# 最　高　行　政　法　院　裁　定

111年度上字第535號

上　訴　人　天開顧問股份有限公司

代　表　人　陳品妤
訴訟代理人　高宏銘　律師
複 代理 人　廖至中　律師
被 上訴 人　臺北市政府勞動局

代　表　人　陳信瑜
訴訟代理人　劉師婷　律師

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國111年5月26日臺北高等行政法院110年度訴字第1212號判決，提起上訴，本院裁定如下：

主　文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、按對於高等行政法院判決之上訴，非以其違背法令為理由，不得為之，行政訴訟法第242條定有明文。依同法第243條第1項規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；而判決有同法條第2項所列各款情形之一者，為當然違背法令。是當事人對於高等行政法院判決上訴，如依行政訴訟法第243條第1項規定，以高等行政法院判決有不適用法規或適用不當為理由時，其上訴狀或理由書應有具體之指摘，並揭示該法規之條項或其內容；若係成文法以外之法則，應揭示該法則之旨趣；倘為司法院大法官解釋，則應揭示該解釋之字號或其內容。如以行政訴訟法第243條第2項所列各款情形為理由時，其上訴狀或理由書，應揭示合於該條項各款之事實。上訴狀或理由書如未依此項方法表明，或其所表明者與

上開法條規定不合時，即難認為已對高等行政法院判決之違背法令有具體之指摘，其上訴自難認為合法。

二、上訴人經營影片製作業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。被上訴人於民國110年1月5日實施勞動檢查，發現上訴人與所僱勞工鄭惠文（下稱鄭君）約定每月工資為新臺幣（下同）50,000元（含全勤獎金、交通費補助、差旅津貼及教育補助等），每月5日至10日間給付上個月工資，109年1月至4月工資以現金簽收方式給付，並查得上訴人未全額直接給付鄭君109年4月份之工資。被上訴人以上訴人涉有工資未全額直接給付勞工，違反勞基法第22條第2項規定，乃函請上訴人立即改善及陳述意見，經上訴人陳述意見後，被上訴人仍審認上訴人違規事實明確，違反勞基法第22條第2項規定，且為乙類事業單位，爰依同法第79條第1項第1款、行為時第80條之1第1項及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第3點及第4點項次13等規定，以110年4月16日北市勞動字第11060067351號裁處書（下稱原處分），處上訴人罰鍰20,000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：訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷；確認原處分公布上訴人名稱及負責人姓名部分違法。經臺北高等行政法院（下稱原審）110年度訴字第1212號判決（下稱原判決）駁回後，提起上訴。

三、上訴人對原判決提起上訴，雖以該判決違背法令為由，主張略以：㈠鄭君之交通費補助、差旅津貼係因其宜蘭、臺北兩地往來提供勞務並剛到職，上訴人基於體恤員工之善意，將此2項補助款先核算較高之4,500元，而於109年1月起，依實際支出為給付，並協議簡化程序，由上訴人給付略高於實際支出之交通費1,700元及差旅津貼1,225元，依民事法院實務見解，非屬工資；又上訴人給付鄭君教育補助4,700元，係因鄭君向上訴人表示其有3名子女皆在學，上訴人基於照顧員工之善意，即於108年12月1次性給付鄭君教育補助，此非鄭君提供勞動之對價，亦非經常性之給與；另上訴人於108

年12月1次性給付鄭君獎金1,225元，係因其剛到職，上訴人為激勵鄭君之士氣所為之給與，屬勞基法施行細則第10條第2款具有恩惠、勉勵性質之給與，非所謂工資。原判決誤將上開給與之法律性質認定為工資，並未具體說明何以符合「經常性」及「勞務對價性」等工資之法定要件，有判決不備理由及適用法規不當之違法。鄭君離職後，要求上訴人將109年任職期間各項款項列明，上訴人始製作其於109年5月16日所簽署之公司應支付款項與離職員工應交接事宜文件，然文件製作人李明娟非會計專業，不瞭解薪資結構之意義，誤將鄭君應領之薪資38,000元及上訴人私人承諾贈與鄭君之12,000元直接加總為50,000元而直接填寫於固定薪資欄位，所載之各項金額實有錯誤，與事實多有出入。原判決未詳加調查，亦未說明可採之理由，率即以之作為認定鄭君工資為50,000元之依據，有判決不備理由之違法。㈡上訴人向鄭君表示欲調降其工資時，鄭君僅表示因其有貸款需求，怕調降勞工保險（下稱勞保）級距會影響其貸款金額，故希望降薪後不要對應調降其投保之勞保級距。若受僱人不同意降薪時，應是直接就工資表示不同意降薪，豈會跳過工資不談，而表示不要調整勞保級距？惟原判決一方面認定鄭君已明確向上訴人表示「不要調整我的勞保級距」，另一方面卻又認此無從認定鄭君有同意降薪，顯已違背經驗法則及論理法則等語。

四、惟查，原判決已敘明：㈠勞基法上所稱之「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，且須藉由其是否具「勞務對價性」及「經常性給與」為觀察，並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，非僅以雇主給付時所使用之「名目」為準。依上訴人代表人於110年1月5日勞檢會談陳述：（問：請問貴單位與勞工約定發薪日及給付方式？……）公司與其（指

鄭君）口頭約定固定薪資為5萬元（內含全勤獎金、交通費補助差旅津貼及教育補助等），約定每月5日至10日之間給付上月工資……等語，及上訴人所提其與鄭君離職後於109年5月16日所簽署之公司應支付款項與離職員工應交接事宜文件就「薪資計算方式明細」，亦載明鄭君於109年1月至3月份之每月固定薪資為50,000元，且所應扣金額欄也僅列明勞保費（顯示空白）、健保費（顯示空白）、請假及其他（顯示空白）等情，互核相符，衡諸一般社會通念及經驗法則，苟上訴人與鄭君所約定內含全勤獎金、交通費補助差旅津貼及教育補助之每月固定薪資50,000元非屬實在，上訴人實無可能於鄭君離職後再與該員簽署交接事宜文件時，就「薪資計算方式明細」內容為如此記載，上訴人之代表人亦無須於嗣後勞檢會談中為如此陳述，堪認上訴人與鄭君成立勞雇關係後，雙方所約定每月工資50,000元，即係將上訴人之代表人於勞檢會談所稱之全勤獎金、交通費補助差旅津貼及教育補助，當成屬於勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），而屬具工資性質之經常性給與。㈡109年4月9日上訴人之代表人與鄭君通訊軟體對話紀錄內容，皆屬上訴人擷取其代表人與鄭君部分對話，是否為整體對話全貌，本已有疑，況依鄭君所陳，至多僅陳明知道上訴人對其人生評論及工作評價之情節，要難認其有明示同意或足推其有同意上訴人降薪之意；109年3月25日通訊軟體對話紀錄內容，也屬上訴人擷取其代表人與鄭君之部分對話，是否為整體對話全貌，亦已有疑，況依鄭君所陳，至多僅能證明鄭君要求上訴人不要調整其勞保級距及勞保薪資，無從遽認其有明示同意或足推有同意上訴人降薪之意；再依上訴人所提109年4月份員工薪資轉帳支付簽收表、公司應支付款項與離職員工應交接事宜文件所示，鄭君就前者固於簽領欄位簽名，就後者固於離職人員欄位簽名，然依勞基法保護勞工權益立場觀之，鄭君雖知悉其上載有4月份之應發金額及應扣金額，然為求生計所需，未即反對而先行受領19,000餘元，

亦難認與常情有違，實難據之即認鄭君已明示同意或足推其有同意遭上訴人降薪之意等語甚詳。經核上訴意旨無非重述其在原審提出而為原審所不採之主張，就原審取捨證據、認定事實之職權行使，指摘其為不當，並執其一己之見解，就原審已論斷或指駁不採其主張之理由，泛言原判決法規適用不當或不備理由，而非具體表明合於不適用法規、適用法規不當、或行政訴訟法第243條第2項所列各款之情形，難認對原判決之如何違背法令已有具體之指摘。依首揭規定及說明，應認其上訴為不合法。

五、據上論結，本件上訴為不合法。依行政訴訟法第249條第1項前段、第104條、民事訴訟法第95條、第78條，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　8　　月　　30　　日

最高行政法院第三庭

審判長法官　胡　方　新

法官　李　玉　卿

法官　蕭　惠　芳

法官　林　惠　瑜

法官　曹　瑞　卿

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　5　　日

書記官　徐　子　嵐