最　高　行　政　法　院　判　決

109年度上字第799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

上列當事人間勞動檢查法事件，上訴人對於中華民國109年5月14日臺北高等行政法院108年度訴字第14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：

㈠上訴人係經營機械設備製造業、半導體設備業等業務，為適用勞動基準法之行業。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簡政偉（下稱簡君）於106年11月18日、勞工楊長壽（下稱楊君）於106年11月3日及同年11月15日有延長工作時間之情形，惟上訴人未將屬於經常性給與之汽車津貼計入每小時工資額，而有違反勞動基準法第24條第1項及第2項規定，未足額給付簡君及楊君延長工時工資之情事。

㈡案經被上訴人審查屬實，依勞動檢查法第25條規定，以107年2月14日竹環字第1070006234號函（下稱原處分）檢送勞

動條件檢查結果通知書，命上訴人即日起依規定改善，並於違規場所明顯易見處公告7日以上。上訴人不服原處分，循序向臺北高等行政法院（下稱原審）提起行政訴訟，聲明：原處分及訴願決定關於命上訴人即日起依規定改善部分均撤銷；確認原處分關於命上訴人於違規場所明顯易見處公告7日以上部分違法。經原審以108年度訴字第14號判決（下稱原判決）駁回其訴後，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新竹市政府業已依據行政程序法第15條第2項、科學工業園區勞工業務處理辦法（107年11月9日更名為「科學園區勞工業務處理辦法」）第4條規定，以99年1月11日府勞就字第09990003152號公告將新竹科學園區屬該市轄管勞工行政業務，自99年1月1日起委託被上訴人執行，委託事項包括：新竹科學工業園區屬新竹市轄管勞工安全衛生、勞動檢查、勞資關係、勞動條件、性別工作平等、職工福利、職業訓練、就業服務及其他有關勞工行政事項等。是被上訴人為受新竹市政府委託辦理執行勞動檢查機關，而上訴人位處新竹科學園區內，被上訴人就本件自有處理權限。

㈡被上訴人依勞動基準法第1條規定之立法目的及第2條第3款關於工資之定義規定，以勞工因工作獲致之報酬，只要實質上是其因提供勞務由雇主所獲得之對價，即為工資，不因其給付項目之名義究為工資、薪金、獎金、津貼或其他名目而有不同。而參據上訴人自行訂定之「汽車津貼給付辦法」，由該辦法關於「新任職者，需於3個月試用期滿通過期滿相關規定後，於期滿日後開始領取汽車津貼補助；如有下列任一情況，用人單位主管可自行決定是否於報到生效日立即給汽車津貼補助」之規定，審酌上訴人不論勞工出差次數多寡，亦不論是否發生出差事實或出差所生油耗是否超過每月給與汽車津貼，且無須檢附任何憑證或單據，即按照不同職等，依所定「汽車津貼給付辦法」表列金額，每月定期、定

額發給汽車津貼補助。因而認定系爭汽車津貼係勞工因任職工作而固定可獲得之報酬，乃勞工提供勞務而自雇主獲致之對價，屬人事制度上之目的性、定期定額之給與，並非臨時性之給與，亦非雇主基於勉勵、恩惠、照顧等目的所為之福利措施，其性質應為工資，非屬實報實銷之差旅費。

㈢上訴人未將楊君及簡君每月無須檢附任何單據、憑證，即可依其職等各自領取之汽車津貼25,000元列入工資額之計算基礎，並據以計算延長工時工資，致未足額給付渠等延長工時工資，即有違反勞動基準法第24條第1項及第2項規定，且被上訴人因上訴人有上開違反勞動基準法第24條第1項及第2項規定之情形，另案依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，裁處上訴人罰鍰、公布其名稱及負責人姓名後，上訴人雖循序提起撤銷訴訟救濟，已經原審就兩造關於系爭汽車津貼性質究為工資或差旅費之重要爭點，本於兩造完足之舉證及辯論結果，作成系爭汽車津貼為工資之實質認定，以107年度訴字第1612號判決駁回，由此益徵上訴人確已違反勞動基準法第24條第1項及第2項規定，自該當勞動檢查法第25條第1項所定事業單位「有違反勞動法令規定事項者」之要件，被上訴人據以作成原處分命上訴人即日起依規定改善，並於違規場所明顯易見處公告勞動檢查結果7日以上，於法核屬無違。

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號等判決中闡釋甚明。是訴願決定認僅具備「勞務對價性」或「經常性」其一即屬工資，已悖於本院及我國其他法院長年多數穩定見解而於法有違。詎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，顯然未盡行政法院確保國家行政權合法行使之職責，構成行政訴訟法第243條第1項判決不適用法規或適用不當之違法。

㈡上訴人於原審已主張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，後者性質相當於雇主給付租金（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，亦由渠等自駕；況上訴人招募同案關勞工職務之工作時，從未要求應徵者會駕駛並自備車輛供出差或其他公務使用而領有汽車津貼福利；復提出租車市場行情，或員工以「公司車里程」申報所獲差旅費較以「個人車里程」申報者低，其間差額即由汽車津貼填補暨所訂「汽車津貼給付辦法」為變相提供公務車等足證該津貼不具勞務對價性之諸多事證。詎原判決完全未於理由項下說明其取捨意見即逕予不採上開主張，又不察多數一般公司就發放紅利、獎金、節金均會制訂規則或辦法以資遵循並昭公信，僅單純重複訴願決定理由，顯有不備理由、違背論理法則之違法。至「汽車津貼給付辦法」規定成為正式員工方得領取，要無從據以論證其具勞務對價性。

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。是原判決重複訴願決定理由，仍宥於「實報實銷之補償才能認為非屬工資」之傳統概念，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。況現代職場中公、私領域交融已蔚為趨勢，員工以私人物品處理公務屢見不鮮，許多雇主甚為體恤員工並落實勞動基準法保障勞工之立法目的，對於員工私人物品做公務使用往往給與一定補償，而此類補償不論係一次性或定期定額，均應為公司使用員工個人物品之對價或租金，實與所提供之勞務無涉，若仍固守前述原判決所執傳統概念，不但不合法，且將造成雇主

體恤員工之美意消失殆盡，並與勞動基準法保障勞工之目的相悖。

㈣法官應斟酌兩造於全案所提呈之事實及證據，獨立審判並僅受法律之拘束，有司法院釋字第530號解釋理由書之旨可參。然原判決僅以原審107年度訴字第1612號判決亦駁回上訴人之訴，逕認上訴人確有違反勞動基準法第24條第1項、第2項之情事，就上訴人於原審提呈諸多本件汽車津貼不具勞務對價性之證據，全然未予斟酌，且皆未說明不採理由，有違反審判獨立原則、認定事實不依證據及判決不備理由之違法。

五、經核原判決駁回上訴人在原審之訴，認事用法並無違誤。茲就上訴理由，再予論述如下：

㈠按勞動檢查法第4條規定：「勞動檢查事項範圍如左：一、依本法規定應執行檢查之事項。二、勞動基準法令規定之事項。三、勞工安全衛生法令規定之事項。四、其他依勞動法令應辦理之事項。」第25條規定：「（第1項）勞動檢查員對於事業單位之檢查結果，應報由所屬勞動檢查機構依法處理；其有違反勞動法令規定事項者，勞動檢查機構並應於10日內以書面通知事業單位立即改正或限期改善，並副知直轄市、縣（市）主管機關督促改善。對公營事業單位檢查之結果，應另副知其目的事業主管機關督促其改善。（第2項）事業單位對前項檢查結果，應於違規場所顯明易見處公告7日以上。」同法施行細則第21條規定：「（第1項）事業單位對勞動檢查機構所發檢查結果通知書有異議時，應於通知書送達之次日起10日內，以書面敘明理由向勞動檢查機構提出。（第2項）前項通知書所定改善期限在勞動檢查機構另為適當處分前，不因事業單位之異議而停止計算。」；又勞動基準法第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。」

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機械設備製造業，其所僱勞工簡君於106年11月18日、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之情形，而上訴人給付上開延長工時之工資未計入每月定期定額給付之汽車津貼等事實，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，並參酌相同事實已據原審107年度訴字第1612號判決認定屬於工資範疇在案，而作成原判決論明：揆諸勞動基準法立法目的及第2條第3款工資定義，並參據上訴人所訂「汽車津貼給付辦法」，暨該辦

法有關「新任職者，需於3個月試用期滿通過期滿相關規定後，於期滿日後開始領取汽車津貼補助；如有下列任一情況，用人單位主管可自行決定是否於報到生效日立即給汽車津貼補助」之規定，審酌上訴人不論出差次數多寡，亦不論是否發生出差事實或出差所產生之油耗是否超過每月給與汽車津貼，且無須勞工檢附任何憑證或單據，即按不同職等，依所定汽車津貼給付辦法表列之金額，每月定期、定額發給汽車津貼補助，自係勞工因任職工作而固定可獲得之報酬，乃勞工提供勞務而自雇主獲致之對價，屬人事制度上之目的性、定期定額之給付，並非臨時性之給與，亦非雇主基於勉勵、恩惠、照顧等目的所為之福利措施，其性質應為工資，非屬實報實銷之差旅費等理由。並進而論斷上訴人未將此津貼納入楊君及簡君工資之計算基礎，並據以計算延長工時工資，致未足額給付渠等延長工時工資，違反勞動基準法第24條第1項、第2項規定，該當勞動檢查法第25條第1項所定事業單位「有違反勞動法令規定事項者」之要件，被上訴人據以作成原處分命上訴人即日起依規定改善，並於違規場所明顯易見處公告勞動檢查結果7日以上，自屬適法，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違反審判獨立原則、認定事實不依證據及判決不備理由之違法情形，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