由系爭辦法第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，即可見原告雖為財務作業便利而先行估列交通津貼之金額(詳如後文第14-16頁之說明)，然仍保留視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，洵為明確。

⑤此外，由原告於合併時與員工黃添發等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，全然未有系爭津貼，亦足證明雙方自始均不認為系爭津貼係工作之報酬，屬於工資之一部分：

A.原告與中國信託人壽保險股份有限公司(下稱中國信託人壽公司)合併時，黃添發親簽之「留用通知意願確認函」明載：「同意，本人茲聲明接受台灣人壽保險股份有限公司下列聘任條件，…5.本薪及津貼與獎金：依公司制度核發以下各項薪津及獎金，…(A)【本薪】新台幣$ 000元整(內含伙食津貼1,800元)(B)【春節獎金】：…。」(按：因薪資數額涉及員工之隱私，且係保險業界之機密資訊，故原告謹將契約文件中之薪資數額作遮蔽；以下均同)。

B.原告與中國信託人壽公司合併時，郭宇珊親簽之「留用通知意願確認函」明載：「同意，本人茲聲明接受台灣人壽保險股份有限公司下列聘任條件，…5.本薪及津貼與獎金：依公司制度核發以下各項薪津及獎金，…(A)【本薪】新台幣$ 000元整(內含伙食津貼1,800元)(B)【春節獎金】：

…。」。

C.原告與中國信託人壽公司合併時，林晉琨親簽之「留用通知意願確認函」(甲證14)明載：「同意，本人茲聲明接受台灣人壽保險股份有限公司下列聘任條件，…5.本薪及津貼與獎金：依公司制度核發以下各項薪津及獎金，…(A)【本薪】新台幣$ 000元整(內含伙食津貼1,800元) (B)【春節獎金】：…。」。

D.由上述載明薪津待遇(包含工資與非工資)之契約文件中，全然未有隻字片語提及「交通津貼」或「話務津貼」，復經員工黃添發等3人於該份契約文件上簽名確認，足見就原告與黃添發等員工之立場，自始均不認為系爭津貼係工作之報酬，故而雙方並未於勞動契約中議定之。

⑥綜上說明，系爭津貼係原告體恤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，其並非IC人員提供勞務之對價，欠缺勞務對價性，性質上殊非工資，昭然甚明。

⑵系爭津貼調整為定額給付之背景，及本次調整為外勤津貼之原因：

①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，或是檢附相關憑證報請主管核准後辦理支付。

②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(甲證15)及原中國信託人壽公司(甲證16)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，故原告始決定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。

③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」，此見系爭辦法過去歷次版本第五條乃規定：「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。」即為昭然。

④本件即是緣自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/機場櫃台人員津貼辦法」作為發放津貼補償之依據，並將IC人員之系爭津貼，統一調整為「外勤津貼」5,000元。

⑤上述事實，有原告之襄理朱玲玲於被告勞工局109年8月19日進行勞動條件檢查時下述陳述可證：

A.「『交通津貼』及『話務津貼』係自本公司前身即有發給勞工作為出差、差旅、交通使用或電話費用之補貼，另因節省勞工提供單據或發票申報之作業流程，故參考銀保、企保、經代職務性質及平均花費，並參考同業支付水準，以按月固定發給一定方式作為補貼，此並未於勞動契約中約定實際金額，須視時代及實際使用情形而作調整」。

B.「此新辦法係經各部門開會討論後，由各部門主管佈達予各勞工，因該等項目為福利性質，故並未有與個別適用之勞工協議，但係經溝通及告知」。

C.「該等項目係屬津貼福利性質，非屬工資性質，本公司於計

算加班或請假時，皆未列入工資計算，且與勞工出勤無關，係因擔任相關職務給予之差旅及電話費用補助，且係因時代進步作合理之調整」。

⑶勞動基準法施行細則(下稱勞基法施行細則)業已將「交通津貼」排除於工資範圍之外，且實務見解亦明確指出，雇主為補償交通費、油料費及電話費用而給付之交通津貼與電話津貼，其性質非屬工資，並不因雇主係以定期定額方式發給，而變更其「非工資」之性質。被告僅以系爭津貼在形式上是每月固定發放一定之金額，即逕認該二項津貼為工資，其認事用法顯有違誤，亦與前開實務判決見解嚴重不符。

4.本案有下述事證，足以證明員工黃添發等3人同意系爭津貼等之變更：

⑴前開三位員工之勞動契約書上載明：「二、員工薪資/福利/基本守則(一)乙方自受聘僱日起，即應依甲方不定期增修公布之人事規章、管理規定、工作規則，提供勞務，並享有內勤人員之各項福利。(二)上述之人事規章、管理規定、工作規則包括但不限於…薪資、…之準則及規範等事項。(三)甲方得依誠信原則及相關法令修改該等人事規章、管理規定、工作規則。修改後應以書面或公告之方式通知乙方，乙方即應遵守之。」。

⑵銀行保險業務津貼辦法第3條第2項(一)2.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：…」。

⑶員工黃添發出具之同意書上載明：「同意台灣人壽保險股份有限公司於109年3月31日廢止『銀行保險業務津貼辦法』及於109年4月1日新訂『IC/機場櫃台人員津貼辦法』，並願配合上開新訂辦法相關規定辦理」。

⑷縱令被告認為系爭津貼係工資云云(假設語，原告仍否認之)，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。」。

5.被告未盡其職權調查證據之義務，於作成前次裁處乃至原處

分前，從未積極訪查員工黃添發等3人，釐清渠等是否確實未同意系爭津貼調整，僅單憑原告在進行系爭津貼調整前「未主動與該三人個別進行協議」乙節，不問該三人是否早已同意原告以修改制度之方式調整津貼，或在原告將系爭津貼調整之訊息佈達、公告後，對於系爭津貼調整究竟有無明示或默示之同意，即率斷渠等未同意系爭津貼調整、原告有短付工資之情事云云，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。

㈡原處分關於「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，原處分違反行政程序法第5條明確性原則之要求，至為顯然，自應加以撤銷。

㈢綜上所述，系爭津貼性質上非屬工資，且員工對系爭津貼調整為「外勤津貼」乙事亦已同意，原告並無短付工資之情事。被告錯誤認定事實，限期命原告給付員工積欠之工資，實有違誤，並有違反第5條「明確性原則」之違法，自應予以撤銷；訴願決定未察前情，認事用法亦有違誤，應併予撤銷等情，並聲明求為判決：⑴原處分及訴願決定書均撤銷。⑵訴訟費用由被告負擔。

三、被告則答辯略以：

㈠據本案談話紀錄及原告之「銀行保險業務津貼辦法」，原告給付勞工之系爭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、定額發給系爭津貼。可見原告對於系爭津貼之核發，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。經查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(參照臺北高等行政法院109 年 03 月 18 日107 年訴字第 1612 號判決意旨)。

㈡基此，該系爭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。爰原告欲變更系爭津貼之給付名目或數額，自應經個別勞工同意，方符法制。

㈢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。本案系爭津貼應屬工資已如前述，據本案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系爭津貼之勞動條件，有逕自降低勞工工資之情事，於法未合。縱原告於「事後」提供案內勞工之一黃添發之同意書，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，爰其所陳尚無可採。

㈣綜上，本案原告未經個別勞工同意，逕取消系爭津貼項目，致勞工黃添發等3人自109年4月至7月期間工資分別減少10,200元（交通津貼13,500+話務津貼1,700-外勤津貼5,000=10,200），工資未全額給付，違反勞基法第22條第2項規定之情事洵堪認定。

㈤另有關被告以109年12月4日府授勞動字第1090299375號函命被告於期限內給付積欠勞工工資，依裁處書所述，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，至函文中請被告「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」等係本府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」。

㈥綜上，原告屬於勞基法適用之行業，負有遵守勞基法之義務，自應受上開法律規定之拘束，若有違反，即應依法受罰，亦即本府勞工局依勞基法第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，本府勞工局於109年12月4日依勞基法第27條規定發函，限期原告於109年12月16日前補足應給付給勞工之工資，並將給付證明提供予本府勞工局，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，本府依勞基法第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。原告主張為無理由，請駁回原告之訴等語，資為抗辯，並聲明求為判決：⑴原告之訴駁回。⑵訴訟費用由原告負擔。

四、本件如事實概要欄所載之事宜，有臺中市政府109年12月4日府授勞動字第1090299375號函（見本院卷第163頁至第164頁）、勞動部110年7月6日勞動法訴二字第1100000354號訴願決定書（見本院卷第166頁至第172頁）、臺中市政府109

年10月27日府授勞動字第1090260643號行政裁處書（見本院卷第171頁至第176頁）、黃添發之勞動契約書（見本院卷第177頁至第178頁）、郭宇珊之勞動契約書（見本院卷第179頁至第180頁）、林晉琨之勞動契約書（見本院卷第181頁至第182頁）、銀行保險業務津貼辦法第3版（即最後版本）（見本院卷第183頁至第186頁）、IC/機場櫃台人員津貼辦法（見本院卷第187頁至第189頁）、黃添發出具之同意書（見本院卷第191頁）、原告工作規則（見本院卷第193頁至第206頁）、原告與工會之協商會議紀錄（見本院卷第207頁至第208頁）、 黃添發親簽之「留用通知意願確認函」（見本院卷第209頁）、郭宇珊親簽之「留用通知意願確認函」（見本院卷第211頁）、林晉琨親簽之「留用通知意願確認函」（見本院卷第213頁）、原告「國內外差旅費報支管理辦法」（見本院卷第215頁至第219頁）、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（見本院卷第221頁至第243頁）、銀行保險業務津貼辦法第1.1版至第1.6版(節錄)（見本院卷第245頁至第276頁）、朱玲玲襄理之勞檢訪談紀錄（見本院卷第277頁至第278頁）、臺中市政府109年12月30日府授勞動字第1090320584號行政處分書（見本院卷第317頁至第318頁）、109年12月17日府授勞動字第1090065220號函、（見本院卷第319頁）109年12月4日府授勞動字第1090299375號函（見本院卷第321頁至第322頁）、109年10月27日府授勞動字第1090260643號行政裁處書（見本院卷第323頁至第324頁）、勞工黃天發、郭宇珊及林晉琨108年8月至109年7月份工資明細（見本院卷第325頁至第344頁）、勞動部110年5月11日勞動法訴二字第1090025859號訴願決定書（見本院卷第345頁至第352頁）、110年8月11日勞動法訴二字第1100002597號訴願決定書（見本院卷第361頁至第367頁）等附卷可稽，堪信為真正。兩造之爭點為：㈠系爭津貼是否屬勞務對價及經常性給與之工資？ ㈡原告將「交通津貼」13,500元與「話務津貼」1,700元調整

為「外勤津貼」5,000，是否經員工同意？㈢被告認原告未全額給付勞工工資，違反勞動基準法第22條第2項之規定，以原處分裁罰，是否適法？

五、本院之判斷：

㈠本件應先查明系爭津貼之設立始末，由此界定其法律性質為何？經查，依原告於104年10月15日所制訂「國內外差旅費報支管理辦法」（即甲證15；見本院卷第215頁至第219頁）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」（即甲證16、17；見本院卷第161頁至第275頁），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（即甲證16、17；見本院卷第228頁、第236頁）。依此，足證系爭津貼原採實報實銷，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之事實，灼然甚明，洵足證定。

㈡依系爭辦法（見本院卷第186頁）第3條第2項（一）1.及3.明載：「（一）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。（二）電話津貼：IC組長，每月金額NTD2,500；IC，每月金額NTD1,700」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，系爭辦法規定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。另依系爭辦法第3條第2項（一）2.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8500元，中、南區之定額給付為13500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。尤其系爭辦法第3條第2項（一）2.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，從而本件系爭津貼並不具有勞務對價性益明。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。

㈢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。因此系爭辦法，依照服務區域採用不同金額之系爭津貼，補貼員工自行支出之行銷成本，並非勞務給付之對價。

㈣另按勞基法施行細則第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。準此，可知本件系爭津貼，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，即認為係屬工資之範疇。

㈤另查黃添發等3人於另案審理時均到庭證述，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，並有該同意書在卷（見本院卷第194頁）可參；至於林晉琨及郭宇珊則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，此有臺中高等行政法院110年度訴字第153號判決書在卷（見本院卷第346頁至第361頁）可佐，然承上所述，本件系爭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系爭津貼，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。至於原告逕將系爭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，即認系爭津貼係屬工資。

㈥參以原告公司為了保險業務之行銷，大量仰賴員工拜訪客戶，建立信賴關係，由此衍生之交通費用及通訊費用本來即為其行銷成本之主要來源，因此系爭津貼等金額占其原有給付之比例甚高，本即係屬保險業之常態，亦不得憑此即認因其比例甚高，即屬工資。

㈦關於勞工領取之「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，其判斷依據「……車輛保養及交通油資補助係對主管職員工因上下班及公司事務使用車輛之費用償還及差旅費補助性質，非因工作所獲取之報酬，可見上開賀奠儀補助、交通補助均非勞基法第2條第3款

所指之工資甚明……不因簡化作業及定期、定額核給，而變更其原為費用償還及差旅費、交際費等之補助性質，非勞工提供勞務之對價……」、「交通油資補助則為改為定額之96,000元……改為定額定期給付，乃為簡化作業流程……仍不失其為費用償還及差旅補助性質或被告給予主管職員工之福利，並非勞工所付出勞力之對價，至於是否固定發放，尚不足變更該補助款非屬勞務對價之性質」、「況以電話聯繫辦理公務，本屬業務工作之一部分，並無不合理或額外支出勞力，業務人員既已發給工作報酬，尚無另外給與電話津貼作為勞務提供對價之必要，經衡電話津貼之性質，尚難認定係屬勞務所得報酬而屬工資，況縱被告係按月定額發放，然發放金額、方式本屬公司自行衡量資力、管理便利性等定之，不因是否按月發放而經常給付即逕認屬工資」、「又被告係考量勞工偶有可能以私人話機從事公務聯絡之緣由始以手機津貼名目給付……用意既在補貼原告手機通話費用支出，而手機按月通話費用本應由使用人自行負擔，並非雇主有繳納之義務，雇主於一定額度範圍內予以補貼，自非勞工因提供勞務所獲之報酬核屬恩惠性給與，亦非工資之一部分」、「手機津貼係雇主就通話支出提供勞工之補助，尚非勞工提供勞務所獲之報酬，故此部分應屬雇主之恩惠性給與，並非工資」等見解，亦有臺灣高等法院106年度勞上字第91號、106年度勞上易字第74號、臺灣臺北地方法院105年度勞訴字第244號、臺灣橋頭地方法院108年度勞訴字第118號、臺灣臺北地方法院108年度勞訴字第31號、臺灣高等法院106年度勞上字第116號判決在卷（見本院卷第67頁至第144頁 ）可參，是以本件所涉系爭津貼，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系爭津貼，乃屬簡化計算之行銷費用補貼，並非工資。

㈧按行政處分係指中央或地方機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施，而對外直接發生法律效果之單方行

政。準此，行政處分之客體必須明確、特定且具體，不得以抽象概括之行政法規作為內容，否則當不具備行政處分之基本要件，自始無效。行政程序法第5 條及司法院釋字第313、345 、390 、394 、426 、432 、491 、521 號均揭示此明確性原則。雖本件原處分所載「其他勞工或其他月份有相同情形者請一併依法給付」部分，並未具體表明原告積欠之何人、何月份、具體工資金額為何，僅空泛概括地命原告給付，有令原告無所適從之疑慮，故參照上開見解，原處分此部分已違反行政程序法第5條明確性原則之要求，難謂於法無違，併此敘明。

六、綜上所述，原處分未能查明系爭津貼之給付本質，憑藉定期給付等事由，認定係屬工資，自有違誤。訴願決定未予糾正，亦有未合。原告訴請撤銷原處分及訴願決定，於法有據，應予准許。

七、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果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

據上論結，本件原告之訴為有理由，依行政訴訟法第98 條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　9　　日

行政訴訟庭法　官　楊萬益

上為正本係照原本作成。

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）。上訴理由應表明關於原判決所違背之法令及其具體內容，或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　9　　日

書記官　林柏名