最　高　行　政　法　院　判　決

109年度上字第602號

上　訴　人　台灣應用材料股份有限公司

代　表　人　余定陸

訴訟代理人　馬靜如　律師

歐陽漢菁　律師

杜柏賢　律師

被 上訴 人　科技部新竹科學園區管理局（原名稱：科技部新竹科學工業園區管理局）

代　表　人　王永壯

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國109年3月18日臺北高等行政法院107年度訴字第1612號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、爭訟概要：

上訴人係經營機械設備製造業、半導體設備業等業務，為適用勞動基準法行業。被上訴人因於民國107年1月16日派員對上訴人實施勞動檢查發現其所僱勞工楊長壽（下稱楊君）於106年11月3日及15日延長工作時間在2小時以內者合計4小時，再延長工作時間在2小時以內者合計1.5小時；所僱勞工簡政偉（下稱簡君）於106年11月18日（星期六）工作12小時。上訴人因未將汽車津貼計入每小時之工資額，致實際給付楊君之延長工時工資額僅為新臺幣（下同）3,868元（應付金額為4,685元）；實際給付簡君之延長工時工資僅為10,898元（應付金額為13,026元）。被上訴人乃依行為時勞動

基準法（下同）第24條第1項、第2項暨第79條第1項第1款、第80條之1第1項等規定，以107年3月20日竹環字第1070009034號函（下稱原處分），處上訴人罰鍰2萬元，並公布其名稱及負責人姓名。上訴人不服，循序向臺北高等行政法院（下稱原審）提起行政訴訟，聲明：訴願決定及原處分均撤銷。經原審以107年度訴字第1612號判決（下稱原判決）駁回其訴，上訴人仍不服，提起本件上訴。

二、原判決所載兩造於原審之主張及答辯暨聲明，均援引之。

三、原判決駁回上訴人在原審之訴，其主要論據如下：

㈠由上訴人所訂「汽車津貼給付辦法」規定之適用對象及補助金額，可見已明訂汽車津貼之核發標準，形成制度性及常態性措施，顯非隨機性或臨時性措施。復觀卷附楊君與簡君106年6月至11月薪資條所示，渠等均按月領有汽車津貼（薪資條上載為「交通津貼」）25,000元，足見上訴人係按員工職等及工作性質有無往返公司與客戶廠區之需求，決定是否適用上開辦法計給津貼，此為僱傭關係成立之初，勞雇雙方即已合致之勞動報酬條件，為勞工因特殊工作條件而增加之報酬，雇主負給付義務，並無任意給與之自主性，自非恩惠性給與，核屬「勞務對價」及「經常性給與」之工資無訛。

㈡衡諸上訴人就職務上僅可能偶而出差之員工適用「個人車里程」，其差旅費依上訴人102年5月6日公告修正之「里程補助表及申請差旅費時所使用之匯率」，不限里程每公里補貼10元，故員工於申報時均須填載目的地，方能據以計算里程、請領差旅費。而就經常駕駛自有車輛往來不同辦公處所管理、視導之管理職員工或客戶與上下游廠商之非管理職工程師，上訴人除依「汽車津貼給付辦法」給與津貼，倘出差里程逾30公里部分，另依「公司車里程」每公里再補貼5元，是此類員工僅就出差里程逾30公里部分須填載目的地，以計算里程數，並依據里程補助表計算差旅費用，然就未逾30公里部分，則無須申報，亦無任何紀錄可查。以本件案關勞工楊君與簡君2人之工作性質有大量出差需求，與上訴人

締約之初即可預見需經常往來於公司與客戶廠區間，又因上訴人無法提供公司車使用，故其等必須駕駛自有車輛往返，此當已成為其等對公司為勞務提供內容之一部分，則按月所領汽車津貼自應解為因該勞務提供而獲得之工作報酬，方與勞動基準法第2條第3款規定「工資」之意旨無違。復觀其等僅就里程逾30公里部分申報差旅費，並詳載目的地、計算里程數，再依據里程補助表計算差旅費用，益徵所領之汽車津貼性質有別於勞動基準法施行細則第10條第9款所定「差旅費、差旅津貼」，亦非恩惠性、勉勵性給與，自不能遽認應排除於勞動基準法第2條第3款所定經常性給與之外。

㈢本件案關勞工楊君與簡君之職稱為客戶技術支援經理，工作內容是為半導體廠客戶提供廠內設備技術支援、維護、狀況檢測與排除，需時常出差至客戶端提供服務，為上訴人「汽車津貼給付辦法」適用對象，已可見汽車津貼給付原因及目的與勞工工作之性質密切相關，且核給金額區分管理職與非管理職，再分別以職等高低決定每月領取金額多寡，管理職所領金額高於非管理職，且職等越高所領金額越多，由此益徵汽車津貼給付與公司給付工資之標準相類似，符合制度上勞工提供勞務，在時間上可經常性取得對價之工資概念，故依一般社會通念，堪認汽車津貼應屬勞務之對價。又領取汽車津貼之員工就出差往返未逾30公里部分無須申報，亦無任何紀錄可查，足見上訴人對於此類出差之次數、里程數均無法掌控，復未要求申報，故汽車津貼是否確如所陳用以補助公務支出油料、折舊與維修保養等與車輛相關之費用乙節，已屬可議。況影響油料與維修等費用支出之關鍵在於車輛新舊，不在廠牌或價值，是上訴人徒以職等越高，其所購自用車輛價格越貴，折舊損失及維修保養費用亦越高，因此給與較高汽車津貼之主觀推論，作為合理化其以職等高低或是否為管理職核給汽車津貼之理由，卻未提出相關事證以資證明，要非可採。斟酌系爭汽車津貼給付之原因、目的及要件等具體情形，認其屬勞務之對價，而與上訴人所主張差旅費

或差旅津貼之性質尚有未合。上訴人就其主張前述補貼案關勞工差旅費之事實，聲請訊問證人即上訴人財務經理葉沐恩，核無調查必要。

㈣上訴人明知勞動基準法第23條第2項已課予雇主對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否符合「勞務對價性」及「經常性之給與」而屬勞工因工作所獲得之報酬，有明列工資各項目計算方式明細之義務，卻將其主觀認知屬差旅費或差旅津貼之部分納入應屬工資性質之汽車津貼中一併給付，未要求適用「公司車里程」之勞工申報補助差旅費之里程數或油耗量（往返30公里內），復自承此種差旅費補貼方式較不精確，致使其所謂有部分差旅費或差旅津貼之補助與系爭汽車津貼無從區分，亦徒生雇主改以其他「名目」給付勞工工作報酬之疑慮。

㈤上訴人因未將汽車津貼納入計算，致短少給付楊君與簡君延長工時工資，違反勞動基準法第24條第1項、第2項規定等情，有卷附被上訴人一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表、上訴人所提供楊君與簡君之出勤紀錄及薪資給付明細等文件可參，堪以認定。再者，上訴人為美商應用材料公司在臺設立之公司，為世界知名半導體設備領導廠商，因轄下員工人數眾多，關於員工薪津給付均訂有周密之規則以供遵循，故其對於勞動基準法關於工資之規定當知之甚稔，卻將具工作報酬性質之系爭汽車津貼給付排除於工資之範疇外，未將之計入楊君與簡君之工資總額以計算渠等延長工時工資，而違反勞動基準法第24條規定，縱非故意，亦屬有過失甚明。從而，原處分以上訴人違反上開條項規定，依同法第79條第1項第1款裁處法定最低罰鍰，並依第80條之1第1項規定，公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，於法核無違誤。

四、上訴意旨略以：

㈠勞動基準法第2條第3款所稱「工資」，須具備「勞務對價性」及「給付經常性」要件，二者缺一不可，迭經本院於93

年度判字第923號、106年度判字第746號及107年度判字第545號等判決意旨闡釋甚明。是原處分及訴願決定均認僅具備「勞務對價性」或「經常性」其一即屬工資，已於法有違。詎原判決一方面闡釋工資須同時具備「勞務對價性」及「給付經常性」二要件，一方面又認原處分及訴願決定於法均無違誤，除理由顯有矛盾，更不符行政訴訟為確保國家行政權合法行使之宗旨，且剝奪行政機關依正確法令進行第一次判斷之權力，而違反憲法所揭權力分立原則。

㈡原判決認本件汽車津貼具「勞務對價性」，顯有下列違法：

1. 本件汽車津貼，部分為差旅費預付，部分則是補償員工以自有車輛大量供公務使用致折舊、維修、保養（險）等需求所增加之費用。後者性質相當於上訴人給付租金（即對價）向員工承租其個人車輛供公務使用，核與所提供之勞務無涉，畢竟案關勞工若未駕駛自有車輛，仍應提供勞務，即以他法往返公司與客戶廠區間，但不得領取汽車津貼；且如要求租車往返，亦為勞工自行駕駛，凡此均足認本件汽車津貼之發放實繫於員工是否以自有車輛供公務使用。原判決逕認該津貼發放與否繫於勞工工作性質是否有大量出差之需求而定，進而論斷楊君、簡君所領汽車津貼自屬所提供勞務之對價，實有違背論理法則，並有認定事實不依證據暨不備理由之違法。

2. 上訴人招募同案關勞工職務之工作時，並未要求應徵者須自備暨會駕駛車輛、且須將自有車輛供出差或其他公務使用，亦未表示領有汽車津貼；況諸如獎金、紅利、節金等非屬工資之給付，多數公司均會制訂相關規則或辦法以資遵循並昭公信。凡此，均足認系爭汽車津貼之核發與員工所提供之勞務間顯不具對價性。詎原判決在毫無證據支持之前提下，逕認本件汽車津貼為僱傭關係成立之初勞雇雙方已合致之勞動條件報酬，為勞工因特殊工作條件而增加之報酬；復以無因果關係之命題，即該津貼屬制度性及經常性措施，推導出其具勞務對價性之結論，顯有混淆工資

與非屬工資之差旅費、差旅津貼之不適用法規或適用不當，亦有認定事實不依證據暨理由違背論理法則之違法。

3. 由領有汽車津貼員工以「公司車里程」申報所獲差旅費，較未領取而以「個人車里程」申報者低，其間差額即由汽車津貼填補，此觀楊君、簡君因領有汽車津貼，故僅就出差里程逾30公里部分申報請領每公里核給5元差旅費自明；且職等為V1～4之高階主管若選擇配給公司車，則不得領取汽車津貼等事證，益徵該汽車津貼確為公司提供公務車之變形，而非員工提供勞務之對價。原判決對於上訴人在原審之前開重要主張及論證捨置不論，復未說明不採理由，更忽視案關勞工就出差未逾30公里部分不能再申領任何差旅費、非無任何紀錄可考等事實，逕謂上訴人主張汽車津貼為補助公務支出油料、折舊與維修保養費用等情為不可採，顯有不備理由暨認定事實不依證據之違法。

4. 汽車津貼既含給與將自有車輛供公務使用員工相當於租金之補償，若要求陳報車輛相關資訊，再據以決定適當金額，不但管理上過於繁瑣而招疑不符比例原則，亦恐有對員工個資過度蒐集之隱私疑慮，故上訴人乃綜合審酌各職等平均薪資水準暨臺灣一般購車偏好等一切情狀，決定適當汽車津貼發放標準。況根據上訴人於原審所提楊君、簡君之出差里程與頻率，益徵所核給每月25,000元汽車津貼，以涵蓋部分差旅費及給付相當於租車之補償，相較未領有汽車津貼但得請領較高額差旅費者，就所屬職等平均年薪暨市場租車價格等情狀以觀，並無不合理。原判決謂取決車輛油耗與維修費用之關鍵在新舊，忽略與廠牌、型號、購買人可支配收入及折舊、維修、保養（險）、市場租金等費用亦均呈正相關，自有違背經驗法則。

㈢就勞動基準法施行細則第10條第9款之「差旅費」，公司省免實報實銷手續，改以截長補短按月定額給付員工交通費補貼之方式，業經法院判決所肯認，此有臺灣高等法院90年度勞上字第57號判決意旨可參。是以，原判決認前開規定所指

差旅費及差旅津貼，應不具經常性給與之性質，則本件汽車津貼因具經常性，即非差旅費或差旅津貼等語，不僅增加法令所無限制要件，且究此見解亦無提供任何法理論據，有不備理由及適用法規不當之違法。

㈣上訴人因認汽車津貼非勞務對價之工資，而未將其列入加班費計算，實與勞動基準法第23條第2項規定無涉，更無違該條義務；再者，縱依原處分及訴願決定堅持差旅費必須逐筆精算之觀點，至少汽車津貼中屬於差旅費預付部分，實不得計入加班費計算，否則即違反勞動基準法施行細則第10條第9款明文，從而原處分及訴願決定將汽車津貼全額列入工資計算加班費，顯屬違法；另案關勞工就30公里內出差不得申請任何差旅費之事實，上訴人並非無任何紀錄可考，已如前述。則原判決徒憑上訴人就此類短程出差無任何紀錄可查之錯誤認知，且對逾30公里每公里給與5元補貼部分隻字未提，進認其有違反勞動基準法第23條第2項規定之疑慮，復認原處分及訴願決定將汽車津貼全額列入工資計算加班費並無違勞動基準法第10條第9款規定，顯有適用法規不當、違反論理法則暨認定事實不依證據之違法。

五、經核原判決駁回上訴人在原審之訴，認事用法並無違誤。茲論述理由如下：

㈠按勞動基準法第24條第1項、第2項規定：「（第1項）雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。三、依第32條第3項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。（第2項）雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。」第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上1百萬元

以下罰鍰：一、違反……第22條至第25條……規定。」第80條之1第1項規定：「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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

㈡次按「本法用辭定義如左 ……三、工資：謂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。」「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。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」為勞動基準法第2條第3款及同法施行細則第10條所明定。可知勞動基準法上所稱「工資」乃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。凡雇主經常性支出之勞動成本，即屬勞工因工作而獲得之報酬，該當於「勞務對價性」；而所謂「經常性給與」係指在一般情形下，經常可以領得之給付而言。準此以論，若從雇主給與勞工金錢之原因、目的及要件等具體情形以觀，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結，屬於勞工擔任該職務即可按期獲得之定額給付，自具勞務對價性。而且該給付並非偶因特定情事始可取得之給付，亦非憑據實報實銷之支出補償，在制度上已形成經常性，明顯具備工資之

實質內涵，不得徒憑形式上之給付名目逕認其為恩惠或勉勵性質之給與。

㈢查本件上訴人係訂定汽車津貼給付辦法作為給付職員汽車津貼之依據。依卷附該辦法之序言說明，其適用對象包括管理職、部分非管理職及因工作需要每日往返公司與客戶區之職員在內。其中管理職者，區分其職等之高低，每月汽車津貼金額由25,000元至50,000元不等；而非管理職者，區分職等之高低，每月汽車津貼金額由12,000元至40,000元不等；至於因工作需要每日往返公司與客戶廠區而適用此辦法者，每個月固定補助金額為16,500元。顯見其係以職員擔任特定職務或提供勞務作為對價而為給與，已形成制度上之經常性給與，作為固定薪資一部分，並非補貼職員之實際支出甚明，故其給與名目固取作「汽車津貼」，但實質內容明顯與前引勞動基準法施行細則第10條各款所列之給與性質有間，自應評價為工資，方符勞動基準法第2條第3款及同法施行細則第10條之規定意旨。是以上訴意旨主張：上開汽車津貼兼有差旅費預付與補償員工使用自有車輛工作之折舊、維修、保養（險）費用即相當給付租金（即對價）之雙重性質，故非屬工資性質云云，難謂可採。

㈣上訴人雖援引臺灣高等法院90年度勞上字第57號民事判決意旨資為其主張之論據。然觀諸該案號民事判決理由載謂：「……依味王公司核准給予王清輝之簽呈記載：『查業務部門徵信科，主要工作內容為追討呆帳，商研契訂，乃至公司權宜措施之因應等要務，固屬實際執行業務性質……按本公司既定之執行業務有關人員配備車輛使用及油票、交通費補貼管理辦法，及業務單位除享有配備輛使用者，另酌給油票補貼外，對從屬業務未配備車輛者，亦有依職務分類，按月給予交通費補貼之施行，據此，基於同屬實際參與業務執行之業務部門徵信科人員，請准援引前揭辦法辦理，並自八十五年元月起，核予下列人員交通費補貼，王襄理清輝，按月補貼新台幣壹萬元。』等語，經味王公司核准實施，並載明

王清輝執行職務所發生之計程車費、油單及過路費等之交通費，不得再另外申報（見原審卷第七十五頁），而王清輝自承因為工作關係，每月有關工作上需要的交通費，有時超過一萬元，有時不到等情（本院卷三第五頁），顯見王清輝雖每月領有交通補貼一萬元，然其性質應係償還王清輝墊付之交通費用，又為省免實報實銷之手續，乃截長補短平均以每月一萬元計算，與王清輝勞務之給付並未具對價性……」等語。顯見該判決係以該個案雇主每月支付1萬元予該特定勞工係補償其實際支出之計程車費、油單及過路費等費用，為省免實報實銷之手續，始依其所訂「執行業務有關人員配備車輛使用及油票、交通費補貼管理辦法」辦理，不再申報交通費，基於其給付性質在補償該個案勞工之特別墊付，而認非屬工資範疇，核其案情與本件有別，尤難比附援引。

㈤按認定事實為事實審法院職權，而證據之證明力如何或如何調查事實，事實審法院有衡情斟酌之權，苟已斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，並未違背論理法則、經驗法則或證據法則，即不能指為違法；且證據之取捨與當事人所希冀者不同，致其事實之認定異於該當事人之主張者，不得謂為原判決有違背法令之情形。又所謂判決不備理由係指判決全然未記載理由，或雖有判決理由，但其所載理由不明瞭或不完備，不足使人知其主文所由成立之依據。

㈥經核原判決認定上訴人係經營應適用勞動基準法之半導體設備業，其所僱勞工楊君於106年11月3日及同年11月15日分別有延長工作時間，在2小時以內者合計4小時，再延長工作時間在2小時以內者合計1.5小時；所僱勞工簡君於106年11月18日（星期六）工作12小時之情形，而上訴人給付上開延長工時之工資未將汽車津貼計入每小時之工資額，致實際給付楊君之延長工時工資額僅為3,868元，而非應付金額之4,685元；實際給付簡君之延長工時工資僅為10,898元，而非應付金額之13,026元等事實，核與卷內證據資料相符，並為上訴人所不爭執，則原審依調查證據之辯論結果，而作成原判決

論明：上訴人訂定「汽車津貼給付辦法」按所雇勞工職等決定每月核給汽車津貼金額，顯屬僱傭關係成立之初，勞雇雙方即已合致之勞動報酬條件，為勞工因特殊工作條件而增加之報酬，雇主負給付義務，並無任意給與之自主性，自非恩惠性給與，核屬「勞務對價」及「經常性給與」之工資。復衡諸本件案關勞工楊君與簡君就里程逾30公里部分須詳載目的地（為計算里程數）係依據上訴人所訂之差旅費補貼方式申報差旅費用，益徵上開汽車津貼之性質有別於勞動基準法施行細則第10條第9款所定「差旅費、差旅津貼」，亦非恩惠性、勉勵性給與，自不能排除於勞動基準法第2條第3款所定經常性給與之外。上訴人雖主張汽車津貼係補助公務支出油料、折舊與維修保養等與車輛相關之費用乙節，惟員工領取上開汽車津貼無須具體申報，況且上訴人係以職等高低、擔任管理職與否區別核給汽車津貼多寡，亦與折舊損失及維修保養費用高低無涉，其主張要非可採。再者，上訴人為世界知名半導體設備領導廠商，轄下員工人數眾多，關於員工薪津給付均訂有周密規則以資遵循，故其對於我國勞動基準法關於工資之規範當知之甚稔，卻將具工作報酬性質之系爭汽車津貼給付排除於工資之範疇外，未將之計入楊君與簡君之工資總額以計算渠等延長工時工資，而違反勞動基準法第24條規定，亦屬有過失。原處分認定上訴人違反勞動基準法第24條第1項、第2項規定，依同法第79條第1項第1款裁處法定最低罰鍰，並依第80條之1第1項規定，公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，於法核無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合，而駁回上訴人在原審之訴，已詳述其得心證之理由及法律上意見，並無違誤。

㈦關於上訴意旨援引本院93年度判字第923號、106年度判字第746號及107年度判字第545號判決意旨，主張勞動基準法第2條第3款所稱工資，須具備「勞務對價性」及「給付經常性」要件，二者缺一不可，惟原處分及訴願決定認僅具備「勞務對價性」或「經常性」其一即屬工資於法有違，原判

決未予撤銷糾正，仍遞予維持原處分及訴願決定之合法性，顯有行政訴訟法第243條第1項判決不適用法規或適用不當之違法云云。惟原處分認定事實與應適用法律之要件涵攝，若均無違誤，並形成正確之結論者，並不因其理由論述稍有不足或略具瑕疵，而構成應予撤銷之事由。是以，本院上開判決先例就工資之成立要件固明示須具有「勞動對價」及「經常性給與」之二個要件，但均一致表示：判斷某一支給是否為「經常性給與」，應該就個案之實質內涵決定，而不是以其給付時所使用「名目」為準，應依給付之原因、目的及要件等具體情形，依一般社會通念以為判斷之法律見解。經核原處分認事用法既無違誤，訴願決定予以維持自無不合，當不能因訴願決定就工資要件之論述略有不足，即構成原處分及訴願決均應予撤銷之理由，則原判決予以維持，自無判決不適用法規或適用不當之違法可指。

㈧綜上所述，原判決斟酌全辯論意旨及調查證據結果，據以駁回上訴人在原審之訴，於法尚無不合。上訴意旨指摘原判決有適用法規不當、違反論理法則及認定事實不依證據等違法情形，應予廢棄，難認有理由，應予駁回。

六、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　2　　月　　24　　日

最高行政法院第一庭

審判長法官　侯　東　昇

法官　王　碧　芳

法官　簡　慧　娟

法官　鍾　啟　煌

法官　蔡　紹　良

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　111　　年　　2　　月　　25　　日

書記官　莊　子　誼