

最 高 行 政 法 院 判 決

111年度上字第389號

上 訴 人 開發工業股份有限公司

代 表 人 董瀚文

訴訟代理人 洪錫鵬 律師

被 上 訴 人 高雄市政府勞工局

代 表 人 周登春

訴訟代理人 許宏竹

陳彥宏

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國111年3月10日高雄高等行政法院110年度訴字第306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、被上訴人於民國109年12月15日派員對上訴人實施勞動檢查結果，認上訴人所僱勞工王健雄（下稱王員）於80年6月19日任職，退休生效日期為109年9月30日，適用勞動基準法（下稱勞基法）之工作年資為29年3個月11日，應計44.5【（15×2）+14+0.5】個基數，然上訴人於核算退休金平均工資時，未將王員派駐中國廈門期間按月領取之人民幣約1萬元津貼（即上訴人所稱差旅津貼，下稱系爭津貼）納入平均工資計算，逕為採算平均工資僅新臺幣（下同）6萬5,545元，退休金291萬6,753元（6萬5,545元×44.5個基數），致發給王員之退休金數額有未符法定標準之情事。被上訴人審酌查證之事實及上訴人陳述意見後，認上訴人違反勞基法第55條規定，爰以110年4月28日高市勞條字第11033317600號裁處書（下稱原處分）依同法第78條第1項及第80條之1規

01 定，裁處30萬元罰鍰，並公布處分資料。上訴人不服，提起
02 訴願，遭決定駁回，遂提起本件行政訴訟，並聲明：訴願決
03 定及原處分均撤銷。經高雄高等行政法院（下稱原審）110
04 年度訴字第306號判決（下稱原判決）駁回後，遂提起本件
05 上訴，並聲明：原判決廢棄；訴願決定及原處分均撤銷。

06 二、上訴人起訴主張、被上訴人於原審之答辯及聲明，均引用原
07 判決所載。

08 三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：

09 (一)勞基法第2條第1款、第3款規定意旨，可知勞基法上所稱之
10 「工資」，係指勞工為雇主從事工作獲得之報酬，且需符合
11 「勞務對價性」及「經常性之給與」之要件。又勞工獲得之
12 特別給予，究應歸屬於工資或勞基法施行細則第10條各款名
13 目之非工資，仍應就給予之實質內涵，就是否符合「勞務對
14 價性」及「經常性之給與」之要件為判斷。

15 (二)上訴人係以王員長期派駐廈門，擔任協理職務，提供勞務，
16 始給予之報酬。亦即上訴人提供較為優渥之薪資條件，換取
17 王員同意遠赴國外工作提供勞務之對價，以酬傭國外工作之
18 特殊辛勞及生活上不便，核與「工作地點及工作環境提供勞
19 務」直接相關，應認屬勞工「於海外不同環境下提供勞務」
20 所得之報酬一部分，具有勞務對價之性質。

21 (三)王員派駐期間長達3年，上訴人均依海外駐在管理辦法訂定
22 之計算標準，按月發給該項津貼，從無例外，顯非短期性、
23 臨時性之給予，系爭津貼不應歸屬於勞基法施行細則第10條
24 第9款所指之差旅津貼。不論其形式上使用名稱為「派駐津
25 貼」或「差旅津貼」，就其實質內涵認定，應屬勞基法第2
26 條第3款工資之範疇。系爭津貼雖由廈門公司依上訴人核定
27 金額給付予王員，惟此係廈門公司基於其與上訴人間之內部
28 關係，代替上訴人為債之清償行為，並不影響上訴人方為工
29 資給付義務人之認定。

30 (四)上訴人公司經營已久，具相當規模，衡情對勞基法工資範圍
31 之規定，應有所瞭解，難以諉為不知法規。又系爭津貼金額

01 非小，對王員退休金數額影響甚鉅，倘上訴人就系爭津貼應
02 否納入工資有所疑慮，理應積極詢問勞工主管機關，並與王
03 員協調解決方案，或先依「對勞工有利方向之判斷」發給退
04 休金，俟「對勞工不利之判斷」明確時，再將該等給付排
05 除，然上訴人捨此不為，逕將系爭津貼排除於退休金平均工
06 資之計算基礎，顯有應注意能注意而未注意之過失。被上訴
07 人審酌上訴人違章情節，依勞基法第78條第1項及第80條之1
08 規定，裁處最低額30萬元罰鍰，並公布相關處分資料，未逾
09 越法定裁量範圍，並無違反比例原則，亦無裁量濫用或裁量
10 怠惰情事，核係考量上訴人違章程度所為之適切裁罰，於法
11 並無違誤等情，乃判決駁回上訴人之訴。

12 四、本院經核原判決駁回上訴人在原審之訴，並無違誤，茲就上
13 訴意旨補充論斷於下：

14 (一)按勞基法第2條第1款、第3款、第4款規定：「本法用詞，定
15 義如下：一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。
16 ……三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪
17 金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之
18 獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。四、平均
19 工資：指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以
20 該期間之總日數所得之金額。……」勞基法施行細則第10條
21 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
22 係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎
23 金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、
24 節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午
25 節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教
26 育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶
27 由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償
28 費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支
29 付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作
30 服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中
31 央目的事業主管機關指定者。」

01 (二)依勞基法第2條第1款、第3款規定意旨，可知勞基法上所稱
02 之「工資」，係指勞工為雇主從事工作獲得之報酬，且需符
03 合「勞務對價性」及「經常性之給與」之要件，包括工資、
04 薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付
05 之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。關於是否符合
06 上開要件之判斷，應就雇主給予勞工金錢之實質內涵，即給
07 付之原因、目的及要件等具體情形，依一般社會通念為之，
08 而與其給付時所使用之名稱無關。至於勞基法施行細則第10
09 條規定，係將本質上與勞務對價性無關之給與類型化，列舉
10 其名目（第1款至第11款），明文排除於工資範疇之外。是
11 以，勞工獲得之特別給與，究應歸屬勞基法第2條第3款之工
12 資或勞基法施行細則第10條各款名目之非工資，依符合授權
13 母法之解釋，應就給與之實質內涵，是否符合「勞務對價
14 性」及「經常性之給與」之要件為判斷，不得徒憑形式上之
15 給付名目逕認其為恩惠或勉勵性質之給與。

16 (三)勞基法第55條第1項第1款及第2項規定：「（第1項）勞工退
17 休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1年給與兩
18 個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最
19 高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以
20 1年計。……（第2項）前項第1款退休金基數之標準，係指
21 核准退休時1個月平均工資。」同法第78條第1項規定：「未
22 依……第55條規定之標準或期限給付者，處新臺幣30萬元以
23 上150萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期未給付者，應
24 按次處罰。」同法第80條之1第1項及第2項規定：「（第1
25 項）違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事
26 業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文
27 及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處
28 罰。（第2項）主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關
29 之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕
30 重之標準。」

01 (四)經查，王員自80年6月19日起受僱於上訴人，接受上訴人106
02 年5月11日發布之人事派令，自106年6月1日起，調派前往上
03 訴人投資之子公司即廈門公司工作，擔任協理，嗣於109年9
04 月30日退休，退休前半年派駐廈門期間，按月領取除由上訴
05 人以新臺幣發給之原本薪資外，另外領取由廈門公司按月發
06 給人民幣約1萬元之系爭津貼，然上訴人於核算退休金平均
07 工資時，未將系爭津貼納入平均工資計算，逕為採算平均工
08 資僅6萬5,545元，退休金291萬6,753元（6萬5,545元×44.5
09 個基數），致發給王員之退休金數額有未符法定標準等情，
10 為原審依調查證據之辯論結果所確定之事實，核與卷內證據
11 相符。原判決據以論明系爭津貼性質上屬勞基法第2條第3款
12 規定之工資，而非勞基法施行細則第10條第9款所指之「差
13 旅津貼」，上訴人已違反勞基法第55條規定，被上訴人審酌
14 上訴人違章情節，依勞基法第78條第1項及第80條之1規定，
15 裁處最低額30萬元罰鍰，並公布相關處分資料，未逾越法定
16 裁量範圍，並無違反比例原則，亦無裁量濫用或裁量怠惰情
17 事。原判決業敘明其判斷之依據及得心證之理由，並就上訴
18 人在原審之論據，何以不足採取，分別予以指駁甚詳，並無
19 違反證據法則、經驗法則或論理法則等情事。原判決因而駁
20 回上訴人在原審之訴，認事用法並無違誤，經核並無判決違
21 背法令之情形。

22 (五)所謂判決不備理由，係指判決全然未記載理由，或雖有判決
23 理由，但其所載理由不明瞭或不完備，不足使人知其主文所
24 由成立之依據等情形，至所載理由雖稍欠完足，如不影響判
25 決基礎者，尚難謂有理由不備之違法。又勞基法上所稱之
26 「工資」，係指勞工為雇主從事工作獲得之報酬，且需符合
27 「勞務對價性」及「經常性之給與」之要件。至是否符合上
28 開要件之判斷，應就雇主給與之實質內涵，即給付之原因、
29 目的及要件等具體情形，依一般社會通念判斷之，而與其給
30 付時形式上所使用之名目無關，已論述如前。原判決就系爭
31 津貼性質上屬勞基法第2條第3款規定之工資，而非勞基法施

行細則第10條第9款所指之「差旅津貼」，業已論明上訴人係以王員長期派駐廈門，擔任協理職務，提供勞務，始給予之報酬。亦即上訴人提供較為優渥之薪資條件，換取王員同意遠赴國外工作提供勞務之對價，以酬備國外工作之特殊辛勞及生活上不便，核與「工作地點及工作環境提供勞務」直接相關，應認屬勞工「於海外不同環境下提供勞務」所得之報酬一部分，具有勞務對價之性質。上訴人就系爭津貼有最終核定權限，非廈門公司所得逕行變更或決定，上訴人始為決定系爭津貼給付對象及給付金額之雇主。王員派駐期間長達3年，上訴人均依海外駐在管理辦法訂定之計算標準，按月發給該項津貼，從無例外，顯非短期性、臨時性之給予，不論其形式上使用名稱為「派駐津貼」或「差旅津貼」，就其實質內涵認定，應屬勞基法第2條第3款工資之範疇等情，揆諸前開規定及說明，於法洵無違誤。又民事法院之裁判，不能拘束本院，且個案具體情節有別，亦無從比附援引。上訴人所舉最高法院86年度台上字第255號及106年度台上字第2679號民事裁判要旨，涉及勞工派駐國外工作，雇主給與津貼之性質及個案事實認定，與本案情節不同，無從比附援引。上訴意旨主張差旅津貼並非經常性給與，即非屬勞基法第2條第3款所稱之工資，且勞基法施行細則第10條第9款亦將差旅費、差旅津貼排除於勞基法第2條第3款所稱之經常性給與範圍之外，原審就上開最高法院民事裁判要旨為何不足採憑，未於判決理由說明，顯有違背行政訴訟法第243條第2項第6款判決不備理由之當然違背法令云云，並非可採。

(六)次按人民之工作權，應予保障；且國家為改良勞工之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工之法律，實施保護勞工之政策，憲法第15條及第153條第1項定有明文。勞基法第1條規定：「（第1項）為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。（第2項）雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」足見勞基

01 法係為實現憲法第15條及第153條所示國家應保障勞工工作
02 權之意旨，而規範勞雇關係之最低勞動條件，落實保障勞工
03 權益之本旨。故勞基法公布施行後，各事業單位雖仍得依其
04 事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，惟其與勞工
05 約定之勞動條件仍不得低於勞基法所定之最低標準，否則，
06 即失其規範之效力，而應以勞基法規定之最低勞動條件為依
07 據。查王員按月領取之系爭津貼，與其於派駐廈門期間提供
08 勞務有對價關係，且長達3年以上，屬常態性給付，核與差
09 旅津貼之意涵，尚有不同，已據原判決依法認定如前，原判
10 決據以論明勞工領取之給予，倘性質上屬於工資，依勞基法
11 第2條第4款規定，自應採計為平均工資之計算基礎，並依勞
12 基法第55條規定標準計算退休金，此係保障勞工經濟生活之
13 強制規定。雇主訂定之工作規則、管理辦法，倘有違反上開
14 強制規定，自屬無效等情，於法核無違誤。上訴意旨主張上
15 訴人所制定之海外駐在管理辦法規定，係經上訴人之董事會
16 及股東會決議通過，應屬上訴人內部之自治範疇，未違反公
17 序良俗或強制規定，且王員於派駐前往大陸子公司任職時即
18 與上訴人合意議定薪資範圍，其中所領取之差旅津貼並不列
19 入退休金之平均工資計算，故上訴人依海外駐在管理辦法規
20 定未將差旅津貼納入退休金之平均工資計算，應無違法可言
21 云云，無非重述其在原審業經提出而為原判決摒棄不採之主
22 張，並執其個人主觀之見解，就原審所為論斷任加指摘，洵
23 不足採。

24 (七)末按上訴人為適用勞基法之行業，本應善盡履行勞基法所課
25 予雇主之行政法上義務，而勞基法第55條第1項第1款及第2
26 項規定已明文規定勞工退休金之給與標準及計算方式，上訴
27 人自應遵守依規定給付勞工退休金之作為義務。系爭津貼屬
28 勞基法所稱「工資」之一部分，則王員退休前6個月內，即1
29 09年4月至9月實際領取之系爭津貼，自應納入工資總額以計
30 算其平均工資，惟上訴人將王員於上開6個月內領取之系爭
31 津貼排除而未納入平均工資之計算基礎，足認上訴人確有未

01 依勞基法第55條第1項第1款及第2項規定標準給付王員退休
02 金之違規行為，已據原審依調查證據之辯論結果依法認定無
03 訛。原判決敘明上訴人係58年6月4日經核准設立，資本額逾
04 4.7億元，可見公司經營已久，具相當規模，衡情對勞基法
05 工資範圍之規定，應有所瞭解，難以諉為不知法規。又系爭
06 津貼金額非小，對王員退休金數額影響甚鉅，倘上訴人就系
07 爭津貼應否納入工資有所疑慮，理應積極詢問勞工主管機
08 關，並與王員協調解決方案，或先依「對勞工有利方向之判
09 斷」發給退休金，俟「對勞工不利之判斷」明確時，再將該
10 等給付排除，然上訴人捨此不為，逕將系爭津貼排除於退休
11 金平均工資之計算基礎，顯有應注意能注意而未注意之過
12 失，依行政罰法第7條第1項規定，自應受罰，被上訴人審酌
13 上訴人違章情節，依勞基法第78條第1項及第80條之1規定，
14 裁處最低額30萬元罰鍰，並公布相關處分資料，未逾越法定
15 裁量範圍，並無違反比例原則，亦無裁量濫用或裁量怠惰情
16 事，核係考量上訴人違章程度所為之適切裁罰，判決駁回上
17 訴人之訴，揆諸前開規定及說明，依法核無不合。上訴意旨
18 主張上訴人前已於110年2月4日將上訴人所核算之退休金撥
19 付王員，足見上訴人始終有要依勞基法第55條給付退休金予
20 王員，僅雙方就有關王員在派駐上訴人大陸子公司期間支領
21 之差旅津貼是否應於退休時列入平均工資計算存有爭議，且
22 此項爭議尚待司法途徑解決，上訴人應無故意或過失。原審
23 就上訴人上開主張亦未於判決理由詳為論列為何不足採憑，
24 遽駁回上訴人在原審之訴，顯有違背行政訴訟法第243條第2
25 項第6款判決不備理由之當然違背法令云云，無非重述其在
26 原審業經主張而為原判決摒棄不採之陳詞，再予爭執，尚無
27 可採。

28 五、綜上所述，上訴人之主張均無可採，原判決駁回上訴人在原
29 審之訴，核無違誤。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予
30 廢棄，為無理由，應予駁回。

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

03 中 華 民 國 112 年 5 月 16 日

04 最高行政法院第一庭

05 審判長法官 吳 東 都

06 法官 洪 慕 芳

07 法官 王 俊 雄

08 法官 侯 志 融

09 法官 許 瑞 助

10 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

11 中 華 民 國 112 年 5 月 16 日

12 書記官 章 舒 涵