臺北高等行政法院判決

110年度訴字第730號
110年12月9日辯論終結

原　　告　台灣人壽保險股份有限公司

代　表　人　黃思國（董事長）

訴訟代理人　黃馨慧　律師
　　李有容　律師

被　　告　桃園市政府

代　表　人　鄭文燦（市長）

訴訟代理人　黃慧婷　律師

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國110年5月13日勞動法訴二字第1090027078號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

訴願決定及原處分均撤銷。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

原告係從事人身保險業務，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經被告勞動檢查處於民國109年9月8日實施勞動檢查，發現原告未經勞工謝源良及謝興泰之同意，將其等109年3月薪資明細中之「交通津貼」新臺幣(下同)1萬3,500元及「話務津貼」1,700元，自109年4月1日起，依公告訂定該公司「IC/機場櫃檯人員津貼辦法」，逕自變更及調降改為外勤津貼5,000元，案經被告審認「交通津貼」及「話務津貼」乃係因勞工擔任特定職務（業務推展專員，Insurance Consultant，下稱IC人員）而經常給予之津貼，具有勞務之對價性，應屬工資，故認定原告違反勞基法第22條第2項規定，依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，以

109年11月4日府勞檢字第1090258460號裁處書（下稱原處分）處原告罰鍰2萬元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額並自即日起改善。原告不服，提起訴願仍遭駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、本件原告主張略以：

㈠「交通津貼」及「話務津貼」乃IC人員需因公務支出交通費、油料費及電話費用之補償，其欠缺勞務對價性，性質上自非工資：

1.員工謝源良及謝興泰均為銀行保險部門之IC人員；緣IC人員須負責「於轄區內」推廣教育訓練、行銷技巧，支援通路活動、訓練、考照課程以及市場資訊蒐集等(請參見甲證3第2條第3項規定)，從而經常會在所負責之轄區內往來移動，且實際上經常以私人行動電話聯絡公務，原告考量到IC人員需因公務支出交通費、油料費及電話費，始善意提供「交通津貼」及「話務津貼」，以作為IC人員支出公務費用之補償，此亦為原告企業工會、員工所明知。

2.另一方面，為使銀行保險部門IC人員因公支出交通費、油料費及電話費用之補償，能有發放之依循，原告乃訂有「銀行保險業務津貼辦法」(甲證3)；參照系爭辦法之規定，益足證「交通津貼」及「話務津貼」僅為IC人員因公務支出交通費、油料費及電話費用之補償，並非IC人員勞務之對價：

⑴由銀行保險業務津貼辦法第3條第2項(一)1.及3.明載：「(一)交通津貼：1.各IC責任區內以定額給付，不得再請領出差費；責任區外得依實際狀況簽核。…3.IC跨區支援時始可報請出差費。」等語，即顯見「交通津貼」即係IC人員「責任區內之出差費(即差旅費、交通費、油料費)」。蓋，正因「交通津貼」與「責任區內出差費(即差旅費、交通費、油料費等)」二者性質相同，系爭辦法始規定IC人員不得重複請領，至於IC人員跨區支援所生「責任區外之出差費」，則仍可申報請領，並會依實際狀況簽核給付。

⑵另照銀行保險業務津貼辦法第3條第2項(一)2.之規定，北區IC人員與中南區IC人員之交通津貼金額並不相同，由此足見，交通津貼之金額與IC人員之勞務內容並無相關，而係考量區域範圍大小、交通移動便利性而定。由系爭辦法第3條第2項(一)2.明載：「2.交通津貼之金額與給付方式，公司得依實際狀況簽核調整：…」等語，即可見原告雖為財務作業便利而先行估列交通津貼之金額，然仍保留視IC人員實際交通需求、費用支出等狀況，而簽核調整「交通津貼」金額之空間，亦即原告具有單方調整「交通津貼金」額與給付方式之權限，是「交通津貼」並不具有勞務對價性與給付經常性。

3.由原告與員工謝源良及謝興泰議定之薪津待遇(包含工資與非工資)，僅有本薪、甚或每月業績獎金、年終獎金，全然未有「交通津貼」及「話務津貼」：

⑴勞基法第21條第1項前段規定已明揭：「工資由勞雇雙方議定之。」；然查，原告與員工謝源良及謝興泰議定之薪津待遇(包含工資與非工資)，僅有本薪、甚或每月業績獎金、年終獎金，全然未有交通津貼及話務津貼，此有後述契約文件可稽。

⑵謝興泰親簽之「IC人員聘任合約書」(甲證6)明載：「茲雙方同意訂定本合約，共同信守下列約款：…第四條(報酬及各類獎金)甲方(即謝興泰)之報酬及各類獎金之發放，依甲方之職級按乙方所訂定之『銀行保險部業務推展制度』之規定辦理」；而原告「銀行保險部業務推展制度」第二章關於報酬之規定，只有「底薪」、「每月業績獎金」、「年終獎金」、「IC組長加給」(甲證7第7頁)，完全未有「交通津貼」及「話務津貼」。

4.勞動基準法施行細則(下稱勞基法施行細則)業已將「交通津貼」排除於工資範圍之外，且實務見解亦明確指出，雇主為補償交通費、油料費及電話費用而給付之交通津貼與電話津貼，其性質非屬工資，並不因雇主係以定期定額方式發給，

而變更其「非工資」之性質。勞基法施行細則第10條第9款規定：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。…九、差旅費、差旅津貼及交際費。」，即已將差旅費、差旅津貼排除於工資範圍之外，是性質上屬於差旅費、差旅津貼之交通津貼，自非屬工資。而是否屬於工資應予以實質認定，並不因給付係每月定額給付而逕認其屬於工資，有最高行政法院91年判字第2315號判決：「本件系爭作業用品代金係以在台塑大樓上班者方可領取，且不論員工所任職務性質、工作內容為何，均一律按月發給4,000元，如調至廠區即不再發放，顯非勞工因工作而獲得之報酬，不具勞務之對價，係福利之恩給性給付，非屬工資之一部分甚明，上訴人所稱系爭代金為福利性措施，非員工因工作所得之報酬之詞，核與事實相符，尚足採信。」足參。

5. 被告陳稱使用手機往來聯繫與上網，係員工謝源良及謝興泰勞務提供不可或缺之一部分，故「話務津貼」為渠等提供勞務所為之報償云云；惟查，原告公司非IC人員之內勤同仁，工作上亦有使用電話往來聯繫及上網之必要，倘若「話務津貼」係員工謝源良及謝興泰等IC人員「使用手機往來聯繫與上網」勞務之報酬，則為何其他非IC人員之內勤同仁並未有「話務津貼」？為何只有「使用手機」進行往來聯繫之IC人員有「話務津貼」，「使用辦公室電話」進行往來聯繫之內勤同仁則無「話務津貼」？由此足見，「話務津貼」之發給，確實係為補償IC人員使用手機聯繫業務而支出電話費用之補償，並非其「使用手機」之勞務對價，被告前揭主張，亦屬牽強附會，顯無可採。

6. 被告另稱員工謝源良請假日扣除之計算基準，係以本薪、交通津貼及話務津貼等加總之數額除以請假天數作為扣除部分，可知原告係以員工謝源良實際提供勞務(上班日)作為給付「交通津貼」及「話務津貼」之條件云云；惟「交通津貼」及「話務津貼」之金額，本即是依照各單位部門及各類

同仁之業務特性、需求，以及其平均費用支出狀況，並參酌同業支付水準所計算而得。換言之，原告每月補償之「交通津貼」及「話務津貼」金額，係以IC同仁當月均按既定外勤行程所需支出之交通費、油料費、電話費作為計算基礎，有鑑於此，並考量到「交通津貼」及「話務津貼」純是為補償IC人員之費用支出，非為增加其實質薪資所得甚或給予其額外利益，故在IC人員請假之情形，因請假日無該等交通費及電話費之實際支出，原告乃酌予減少其當月補償金額，此應為事理之當然，不得因此逕謂「交通津貼」及「話務津貼」係IC人員提供勞務之對價。

㈡被告及訴願機關僅單憑原告未事前與員工謝源良及謝興泰個別進行協商乙節，即率斷原告違反勞基法第22條第2項工資應全額給付之規定乃違反行政程序法第36條規定及認定事實之重大錯誤：

1. 員工明知雇主調整薪資，卻未表示任何異議而繼續任職領取薪資之情形，即可能解為該員工已默示同意雇主調整薪資。縱不論「交通津貼」、「話務津貼」並非工資，被告及訴願決定機關未詳實調查員工謝源良及謝興泰是否確實未同意原告於109年4月將「交通津貼」及「話務津貼」統一調整為「外勤津貼」，僅單憑原告在進行系爭津貼調整前「未事先主動與員工謝源良及謝興泰個別進行協商」乙節，不問員工謝源良及謝興泰對於津貼調整究竟有無「默示同意」，即率斷原告未經渠等同意即調降薪資、違反勞基法第22條第2項規定云云，核原處分及訴願決定顯已違反行政程序法第9條、第36條應職權調查證據、有利及不利事項均應一併注意之違法。

2. 謝源良及謝興泰於109年3月以降，對於系爭津貼調整至少存有默示同意之意思，此由員工謝源良及謝興泰非但未曾對系爭津貼調整表示不同意見，更在得知原告遭受本件裁罰之困境後，謝源良特向原告聲明「對於原告109年4月起所調整之IC津貼補助並無異議且配合公司政策」(甲證12)、謝興泰特

向原告出具同意書載：「同意台灣人壽保險股份有限公司於109年3月31日廢止「銀行保險業務津貼辦法」及於109年4月1日新訂「IC/機場櫃台人員津貼辦法」，並願配合上開新訂辦法相關規定辦理」(甲證13)等語，即為昭然。

㈢爰聲明求為判決：原處分及訴願決定均撤銷。

三、被告則以： □

㈠本件「交通津貼」與「話務津貼」實質上為謝源良及謝興泰提供勞務所得之報償，並在時間上與制度上有給付之經常性，自符勞基法第2條第3款規定之「工資」：

1. 參照原告銀行訂定之銀行保險業務津貼辦法（甲證3)，可知謝源良及謝興泰之工作內容係以「轄區」作為勞務提供之範圍，則空間上移動(交通)即作為謝源良及謝興泰勞務提供之內容，此觀謝源良及謝興泰出勤紀錄(乙證1)以「公出」為主自明，又謝源良及謝興泰須在轄區內各處提供勞務，自有使用手機往來聯繫與上網之必要，與屬勞務提供不可或缺之一部分，係業務支出而與勞務之給付有關，則本件「交通津貼」及「話務津貼」為謝源良及謝興泰提供勞務所為之報償，自有勞務對價性無疑。

2. 次查，緣謝源良於2020年2月3、4日及12、13日請4天半薪病假(參乙證1)，其於3月所領工資需扣除前開請假日之工資，觀109年3月工資清冊(乙證2)，謝源良請假日扣除之計算基準，係以本薪、交通津貼及話務津貼等加總之數額除以請假天數作為扣除部分，可知原告係以謝源良實際提供勞務(上班日)作為給付「交通津貼」及「話務津貼」之條件，更彰顯本件「交通津貼」及「話務津貼」之勞務對價性。

3. 末查，本件「交通津貼」及「話務津貼」經由原告訂明於原告銀行保險業務津貼辦法(參甲證3)、原告銀行保險部(資深)AO、IC主管與(資深)IC業務制度(參甲證10)、原告銀行保險業務津貼及獎金辦法(參甲證10)、原告IC/機場櫃台人員津貼辦法(參甲證11)等工作規則中，規定每月提供固定數額予符合特定資格之勞工，於時間上反覆發生，使該勞工於

一定常態之工作下即可獲取該項給付，具有時間上之經常性及制度上之經常性，而非屬勞基法施行細則第10條第9 款不具經常性給與性質之「差旅津貼」。

4. 依被告勞動檢查處109年9月8日訪談紀錄表(乙證3)原告說明略以：「（問：請問原告勞工薪資明細各項性質為何？）答：本薪為每月固定之給予。福儲信託補助為補助勞工購買公司股票。『交通津貼』及『話務津貼』為補貼勞工外勤時之交通費用及電話費，每月皆固定之金額，內容詳如原告之銀行保險業務之津貼辦法，交通及電話費用為簡化同仁業務，不需實報實銷。（問：請問勞工薪資明細中外勤津貼性質為何?）原告考量外勤業務人員交通及電話費用實際成本，取消銀行保險業務之津貼辦法，改以IC/機場櫃台人員津貼辦法給付勞工外勤津貼。（問：請問原告勞工謝源良及謝興泰109年3月工資中有『交通津貼』及『話務津貼』1萬3,500元及1,700元，109年4月變更為外勤津貼5,000元，是否有經勞工同意變更？）未經勞工口頭或書面同意。因原告認為『交通津貼』及『話務津貼』屬福利性質、費用補貼，不屬工資之一部分，故上述津貼僅公布予同仁知悉，並由其主管布達而已。」等語，可知原告已自承其片面減發謝源良及謝興泰具工資性質之「交通津貼」及「話務津貼」，違反勞基法第22條第2項規定甚明。

5. 查原告未經謝源良及謝興泰同意，僅由主管單方宣布109年4月起調降「交通津貼」及「話務津貼」等情，有原告襄理朱君親簽之被告勞動檢查處109年9月8日訪談紀錄表在案，已可認原告有違反勞基法第22條第2項情事屬實，縱原告於訴願程序中提出謝源良110年1月8日email(參甲證12)及謝興泰110年1月12日同意書(參甲證13)，仍對原告於109年4月未經謝源良及謝興泰事前同意調降工資之事實無影響，蓋勞工於勞資關係中屬弱勢，為生計而不得不宣示忠誠之情形屢見不鮮，勞基法為勞工權益最低標準之保障，亦為最後一道防線，若雇主得不經勞工同意片面調降勞工工資，於受主管機

關發見後，基於雇主地位，事後要求或暗示弱勢勞工補提同意證明即可免責的話，無異於架空勞基法第22條第2項規定而將不利亦轉嫁予勞工負擔，使勞基法第1條之立法目的不達。

㈡並聲明求為判決：原告之訴駁回。

四、上開事實概要欄所述之事實經過，除下列爭執事項外，其餘為兩造所不爭執，並有：原處分（本院卷第129頁至130頁）、訴願決定書（本院卷第133頁至139頁）、原告銀行保險業務津貼辦法第3.0版（本院卷第141頁至144頁）、原告與工會於109年6月20日之協商會議紀錄（本院卷第145頁至146頁）、謝源良親簽之「聘任條件確認函」（本院卷第147頁）、謝興泰親簽之「台灣人壽銀行保險部業務推展人員(IC人員)聘任合約書」（本院卷第149頁至151頁）、原告「國內外差旅費報支管理辦法」（本院卷第169頁至173頁）、中國信託人壽銀行保險行銷處(資深)AO、IC主管與(資深)IC業務制度（本院卷第175頁至182頁）、銀行保險業務津貼辦法第1.1版至第1.6版(節錄)（本院卷第183頁至230頁）、IC/機場櫃台人員津貼辦法（本院卷第231頁至233頁）、謝源良聲明同意調整津貼之電子郵件（本院卷第235頁）、謝興泰出具之同意書（本院卷第237頁）、謝源良及謝興泰109年3月工資清冊（本院卷第363頁）、謝源良及謝興泰出勤紀錄（本院卷第365至369頁、第557至563頁）、被告勞動檢查處109年9月8日訪談紀錄表（本院卷第371頁至374頁）、原告公司公告施行「IC/機場櫃檯人員津貼辦法」之內部公文（本院卷第479頁）、105年改制時謝興泰簽署之同意書（本院卷第543頁），及謝興泰及謝源良之勞退提繳資料（本院卷第545頁至549頁）等文件可參，自堪認為真正。是本件爭執事項厥為：「交通津貼」及「話務津貼」是否屬工資？原處分以原告未經謝源良及謝興泰同意，自109年4月起逕予調降「交通津貼」及「話務津貼」，違反勞基法第22條第2項規定，是否有據？

五、本院之判斷：

□㈠本件應適用之法令：

1. 按勞基法第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。」、第22條第2項規定：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」、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100萬元以下罰鍰：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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

2. 次按勞基法上所謂「工資」，依勞基法第2條第3款規定：「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」，同法施行細則第10條第9款規定：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。……九、差旅費、差旅津貼及交際費。……」依前揭規定可知，隨著社會變遷與經濟發展，勞動契約關係中不再純然僅是報酬與勞務提供之對價關係，勞動契約中除了人的從屬性外，逐漸加入經濟與組織從屬性之元素，雇主評估應如何給予勞工報酬，除了考量勞工實際提供勞務之代價外，也包含勞工作為企業組織之一員，基於雇主之照顧義務，而延伸其他種類之給與，因此勞工所受領之各種報酬，名目不勝枚舉，有關勞基法上「工資」認定須藉由其是否具「勞務對價性」及是否屬「經常性給與」而為觀察，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，而非僅以雇主給付時所使用之「名目」為準。

是應可從雇主給付之性質、原因及歷史緣由加以判斷，輔以從勞工之角度出發，觀察勞工於受僱時是否知悉該給付及給付之內容為何以為斷。

㈡經查，原告係從事人身保險業務，為適用勞基法之行業。經被告勞動檢查處於109年9月8日實施勞動檢查，發現原告未經勞工謝源良及謝興泰之同意，將其等109年3月薪資明細中之「交通津貼」1萬3,500元及「話務津貼」1,700元，自109年4月1日起，依公告訂定該公司「IC/機場櫃檯人員津貼辦法」，逕自變更及調降改為外勤津貼5,000元。又勞工謝源良及謝興泰均為IC人員，其等工作之內容包含與所屬轄區之分行經理及行員（理專）應建立互信基礎及長期合作關係，故有頻繁公出及使用手機聯繫等需求，此可參諸原告所提供銀行保險業務津貼辦法第2條有關IC人員任務與執掌之規定及謝源良及謝興泰出勤紀錄即明（本院卷第143頁、第365至369頁、第557至563頁），被告因此認「交通津貼」及「話務津貼」乃係因勞工擔任特定職務而經常給予之津貼，具有勞務之對價性，應屬工資，惟原告於接受訪談時否認此節，並陳稱：「交通津貼」及「話務津貼」為補貼勞工外勤時之交通費用及電話費，每月皆固定之金額，內容詳如原告之銀行保險業務津貼辦法規定，交通及電話費用為簡化同仁業務，不需實報實銷，屬福利性質、費用補貼，不屬工資之一部分等語（乙證3），故原告似將「交通津貼」及「話務津貼」定位為類似企業設備費用等營運成本，IC人員因職務所需所而支出之油資、停車費、過路費、汽車維修耗損及電話費等費用，本應均屬原告公司營運成本之一部，而應由原告負擔，故以前述津貼之方式補助勞工之支出，並非屬勞務之對價，自非「工資」。本院基於下列之理由，認原告之主張為可採：

1.從原告給付之性質、原因及歷史緣由觀察：

有關工資認定之爭議，往往來自於雇主有意識地要將工資給付之性質予以「去勞務對價化」，即以勞動契約或工作規則

創立各種給付之名目，將工資給付內涵從實質工資逐漸往恩惠性給付挪移，使工資報酬偽裝為恩惠性給與，藉此達成迴避雇主應負擔工資給付之責任。查原告於勞工謝源良及謝興泰109年3月薪資明細中所核發「交通津貼」1萬3,500元及「話務津貼」1,700元，乃依據銀行保險業務津貼辦法第3條之規定（甲證3），對IC人員採取定額給付之方式，除於責任轄區外出勤之狀況外，不得再另請領出差費，惟關於IC人員自備汽、機車交通工具，於所屬轄區內出勤所產生之此等燃料費及過路費等費用支出，原告公司早期乃係採實報實銷及部門總額管控之方式，由IC人員檢具單據報銷，有原告「銀行保險部業務推展制度」（101年10月15日編修）、「國內外差旅費報支管理辦法」（104年10月15日最後修訂）在卷可查，嗣原告與中國信託人壽公司（下稱中信人壽）於105年1月1日完成合併(以原告為存續公司)後，因中信人壽關於IC人員交通及話務津貼係採定額給付方式，原告為整合兩公司歧異之制度，並簡化行政流程，始改懸更張改採取定額給付之方式，並修訂銀行保險業務津貼辦法，此亦有原告提出該辦法歷年修訂之第1.1版至第1.6版節錄規定可查（本院卷第183頁至230頁）。是從此津貼歷史演進之軌跡觀之，足見原告公司之交通津貼自始即屬勞基法施行細則第10條第9款所規定差旅費之性質，縱於105年1月1日與中信人壽合併後，改採定額給付方式，亦應無礙其屬差旅津貼之本質，與話務津貼相同均應屬原告對於勞工墊付營運成本之補助性質，並非勞務之對價，亦無雇主刻意巧立名目將實質工資偽裝為恩惠性給與之情，被告未詳予論究此節，僅憑此等津貼之給付與勞工謝源良及謝興泰勞務之提供相關，即遽推認「交通津貼」與「話務津貼」均具勞務對價性，容有未洽。

2.從原告公司所屬勞工之角度及主觀認知為觀察：

觀諸勞工謝源良、謝興泰分別簽立之「聘任條件確認函」、「台灣人壽銀行保險部業務推展人員(IC人員)聘任合約書」

（甲證5、6），可知勞工謝興泰自104年3月4日起即受雇於原告公司，依據其與原告公司間之聘任合約第4條關於報酬及各類獎金發放之約定，悉依前述「銀行保險部業務推展制度」之規定辦理，是其對於轄區內出勤所產生之燃料費及過路費等交通支出，本採實報實銷之制度，而非屬勞務之對價，當為其主觀上所明知，縱原告公司嗣與中信人壽合併後，依銀行保險業務津貼辦法前揭規定，改採定額給付方式，然觀諸系爭辦法第3條第2項(一)1.及3.規定：「(一)交通津貼：1.各IC責任區內以定額給付，不得再請領出差費；責任區外得依實際狀況簽核。……3.IC跨區支援時始可報請出差費。」等語，足見領取交通津貼者原則上即不得再申領出差費，故交通津貼顯為出差費之替代品，具差旅費或差旅津貼之性質，仍應尚不致使勞工誤認係屬勞務之對價，而屬工資之一部分，至話務津貼部分亦應同此理。又況，參諸原告公司與企業工會於109年6月20日調解會議紀錄（甲證4），工會會員出席代表於會議中陳稱：「話務津貼部分，勞工在外跑外務需要用手機撥打電話與各銀行及總公司行政窗口聯繫，且因總公司行政窗口僅有1位，只能撥打市話聯繫且常耗費5分鐘以上時間；交通津貼部分，服務範圍廣，包含油資、停車費、過路費、汽車維修耗損等費用。另外，因業務需要要求銀保專員配合執行大量客戶生調，亦無補貼。」等語（甲證4），益徵話務津貼與交通津貼確屬原告公司對於IC人員因職務所需所支出之油資、停車費、過路費、汽車維修耗損及電話費等費用之補貼無疑，而非屬勞務之對價，此應為原告公司所屬勞工普遍之認知，從而，原告主張：考量到IC人員需因公務支出交通費、油料費及電話費，始善意提供「交通津貼」及「話務津貼」，以作為IC人員支出公務費用之補償，此為原告企業工會、員工所明知等語，尚非全然無據。被告僅憑此等津貼在時間上與制度上有給付之經常性，即逕予認定屬勞基法第2條第3款規定之「工

資」，亦有忽視勞工主觀上之認知而為評價，於法有違，難認可採。

3. 末以，原告公司給付交通津貼及話務津貼之原因與目的，既係因為補貼IC人員頻繁公出所需油資及電話費等費用，則倘IC人員因請假致該等費用支出之頻率減少，原告因此依減少之工作日數，等比例減少交通津貼及話務津貼之補助，亦應與情理相符，尚無從依此推認交通津貼及話務津貼係屬勞務之對價；另原告雖自承於提撥勞工謝源良及謝興泰之退休金時，有將交通津貼及話務津貼納入平均薪資計算（甲證17），然雇主基於勞工退休生活保障之考量，對於工資內涵自主性地採取更為寬鬆之認定立場，乃有利於勞工之作法，應值得鼓勵，不應使其於本件裁罰事件之認定反陷於更不利之地位，況本件原告是否違反勞基法第22條第2項未足額給付工資之規定與勞工退休金之提撥應屬二事，本件仍應回歸勞基法前述「工資」之認定原則為論斷，尚不應依此為不利於原告之認定。故本件交通津貼及話務津貼從原告給付之性質、原因及歷史緣由觀察，佐以從IC人員主觀上對此等津貼之認識出發，爰認原告主張該等津貼不具勞務對價性，非屬工資等語，應屬可採。被告誤認原告涉有工資未全額直接給付勞工之情形，違反勞基法第22條第2項，並據以裁處，於法容有違誤。

六、綜上所述，原處分以原告違反勞基法第22條第2項規定，依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，以109年11月4日原處分處原告罰鍰2萬元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額並自即日起改善，尚有違誤，訴願決定未予糾正，亦有未合。原告訴請撤銷為有理由，爰由本院將訴願決定及原處分均撤銷。

據上論結，本件原告之訴為有理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　30　　日

臺北高等行政法院第三庭

審判長法　官　楊　得　君
法　官　畢　乃　俊
法　官　鄭　凱　文

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所　需　要　件
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
㈡非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。

是否符合㈠、㈡之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　30　　日

書記官　吳　芳　靜