

最 高 行 政 法 院 判 決

109年度上字第1129號

上 訴 人 優立實業股份有限公司

代 表 人 黃志輝

訴訟代理人 楊時綱 律師

被 上 訴 人 桃園市政府

代 表 人 張善政

訴訟代理人 林三加 律師

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國109年9月30日臺北高等行政法院108年度訴字第1794號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決廢棄，發交臺北高等行政法院地方行政訴訟庭。

理 由

一、本件被上訴人代表人原為鄭文燦，嗣變更為張善政，並經新任代表人聲明承受訴訟，核無不合。

二、上訴人從事化學材料製造業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經被上訴人勞動檢查處於民國108年3月12日派員實施勞動檢查，認上訴人所僱勞工即訴外人○○○（下稱其名）於107年5月10日發生職業災害，依法應由上訴人予以職業災害補償，惟上訴人未將107年4月份生產獎金（又稱績效獎金）新臺幣（下同）24,242元列入原領工資之計算，致有短付原領工資之情形，違反勞基法第59條第2款規定。並經被上訴人依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，以108年4月26日府勞檢字第1080044073號裁處書（下稱原處分）處上訴人罰鍰2萬元，並公布上訴人名稱及負責人姓名。上訴人不服，循序提起行政訴訟，聲明：1. 訴願決定及原處分關於罰鍰2萬元部分均撤銷。2. 確認原處分關於公布上訴人名稱及負責人姓名部分違法。經原判決駁回上訴人之訴，上訴人遂提起本件上訴。

01 三、上訴人起訴主張及被上訴人在原審答辯，均引用原判決所
02 載。

03 四、原審為上訴人不利之判決，係以：

04 (一)上訴人生產獎金管理辦法（下稱管理辦法）雖未報請主管機
05 關核備，但上訴人曾於96年10月1日召開說明會向員工說明
06 該辦法所規範生產獎金發給之方式及相關規則，並與員工重
07 新簽訂勞動契約，行之有年，堪認已成為勞資雙方合意之契
08 約內容。依據管理辦法第1條規定，生產獎金係上訴人前季
09 獲利預估毛利大於16%時，予以提撥營業額千分之11金額作
10 為基本生產獎金，生產獎金原係按月發放，後於96年10月1
11 日起修正實行至今改併入三節及年度考核時核發，每年均有
12 發放。依管理辦法第3條生產獎金核發標準，係先依照全體
13 人員「出勤日數」為基準，以比例分配予生產、研發人員及
14 行政人員後，再依「個人產量」為主要權重因子，依此計算
15 其個人生產數量加權後占整體生產數量之比例，就「加權後
16 個人生產比例」以30%權重計算、「個人出勤日數比例」則
17 以70%權重計算，據以計算出分配給個別員工之獎金金額。
18 至於「加權後個人生產比例」與「個人出勤日數比例」應以
19 何種比例計算，上訴人自承會依照各單位產品之單位時間產
20 量、獲利貢獻等據以調整，有時以40%、60%計算，有時以3
21 0%、70%計算，以確保各單位生產者間之獎金數額分配公
22 平，足認上訴人主要按勞工「出勤日數」及「個人產量」為
23 基準，透過前揭公式加權計算勞工各月應領之生產獎金，此
24 為勞雇雙方已合致之勞動報酬條件，為勞工因特殊工作條件
25 而增加之報酬。由○○○於106年12月起至107年5月間每月
26 生產獎金之計算明細、薪資暨獎金明細表所示，除於107年5
27 月發生職業災害，出勤天數與個人產量因此受到影響，致應
28 領生產獎金大幅減少外，其餘各月領取之生產獎金均約介於
29 1萬至2萬餘元之間，金額波動幅度不大，且金額高低與勞工
30 個人出勤天數及個人產量呈現正相關，自無從否定生產獎金

與勞工勞務給付間之對價關係，自屬勞工正常工作所得，應納入原領工資數額計算。

(二)細繹○○○薪資明細表於107年1月、2月、4月及5月之各月20日均有借款之紀錄，其於107年4月借支107年3月預估生產獎金數額9成17,000元，可見生產獎金雖非按月發放，然上訴人仍會按月結算勞工應領生產獎金之數額，且容許勞工於發放日前以生產獎金預估金額9成為上限，填具請款/借款單向公司請求預支部分之生產獎金，益徵各月之生產獎金結算後，勞工即確定取得向上訴人請求提前給付生產獎金之權利，該項獎金並不受發放前其他偶發性不確定性因素影響，非屬射倖性、任意性給付，確屬勞工勞務之對價。上訴人固於96年間透過管理辦法修正，將各月勞工應領取之生產獎金延後併入發放節金時給付，惟無論生產獎金發放日期如何，均未能改變其具勞務對價性之本質，自屬勞工正常工作所得，應納入原領工資數額計算。

(三)管理辦法第5條、第7條及第8條至第11條規範經判定為不良品，減發獎金之計算基準及比例，由此判斷生產獎金，即可能包含勞工工作之績效（產品良率）等非勞務因素。然對照卷附○○○於106年12月至107年5月間每月生產獎金之計算明細、薪資暨獎金明細表均查無因產品遭判定為不良品而遭減發生產獎金之紀錄欄位，就此上訴人稱於94年間另行訂定「生產人員低不良率特別獎金辦法」，改以產品不良率是否低於1.0%等條件作為另行發放獎金之標準，即未再執行管理辦法第8條至第11條減發獎金之規定等語，顯見管理辦法前揭可能之非勞務因素已不復存在。

(四)上訴人規模雇用勞工人數約40人，○○○於107年5月10日發生職業災害後，上訴人漏未將具工資性質之107年4月份生產獎金24,242元列入○○○原領工資之計算，致有短付原領工資之情形，違反勞基法第59條第2款規定。被上訴人審酌上訴人本件之違法情節、應受責難程度、公司資本額及係3年

內第一次違反等因素，裁處法定最低罰鍰數額2萬元，於法無違。

(五)○○○於107年5月10日下班途中騎機車追撞訴外人○○○駕駛之自用小客車發生車禍而受傷，自屬勞基法第59條所指之職業災害，其雖因追撞前方煞停車輛而受有左側遠端脛骨粉碎性骨折、左腳外踝骨折、左膝挫傷、右肩及右胸挫傷及四肢多處擦傷等傷勢，然僅憑此等傷勢無從推論○○○有上訴人主張違反勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第18條規定「經有燈光號誌管制之交岔路口違規闖紅燈」及「駕駛車輛不按遵行之方向行駛或在道路上競駛、競技、蛇行或以其他危險方式駕駛車輛」之情事。○○○並已透過上訴人向勞動部勞工保險局（下稱勞保局）申請相關勞保給付，且上訴人自107年5月11日起迄108年6月30日間，已核予○○○公傷病假，並就勞保局已給付○○○職業傷病給付之金額予以抵充後，前後總計匯付○○○工資補償20萬844元，足見上訴人亦認同○○○前開車禍事故係屬勞基法第59條之職業災害等詞，為其判斷之基礎。

五、本院查：

(一)勞基法第59條第2款規定：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一起事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：……二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿2年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第3款之失能給付標準者，雇主得1次給付40個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。」上開規定所稱原領工資，則指勞工遭遇職業災害前1日正常工作時間所得之工資。其為計月者，以遭遇職業災害前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，為其1日之工資，為同法施行細則第31條第1項所規定。

01 (二)次按工資，謂勞工因工作而獲致之報酬，包括工資、薪金及
02 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金
03 、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條
04 第3款定有明文。同法施行細則第10條規定：「本法第2條第
05 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
06 給與：一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究
07 發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及
08 其他非經常性獎金。……」可知，判斷某項給付是否具「勞
09 務對價性」及「給與經常性」，應就雇主給付予勞工金錢之
10 實質內涵，即給付之原因、目的及要件等具體情形，依一般
11 社會通念為之，其給付之名稱為何，尚非所問。是雇主依勞
12 動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反
13 覆應為之給與，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提
14 供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工
15 資之性質。但如依一般社會通念就給付之原因、目的及要件
16 等具體情形予以觀察，欠缺勞務對價性或給與經常性者，即
17 非屬勞基法第2條第3款規定之工資。

18 (三)查上訴人發放生產獎金所依據之管理辦法並未於上訴人與○
19 ○○間之勞動契約有所約定，而依該辦法記載：「一、基本
20 生產獎金依公司前季獲利(毛利)預估，當毛利大於16%(預估
21 有盈餘)則提撥營業額千分之11之金額作為基本生產獎金，
22 併入三節及年度考核時發放，若毛利低於16%(預估無盈餘)
23 則不發放此項獎金。二、基本生產獎金以營業額千分之11計
24 算。三、基本生產獎金分配計算方式：1.生產、研發人員上
25 班1日以1計，行政人員以1/2計；2.個人員分配生產獎金＝
26 (總生產獎金/全體人員上班日數總和)×個人員實際上班日
27 數；3.半成品產量加權0.25，油墨產量加權2.5，透明漆加
28 權1，色膏加權0.5；4.個別直接生產人員的生產數量以下料
29 製造和包裝量計，其獎金計算公式(4.1+4.2)；4.1＝30%×
30 (直接生產之獎金總額/下料製造和包裝總重量)×個別直接
31 生產人員下料製造和包裝總重量；4.2＝70%×(直接生產之獎

01 金總額/個別直接生產人員上班日數總和) $\times$ 個人員實際上班
02 日數；4.3油墨的生產人員兼品管3人視為獎金一組，重新依
03 照第2項方式分配。四、轉至其它廠再加工或包裝之本廠生
04 產之半成品、成品以每公斤60元；原物料以每公斤30元計算
05 銷貨價格，由它廠銷貨不計獎金。……六、新進研發人員前
06 6個月獎金減半分配；新進生產人員，前2個月(足)獎金減
07 半；離職後無獎金分配。……十二、派駐在外30級以上人員
08 不參與獎金分配。……十四、製一課與製二課人員得互相支
09 援包裝作業，其獎金計入原單位獎金總和。」(見原審卷第3
10 9-44頁)，可知生產獎金提撥與否係以公司預估前季獲利是
11 否有盈餘(毛利大於16%)而定；對照上訴人107年1月1日至10
12 7年3月31日損益表預估毛利率19.09%，因已達到管理辦法所
13 定提撥生產獎金標準，上訴人乃合計國內營業額北部、國內
14 營業額南部、東南亞營業額、福建/杭州等櫃總毛重、外銷
15 併櫃重量等銷售總額，予以估計生產獎金總額及後續分配員
16 工之金額(見原審卷第191-192頁、第139-141頁)，則生產獎
17 金係視公司營運成果彈性發給，並以發給時仍在職之員工始
18 得領取，若未達營運成果，即無此給付，是否為不確定、變
19 動性之給與，即非無疑。此種由雇主視公司整體營運成果決
20 定提撥盈餘及發放之給付，能否謂屬單純因勞工提供勞務可
21 必然獲取之經常性對價？又獎金之分配計算式雖帶有勞工之
22 個別貢獻因素，但何以工作表現與貢獻度即全然與雇主給予
23 恩惠、勉勵性給付之考量因素無涉？又原判決既認上訴人應
24 將107年4月預估而尚未發放之生產獎金24,242元列計為○○
25 ○107年4月之原領工資，卻又認○○○於107年4月20日已預
26 借107年3月預估9成獎金17,000元(19,330元 $\times$ 0.9，見原審卷
27 第185頁)，果爾，○○○107年4月受領者除兩造不爭之基礎
28 月薪外，似將有1份預借、1份預估共2份生產獎金列計其受
29 領數額之疑義，然而員工視個人之資金需求，在上訴人預估
30 達到提撥盈餘標準及數額時，於每月工作日超過3分之2後向
31 上訴人事先預借三節及年度考核時始發放之獎金，是否為員

01 工與上訴人間別一私法關係，得否因此而謂具勞務對價性？
02 上訴人主張生產獎金乃公司盈餘達到一定水準時始有之給
03 付，並非經常性給與，另准許借支生產獎金乃便利員工之
04 舉，並非勞務直接對價之工作所得，上訴人保有借支與否之
05 決定權等情，是否全無可採？尚非無再為探求之餘地。乃原
06 審未詳細究，遽謂生產獎金與勞工個人出勤天數及個人產量
07 直接相關，且允許以借支方式給付，逕認屬勞工勞務給付之
08 工資，亦未究明○○○107年4月原領工資之數額，逕認上訴
09 人未將107年4月份預估生產獎金24,242元列入原領工資，致
10 有短付原領工資而有違反勞基法第59條第2款情事，不免速
11 斷。此攸關原處分是否適法，上訴意旨執以指摘，為有理由，
12 又此部分事證尚有未明，本院無從自為判決，應將原判決
13 廢棄。另因上訴人係不服被上訴人所為150萬元以下之罰
14 鍰（本件罰鍰金額2萬元）及其附帶之公布上訴人名稱及負
15 責人姓名處分而涉訟，依行政訴訟法第104條之1第1項第2
16 款、第3條之1規定，屬高等行政法院地方行政訴訟庭為第一
17 審管轄法院，爰依行政訴訟法施行法第19條第2項規定，將
18 原判決廢棄，發交原審地方行政訴訟庭另為適法之裁判。

19 六、據上論結，本件上訴為有理由。依行政訴訟法施行法第19條
20 第2項、行政訴訟法第256條第1項、第260條第1項，判決如
21 主文。

22 中 華 民 國 112 年 12 月 14 日

23 最高行政法院第二庭

24 審判長法官 陳 國 成

25 法官 王 碧 芳

26 法官 蔡 如 琪

27 法官 陳 文 燦

28 法官 簡 慧 娟

29 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

30 中 華 民 國 112 年 12 月 14 日

