

臺灣臺北地方法院行政訴訟判決

110年度簡更一字第18號

111年3月29日辯論終結

原告 和欣汽車客運股份有限公司

代表人 順翊投資股份有限公司 指定代表人：許慧萍

訴訟代理人 許英傑律師

陳亭熹律師

複代理人 廖芷儀律師

被告 勞動部

代表人 許銘春(部長)

訴訟代理人 王秀雲

陳佳雯

上列當事人間勞保罰鍰事件，原告不服行政院中華民國108年5月2日院臺訴字第1080165025號訴願決定，提起行政訴訟，前經本院以108年度簡字第168號判決原告之訴駁回，而經原告提起上訴，由臺北高等行政法院以109年度簡上字第85號判決將本院108年度簡字第168號判決廢棄發回本院，本院判決如下：

主 文

訴願決定及原處分均撤銷。

第一審及發回前上訴審訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

原告申報訴外人即其所屬被保險人侯乃弘民國104年9月起至105年2月間之月投保薪資為新臺幣（下同）42,000元、105年3月至同年6月之月投保薪資為40,100元。嗣被告於107年7月17日以原告未覈實申報侯乃弘自104年9月1日起至105年6月30日之投保薪資（如附件一），以勞局納字第10701815220號裁處書（即本件原處分），依勞工保險條例（簡稱勞保

條例)第72條第3項規定，按短報之保險費金額，處4倍罰鍰9,924元，原處分並於翌(18)日對原告為送達。原告不服原處分，於107年8月3日申請審議，視同訴願，復於107年8月16日提起訴願，經行政院於108年5月2日以院臺訴字第1080165025號訴願決定駁回，原告不服，提起行政訴訟，經本院108年度簡字第168號行政訴訟判決駁回，原告不服，遂提起上訴，由臺北高等行政法院以109年度簡上字第85號判決將本院108年度簡字第168號判決廢棄發回本院。

二、原告起訴主張：

侯乃弘每月所受領之款項，除薪資外，尚包括預支春節、端午及中秋節金之「季度紅利獎金」，依原告工作規則第19章第1、2、4條及非經常性給予發放管理辦法，屬原告盈餘而發給勞工之款項，為勉勵及感念勞工工作辛勞之恩惠性給與，依勞動基準法(簡稱勞基法)施行細則第10條第3款規定，非屬工資範疇。又侯乃弘所受領之「節約燃料競賽獎金」，係原告依駕駛長節約燃料競賽辦法核發，其目的係為有效節約燃料，並獎勵節約燃料成效良好之駕駛長，而駕駛長是否達到該獎金之核發標準，除取決於駕駛長有無依正常時數行駛、冷氣溫度設定外，尚有不同車種性能及季節溫度等影響油耗之標準，該獎金自非屬經常性給與，且與勞務提供無直接關連，不屬於工資之範疇。被告認「季度紅利獎金」與「節約燃料競賽獎金」屬工資，顯有違誤。另侯乃弘自104年5月至105年6月領取數額不等之「服務獎金」，該獎金須考核個人表現及工作態度，並視雇主之評價結果決定是否發放及發放數額，含有射倖成分，顯非勞工給付勞務即必然可獲得之報酬，且未達標準並不會課以不利之懲罰性措施，與勞工提供之勞務並無對價關係。再者，並非所有駕駛長均能領取且領取數額不一，顯非經常性給與，不應列入勞基法工資之範疇；末其於104年6月、12月、105年6月領取薪資名目為「其他獎金2,500元」乃雇主一方基於行車安全目的(無有責筆事)所發給之獎勵性給與，並非勞力之對價，

01 非屬勞基法所定義之工資；於104年7、8月領取薪資名目為
02 「其他獎金300元」、「其他獎金900元」，乃雇主一方基於
03 其他特殊目的（暑期津貼）所發給之獎勵性給與，並非勞力
04 之對價，亦非屬勞基法所定義之工資（侯乃弘自103年4月起
05 至107年5月止所領項目、領取時間、金額、依據及兩造就該
06 項目所為主張，詳參附件二）。末被告作成原處分前，未給
07 予原告陳述意見之機會，亦違反正當法律程序及行政程序法
08 第102條規定，原處分難謂適法等語。並聲明：訴願決定及
09 原處分均撤銷。

10 三、被告則以下述理由資為抗辯：

11 (一)依照勞工保險條例第14條及其施行細則第27條規定，勞工投
12 保薪資應按其月薪資總額，以勞動基準法第2條第3款規定之
13 工資為準（即勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及
14 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
15 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之）；其每月收入
16 不固定者，以最近三個月收入之平均為準，再依「勞工保
17 險投保薪資分級表」規定等級之金額填報，此係強制規定，
18 非單位或被保險人可自由增減。同條例第14條第2項規定，
19 被保險人之薪資，如在當年2月至7月調整時，投保單位應於
20 當年8月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年8
21 月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知保險人。其調整
22 均自通知之次月1日生效。又依照同條例第72條第3項規定，
23 投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少
24 報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金
25 額，處4倍罰鍰，勞工因此所受之損失，應由投保單位賠償
26 之。

27 (二)依照被告改制前行政院勞工委員會85年2月10日台（85）勞動
28 2字第103252號函釋，查勞動基準法第2條第3款規定「工
29 資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計
30 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
31 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。基此，工資定義

重點應在該款前段所敘「勞工因工作而獲得之報酬」，至於該款後段「包括」以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括「工資、薪金」、「按計時…獎金、津貼」或「其他任何名義之經常性給與」均屬之，但非謂「工資、薪金」、「按計時…獎金、津貼」必須符合「經常性給與」要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又，該款末句「其他任何名義之經常性給與」一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言，立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護。

(三)依照被告改制前行政院勞工委員會95年10月26日勞保2字第10950114071號令示：「核釋勞工保險條例施行細則第32條（現修正為27條）第1項有關本條例第14條第1項所稱月薪資總額，以勞動基準法第2條第3款規定之工資為準。…另符合『勞務對價』性質之工資，不論其名稱為何，均計入月薪資總額申報勞保投保薪資」。

(四)按勞動基準法所稱工資，為勞工因工作而獲得之報酬，係雇主對於勞工提供勞務所給予之對價，具有「勞務對價性」及「給與經常性」，又所謂經常性給與，與固定性給與不同，係指在一般情形下經常可以領得之給付，即屬經常性給與。故凡勞工因任職工作而獲得之報酬，即為工資，至其每次領取之數額是否固定，並不影響其為工資之性質。又判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應就其實質內涵依一般社會通念認定，不得拘泥於給與之名目，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；申言之，雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆而為給與，乃雇主在訂立勞動契約、制定工作規則或簽立團體協約前，已評量之勞動成本，如其所為給與，在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），無論其名義為何，均具工資之性質給付，不因其

形式上所用之名目而受影響，以免雇主因規避勞工工資計算金額，將實質上與工作勞動有關之給付，但卻巧立名目為符合行為時勞動基準法施行細則第10條所列各款之給付，而形成勞工工資實質減少之情形。

(五)有關原告稱季度紅利獎金認屬工資，應有違誤。理由乃依原告所提供工作規則，分別於第4章（工資之標準、發放日期及平均工資）第15條（獎金或紅利）、第19章（福利）第1條（福利措施）第8至10款，明定「公司年度盈餘績效獎金或紅利分配」、「春季、年終慰勉與端午、中秋二節節金」，故「紅利獎金」與三節節金分別為不同之給付項目。另工作規則第4章第15條規定，紅利分配係在原告營業年度終了結算，而三節節金大部分係在節慶前發放，且原告所屬員工侯乃弘103年度至106年度各年度不同月份取得之「季度紅利獎金」數額大致相同。從而，該獎金為固定常態工作中可取得之給與，同時為勞工因提供勞務所得之報酬，其具有「勞務對價」及「經常性給與」之屬性，自為工資無疑。更遑論該獎金為原告預先明確規定，且與員工之工作相關，自屬人力制度上之目的性、固定性之給與，並非臨時性之給與，即屬勞工提供勞務而自雇主處獲致之對價，自應計入工資計算。是侯乃弘所領取之「季度紅利獎金」既不具有勉勵、恩惠性質，亦非屬三節節金之預支，應屬工資無誤。

(六)至原告稱節約燃料競賽獎金非屬工資乙節，依原告總管理處106年3月22日公告，載明競賽方式分為「季節約燃料競賽」與「白金節約燃料競賽」，前者係指「當月達節約燃料標準者，依獎勵級別給予獎勵，記功獎勵每月結算，獎金發放時間以季結算」，後者則指「當季連續3月皆有達到白金節約燃料獎勵標準者，得以加發獎金，獎金發放時間同季節約燃料獎金」。復依駕駛長節約燃料競賽辦法參之二，季節約燃料競賽獎金係依「國道駕駛、公路駕駛」與「假日駕駛」身分，區分第1至4級之不同獎金及獎勵；白金節約燃料競賽獎金亦以「國道駕駛、公路駕駛」與「假日駕駛」身分區分，

分別給予獎金3,000元、1,500元。依前開競賽資格及獎勵標準可知，原告所發放之「節約燃料競賽獎金」，係先以國道、公路駕駛長之里程數、趟次、假日駕駛長有無請假紀錄、駕駛長與該車有無異動、車輛行駛時速與冷氣溫度，決定駕駛長是否具有競賽資格；再依不同車型、月份，決定油耗標準是否達標、屬於何種等級，據以判斷發放獎金之數額。可見駕駛長取得節約燃料競賽獎金之前提，必須係達一定上班時間（即駕駛里程數、趟次、無異動、無請假紀錄），且須符合上訴人所定之駕駛工作要求（即車輛時速、冷氣溫度），足認駕駛長取得該獎金之條件，與駕駛長之工作內容密切相關，而非繫諸於駕駛長工作以外之個人因素。又駕駛長符合前開條件後，尚須達駕駛長節約燃料競賽辦法所訂之油耗標準，始得取得獎金，如當月油耗值低於標準值，須接受安排油耗再教育課程；連續3個月油耗值均未達標準值，須接受安排3天實車見習；連續油耗值均未改善將提報名單，則由車廠主管統一約談，駕駛長無故未參加教育訓練課程，原告並得對之記小過，故油耗未達一定標準，並非僅係單純駕駛長無法取得節約燃料競賽獎金，駕駛長尚因此受有接受再教育課程、實車見習或懲處之不利益。又侯乃弘對原告並負有計算油耗量、登載行車紀錄表及保存資料之從給付義務或附隨義務，與侯乃弘提供之勞務間具有勞務對價性。又因節約燃料競賽獎金屬原告之經常性制度，符合經常性給與要件，故該獎金認屬工資。又稽之原告行政訴訟準備(三)狀所附侯乃弘103年1月至107年服務獎金整理明細載明，侯君每月均領取1,000元至1,500元不等金額，惟查原告並未提供該項目發放標準、發放金額計算方式、或為具有勉勵性給與之具體事證，難謂所發放之金額為具有勉勵性、恩給性之給與，且每月均有發放，其發放已具制度上之經常性，顯非臨時起意，足證該項獎金係為勞工提供勞務所獲得之報酬且為經常性給與，自應屬工資。至「服務獎金」係看員工工作態度及個人表現後發放，具有勞務對價性。至「無

有責肇事獎金」、「暑期津貼」係分別鼓勵每半年無有責肇事之駕駛及因暑期旺季，駕駛長工作量增加，彌補勞務之辛勞及負擔，均有勞務對價性，而屬勞基法所定義之工資（侯乃弘自103年4月起至107年5月止所領項目、領取時間、金額、依據及兩造就該項目所為主張，詳參附件二）。

(七)綜上所陳，「季度紅利獎金」、「節約燃料競賽獎金」、「服務獎金」、「無有責肇事獎金」及「暑期津貼」顯為員工因工作而獲得之報酬，具有「勞務對價性質」，難謂與工作無關，且原告每月均有支給，為「經常性給與」，自應列入月薪資總額申報投保薪資。並聲明：駁回原告之訴。

四、本院之判斷：

(一)按「前條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；被保險人薪資以件計算者，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等級勞工之月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。被保險人為第6條第1項第7款、第8款及第8條第1項第4款規定之勞工，其月投保薪資由保險人就投保薪資分級表範圍內擬訂，報請中央主管機關核定適用之。被保險人之薪資，如在當年2月至7月調整時，投保單位應於當年8月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知保險人。其調整均自通知之次月1日生效。第1項投保薪資分級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之」、「投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之」，勞工保險條例第14條、第72條第3項分別定有明文。次按「本條例第14條第1項所稱月薪資總額，以勞動基準法第2條第3款規定之工資為準；其每月收入不固定者，以最近3個月收入之平均為準」，同條例施行細則第27條第1項亦定有明文。又「查勞動基準法第二條第三款規定『工資：謂勞工

01 因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計
02 月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何
03 名義之經常性給與均屬之』，基此，工資定義重點應在該款
04 前段所敘『勞工因工作而獲得之報酬』，至於該款後段『包
05 括』以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括『工資
06 、『薪金』、『按計時…獎金、津貼』或『其他任何名義之經
07 常性給與』均屬之，但非謂『工資、薪金』、『按計時…獎
08 金、津貼』必須符合『經常性給與』要件始屬工資，而應視
09 其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。而該款末句『其他
10 任何名義之經常性給與』一詞，法令雖無明文解釋，但應指
11 非臨時起意且非與工作無關之給與而言，立法原旨在於防止
12 雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名
13 義，故特於該法明定應屬工資，以資保護」。「至於勞動基
14 準法施行細則第十條規定之獎金，倘係雇主所為非經常性之
15 給與，或單方目的且給付具有勉勵、恩惠性質之給與，則不
16 計入月薪資總額。另符合『勞務對價』性質之工資，不論其
17 名稱為何，均計入月薪資總額申報勞保投保薪資。…」業經
18 被告85年2月10日(85)台勞動2字第103252號函及95年10月26日
19 勞保2字第0950114071 號令釋在案。而上開函、令釋係被告
20 基於勞動基準法之主管機關，依職權就工資所作之細節性解
21 釋，並無違反法律保留原則，自得予以適用。

22 (二)再按「(第1項)為規定勞動條件最低標準，保障勞工權
23 益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本
24 法未規定者，適用其他法律之規定。(第2項)雇主與勞工
25 所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準」、「本法用
26 辭定義如左：三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工
27 資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式
28 給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」、
29 「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
30 左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽
31 獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料

01 物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給
02 與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞
03 工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、
04 慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以
05 勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差
06 旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經
07 中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者」，勞動基
08 準法第1條、第2條第3款及勞動基準法施行細則第10條亦
09 分別定有明文。準此可知，「工資」乃勞工提供勞務由雇主
10 所獲致之對價，須具備「勞務對價性」及「給與經常性」之
11 要件。又判斷某一給與是否為「工資」，應以其實質內涵決
12 定，而非以給付時所用「名目」為準，因此即使某項給付係
13 以前揭勞動基準法施行細則第10條各款所稱之名目為之，然
14 實質上並非該種給付之性質，且屬經常給付者，仍應屬工資
15 之一部，如此認定始能與勞動基準法第2條第3款之立法意
16 旨相符（最高行政法院93年度判字第923號 號判決要旨、96
17 年度判字第1008號判決參照）。又勞動基準法第2條第3款
18 所謂經常性，與固定性給與不同，僅須在一般情況下經常可
19 領取，即屬經常性給付（最高法院85年度台上字第246號判
20 決要旨參照）。是以，凡勞工因任職工作之關係，經常可獲
21 得之報酬即為工資，而其每次領取之數額是否固定，形式上
22 所用之名稱為何，均不影響其工資性質。至是否屬於恩惠性
23 給付，並不以雇主主觀意思為準，而應基於客觀之判斷，如
24 於勞動契約或團體協約明定給付條件，則成為契約上義務，
25 而喪失其恩給性質。因此，考量工資規範所形成之政策及立
26 法目的，除與工作完全不具牽連性，純粹以勞動者工作以外
27 之個人因素為基礎，具有絕對個人性質之給付外，其他與工
28 作相關之補助或津貼，仍應判斷為工資之一部分，方為妥
29 適，以避免雇主將原屬工資之性質者以其他各種獎金名目發
30 放，藉此規避如退休金或資遣費用等費用之給付。反之，如
31 給付之性質欠缺「勞務對價性」或「給與經常性」之一，即

01 難認屬於行為時勞基法第2條第3款所謂之「工資」。而雇
02 主為激勵勞工士氣、留住或吸引人才，按績效由年度盈餘中
03 抽取部分所發給在職員工之獎金，由於需視雇主年度盈餘狀
04 況、個人表現及是否在職，以決定是否核發及其金額，顯見
05 其非單純因勞工提供勞務即可必然獲取之對價，亦非勞工於
06 制度上得經常性領得之給與，核屬勞基法施行細則第10條第
07 2款所定具有恩惠、勉勵性質之給與，而非行為時勞基法第
08 2條第3款所謂之「工資」（最高行政法院106年度判字第
09 746號判決、107年度判字第545號判決意旨可資參照）。準
10 此，侯乃弘所領得之「季度紅利獎金」、「節約燃料競賽獎
11 金」、「服務獎金」、「無有責筆事獎金」、「暑期津貼」
12 等，即應視該報酬或獎金是否具「勞務對價性」或「給與經
13 常性」，而屬行為時勞基法第2條第3款所謂之「工資」，
14 方能據此計算勞工保險條例施行細則第27條第1項所稱之月
15 薪資總額。

16 (三)復按勞工保險乃立法機關本於憲法第153條（保護勞工）、
17 第155條（實施社會保險）及憲法增修條文第10條第8項
18 （實施社會保險制度）之基本國策所建立之社會安全措施，
19 為社會保險之一種，旨在保障勞工生活，促進社會安全，故
20 勞工保險具有明顯之社會政策目的，勞工應依法一律強制加
21 入勞工保險為被保險人，並享有依法請領保險給付之權利。
22 然勞工保險係屬在職保險，勞工應有實際工作，並因其工作
23 而獲得雇主給付之對價報酬，始得以其所屬團體或所屬機構
24 為投保單位，按其月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，
25 向保險人申報月投保薪資，而參加勞工保險為被保險人。又
26 依勞工保險條例之規定，勞工分擔之保險費係按投保勞工當
27 月之月投保薪資一定比例計算（勞工保險條例第13條、第14
28 條規定參照），與保險事故之危險間並非謹守對價原則，係
29 以量能負擔原則維持社會互助之功能，而與一般商業保險有
30 所不同。衡酌勞工保險具有社會保險之性質，考量勞工保險
31 政策之目的、社會安全制度之妥適建立、勞工權益之保護、

01 社會整體資源之分配及國家財政之負擔能力等因素，勞工保
02 險契約之當事人自應本諸善意與誠信之原則締結保險契約，
03 方能避免勞工保險之保險人財務惡化，確保國家社會安全制
04 度之永續健全運作，故立法者賦予保險人於勞工保險契約關
05 係中，於投保單位申報不實時，調整被保險人投保薪資之權
06 限（勞工保險條例第14條之1 規定參照），以及處罰不實申
07 報之投保單位（勞工保險條例第72條第3 項規定參照），俾
08 使勞工保險制度之運作，得有效發揮促進社會安全之行政效
09 率，保障合法勞工之生活，以維護公益。

10 (四)上開事實概要欄所述之事實，除兩造如下所示之爭點外，其
11 餘為兩造所不爭執，並有原處分及檢附之罰鍰明細表、勞工
12 保險罰鍰金額計算表、罰鍰繳款通知單、訴願決定、送達證
13 書（見本院108年度簡字第168號卷(一)第55-61頁、第63-73
14 頁、原處分卷第17頁），堪信為真實。經核本件兩造爭點厥
15 為：(一)被告所認原告有未覈實申報侯乃弘之月投保薪資之項
16 目（包含「季度紅利獎金」、「節約燃料競賽獎金」、「服
17 務獎金」、「無有責肇事獎金」、「暑期津貼」），各該項
18 目是否得認為因勞動契約所獲得之報酬而屬勞基法第2條第3
19 款之工資？(二)被告認定原告未依規定覈實申報所屬被保險人
20 侯乃弘104 年9 月至105年6月之投保薪資，而將投保薪資金
21 額以多報少，被告乃依勞工保險條例第72條第3 項規定，以
22 原處分按原告短報之保險費金額，處以4 倍罰鍰計9,924
23 元，訴願決定遞予維持，其認事用法有無違誤？分述如下：
24 1.被告所認原告有未覈實申報傅淑英之月投保薪資之項目
25 （包含「季度紅利獎金」、「節約燃料競賽獎金」、「服務
26 獎金」、「無有責肇事獎金」、「暑期津貼」），各該項目
27 是否得認為因勞動契約所獲得之報酬而屬勞基法第2條第3款
28 之工資？

29 (1)關於侯乃弘受領名目為「季度紅利獎金」部分，是否屬於工
30 資之性質：

31 原告雖主張「季度紅利獎金」之發放依據係工作規則第4章

（工資之標準、發放日期及平均工資）第15條（獎金或紅利）、第19章（福利）第1條（福利措施）第8至10款，明定「公司年度盈餘績效獎金或紅利分配」、「春季、年終慰勉與端午、中秋二節節金」及非經常性給予發放管理辦法第3條第9、10款明定「三節節金」、「年度績效獎金」，有工作規則、非經常性給予發放管理辦法可參（見本院108年度簡字第168號卷(一)第77頁、第316、377頁）。然若依上開工作規則及管理辦法，係於「公司於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之員工，應給與年度績效獎金獲分配紅利」，則該項給與是否發放係繫於公司是否尚有盈餘，而非必然發放，且無確定標準，而僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之勞動成本，然觀諸侯乃弘薪轉帳戶歷史交易明細查詢結果，其自104年5月起至105年6月止，每月均會獲得金額不等之名目或為「佳節獎金」，或為「預支」之款項（見本院108年度簡字第168號卷(一)第440—442頁），且原告自承季度紅利獎金發放之要件主要還是綜合考量公司之營運財務狀況，不以獲利為前提，員工均適用相同之節金制度，除非個人表現有狀況，才不能領取，若可領取，則每位員工所領取之金額均相同等語（見本院110年度簡更一字第18號卷第460頁）。而如前所述，勞動基準法第2條第3款對「工資」之定義為：「勞工因工作而獲得之報酬；包括…任何名義之經常性給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，而所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性

取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎。從而，縱原告主張系爭「季度紅利獎金」係依據上開工作規則及非經常性給予發放管理辦法所給與，然該等獎金係不論是否達成一定之標準均有該項獎金，且係綜合考量公司之營運財務狀況，不以獲利為前提，員工均適用相同之節金制度，除非個人表現有狀況始不能領取。故該等名目為「季度紅利獎金（節金）」或「節金」或「佳節獎金」之款項乃原告公司之業務制度上，預先明確規定，且與員工之工作相關，自屬人力制度上之目的性、固定性之給與，而非臨時性之給與，亦非雇主基於勉勵、恩惠、照顧等目的所為之福利措施，即屬勞工提供勞務而自雇主處獲致之對價，亦即勞工實質上因為提供勞務，而自原告獲得之對價（即勞務對價性），且非一次性、恩惠性之給付（即給與經常性），自應計入工資計算，而不問其給付項目之名義為何。

(2)關於侯乃弘受領名目為「節約燃料競賽獎金」部分，是否屬於工資之性質：

查侯乃弘104年1月至105年5月、105年7、10至12月、106年1月、106年3至5月，均領取名目為「節約燃料競賽獎金」之收入（見本院108年度簡字第168號卷(二)第259-290頁），惟該金額係按當月油耗值（即當月之總里程/當月總油量+當月總尿素，見本院108年度簡字第168號卷(一)第81-82頁原告總管理處公告增修駕駛長節約燃料競賽辦法實施乙案之說明）計算獎勵之級數，有達四級獎勵者，除受發3,000元之金額外，並記有小功1次；有達三級獎勵者，而受有2,000元之金額外，並記有小功1次；有達二級獎勵之標準，僅受發2,000元，亦有未達標準，而未受發任何金額及記功（見本院108年度簡字第168號卷(一)第82-93頁及卷(二)第21頁之該辦法及計算明細）。而觀諸原告公告之「駕駛長節約燃料競賽辦法」，係規定油耗值低於標準，須接受再教育課程，連續3個月未達標準，須安排3天實車見習，如均未改善，則由車廠主管統一約談，如要取消上課，應待上級同意（見本院10

8年度簡字第168號卷(一)第83-91頁)，然該辦法並未規定駕駛長無故未參加教育訓練課程，原告得記小過之不利益。雖原告工作規則第22條訂有對於參加公司教育訓練課程，無故未到者得記小過之規定（見本院108年度簡字第168號卷(一)第343頁），惟該規定並非針對油耗值低於標準而為之處罰規定，參諸駕駛長駕駛車輛油耗值低於標準，原告方面會舉辦油耗課程（駕駛長油耗課程內容為如何節省油耗、PDA報表&行車紀錄紙說明、個案討論、銓鼎車機，見本院110年度簡更一字第18號卷第151頁油耗課程簽到表），縱使駕駛長未出席油耗課程，並未有原告所施加之任何處分，有原告對員工之個人獎懲報表可憑（見本院110年度簡更一字第18號卷第153-165頁）。原告針對駕駛長所為駕駛勞務行為，本有賴於行車文件進行監督及管理，是駕駛長負有核對油單、繳交駛車憑單及加油紀錄表、保存車上文件表格與行車紀錄完整性之義務（見本院108年度簡字第168號卷(一)第341-342頁之工作規則），則駕駛長未履行上開義務，原告對之所為申誡、記事或小過（見本院110年度簡更一字第18號卷第153-165頁原告對員工之個人獎懲報表懲處內容），係基於其駕駛勞務之給付不完全所為不利益而來，是可認駕駛長尚無針對「油耗」之計算基礎提供其勞務給付義務，更遑論節約燃料以降低公司運輸成本並非原告公司駕駛長提供勞務之內容及義務，亦非原告公司評價駕駛長是否適任之標準，是原告駕駛長工作需達原告公告之「駕駛長節約燃料競賽辦法」所定油耗標準與因達到「駕駛長節約燃料競賽辦法」所定油耗標準所獲得獎金間並不具「勞務對價性」。從而，侯乃弘既非每次領取之金額均屬一致，亦非每月均可領取，且該競賽搭配有記功等獎勵制度暨該金額之發給非基於侯乃弘提供之駕駛勞務而來，而係按每月駕駛結果所呈現之油耗值是否配合公司有效節約燃料，並以駕駛長節約燃料成效達一定之標準始能獲發，性質上與「競賽獎金」相類，係以競賽方式激勵駕駛長有效節約燃料，以期降低公司運輸成本而發給，亦足

01 認具獎勵性質，而難謂具勞務對價性。故依勞基法施行細則
02 第10條第2款規定，自應排除於工資之外。

03 (3)關於侯乃弘受領名目為「服務獎金」部分，是否屬於工資之
04 性質：

05 查侯乃弘103年1月至106年3月，均領取名目為「服務獎金」
06 之收入（見本院108年度簡字第168號卷(二)第245-288頁），
07 該金額係按駕駛員優良服務考核辦法所核發，其目的係為提
08 升公司服務品質及企業形象，考核並獎勵優良服務駕駛員，
09 考核項目包含「乘客上、下車微笑、點頭、問候」、「乘車
10 廣播詞」、「到站廣播詞」、「發車站、終點站下車幫乘客
11 提拿行李」，若無缺失，發放每月獎金1,500元；若有1次缺
12 失，發放每月獎金1,000元；若有2次缺失，發放每月獎金50
13 0元；若有3次缺失，則不發放獎金（見本院108年度簡字第1
14 68號卷(一)第394-396頁）。又觀諸原告公告之「駕駛長服務
15 考核獎勵名冊及考核成果統計表」（見本院108年度簡字第1
16 68號卷(二)第25-243頁），其考核內容包含「禮儀部分」、
17 「行車廣播詞」、「提取行李」、「講手機、車機」、「服
18 務態度不佳」，上開考核項目乃原告駕駛長提供勞務時之態
19 度及服務乘客之內容，屬其提供勞務之範疇，則此獎金之發
20 給，核屬對員工所提供之勞務評價其貢獻度後而為之對價給
21 付，且已明定非屬一般之激勵性給與，則於該「服務獎金」
22 已形成為固定常態工作中可取得之給與，同時為勞工因提供
23 勞務所得之報酬，其具有「勞務對價」及「經常性給與」之
24 屬性，自為工資無疑，更遑論該等獎金在原告公司之業務制
25 度上，係預先明確規定，且與員工之工作內容相關，自屬人
26 力制度上之目的性、固定性之給與，而非臨時性之給與，亦
27 非雇主基於勉勵、恩惠、照顧等目的所為之福利措施，即屬
28 勞工提供勞務而自雇主處獲致之對價，自應計入工資計算。

29 (4)關於侯乃弘受領名目為「無有責肇事獎金」部分，是否屬於
30 工資之性質：

31 查勞工侯乃弘104年6月、104年12月、105年6月，均領取名

目為「無有責肇事獎金」之收入，為兩造所不爭執，而該金額係按原告公司所公告車險出險自負額調整及無有責肇事報出險駕駛長獎勵乙案所核發，其目的係考量公司車險保費連年調漲，若全面調漲駕駛長每月保費有失公平，經保險公司建議以提高自負額降低保費及減少出險件數，以落實使用者付費及獎勵無有責肇事駕駛長之傑出表現，亦即無有責肇事之駕駛長每半年發給獎金2,500元以資獎勵，統計時間每年5月1日至10月31日，於每年12月份第4週以現金發放；每年11月1日至翌年4月30日，於每年6月份第4週以現金發放，發放資格需駕駛長任職半年以上、每半年統計期間內有留職停薪者不適用，獎金發放時需仍「在職者」始適用本獎勵辦法，有公告「車險出險自負額調整及無有責肇事報出險駕駛長獎勵」乙案1份在卷可查（見本院110年度簡更一字第18號卷第481-483頁）。又原告陳稱該獎金總共發放過5次，亦即其發放時間約2年半，而客運駕駛長其工作內容應包含安全將旅客載運至目的地。從而，「無有責肇事」核屬對員工所提供之勞務評價其貢獻度後而為之對價給付，且已明定非屬一般之激勵性給與，則於該「無有責肇事獎金」已形成為固定常態工作中可取得之給與，同時為勞工因提供勞務所得之報酬，其具有「勞務對價」及「經常性給與」之屬性，自為工資無疑，更遑論該等獎金在原告公司之業務制度上，係預先明確規定，且與員工之工作相關，自屬人力制度上之目的性、固定性之給與，而非臨時性之給與，亦非雇主基於勉勵、恩惠、照顧等目的所為之福利措施，即屬勞工提供勞務而自雇主處獲致之對價，自應計入工資計算。

(5)關於侯乃弘受領名目為「暑期津貼」部分，是否屬於工資之性質：

查侯乃弘104年7月、8月，均領取名目為「暑期津貼」之收入，為兩造所不爭執，而該金額係按原告公司所公告「104年7、8月駕駛長暑期津貼獎勵」乙案所核發，其目的係考量配合暑假旺季來臨，公司體恤駕駛長辛勞，特頒佈暑期津貼

獎勵措施，適用對象包含公司各路線駕駛，但公路駕駛除外，適用期間為104年7月至8月，獎勵方式為各路線達加發趟次（含）者，其超出之趟次發放暑期津貼（路線比例×趟次獎金），有104年7、8月駕駛長暑期津貼獎勵乙案1份在卷可查（見本院110年度簡更一字第18號卷第485頁）。觀諸該等獎勵明定係於104年7、8月份所發放，該報酬乃基於暑假旺季為體恤駕駛長辛勞，而予短暫、分次給付，而屬臨時性之給與，亦即係雇主基於勉勵、恩惠、照顧等目的所為之福利措施，並非經常性之給付，依勞基法施行細則第10條第2款規定，不得謂工資。

2. 被告認定原告未依規定覈實申報所屬被保險人侯乃弘104年9月至105年6月之投保薪資，而將投保薪資金額以多報少，被告乃依勞工保險條例第72條第3項規定，以原處分按原告短報之保險費金額，處以4倍罰鍰計9,924元，訴願決定遞予維持，其認事用法有無違誤？

綜上所言，本件原告發放與侯乃弘之「節約燃料競賽獎金」，係依原告之駕駛長節約燃料競賽辦法辦理（本院108年度簡字第168號卷一第83-92頁），並以「油耗值」作為決定是否發放節約燃料競賽獎金以及發放何種獎勵級數之依據。其目的係為有效節約燃料、推廣節能政策，並獎勵節約燃料成效良好之駕駛長，而駕駛長是否達到競賽辦法所訂之獎金核發標準，除取決於駕駛長有無依正常時速行駛、冷氣溫度設定外，其他尚有車型性能不同等影響其獎勵之各月份油耗標準。競賽辦法不僅將燃料獎勵標準區分為四個級距，駕駛長達到不同級距之節約燃料標準始可受領該級距之獎金，並非劃一地領相同競賽獎金，益徵該「節約燃料競賽獎金」確有競賽之意涵。再者，依競賽辦法之規範內容可知，節約燃料競賽獎金係以是否達到節約燃料標準作為發放之依據，並非固定發放，此由侯乃弘並非每季均受領該獎金、受領金額均不固定之資料，即足證節約燃料競賽獎金不具備「經常性給與」之要件。此外，原告發放獎金亦非因駕

01 駛長有何特殊工作條件之變化或是彌補其提供勞務之特殊辛
02 勞與負擔而對其為增加之給付，其發放與否實繫於不確定之
03 節約燃料競賽結果，以勞務給付以外之其他不確定因素影響
04 獎金之計算與發放，亦可認「節約燃料競賽獎金」與提供勞
05 務並不具有「勞務對價性」之對待給付。原告於侯乃弘符合
06 競賽辦法所定標準時對其發放之「節約燃料競賽獎金」，性
07 質較接近競賽獎金，依勞動基準法施行細則第10條第2款獎
08 金規定，自應排除於工資之外。另就「暑期津貼」部分，乃
09 基於暑假旺季為體恤駕駛長辛勞，而予短暫、分次給付，而
10 屬臨時性之給與，亦即係雇主基於勉勵、恩惠、照顧等目的
11 所為之福利措施，並非經常性之給付，亦應排除於工資之
12 外。故被告將原告發放之「節約燃料競賽獎金」、「暑期津
13 貼」認定屬於工資範疇，進而認定原告有短報投保薪資之情
14 形而予以裁罰，實有違誤。

15 五、綜上所述，原告與侯乃弘間之契約關係，自104年9月1日起
16 至105年6月1日，屬勞動契約，原告自有覈實申報所屬勞工
17 侯乃弘月投保薪資為其投保勞工保險之義務，惟就侯乃弘自
18 原告處所獲得之「節約燃料競賽獎金」、「暑期津貼」等報
19 酬，因非屬勞基法所稱之工資，業如上所述。據此，被告所
20 屬勞工保險局予以核認侯乃弘月薪資總額即非正確，是本件
21 被告認原告違反勞工保險條例第72條第3項規定，以原處分
22 裁處原告罰鍰9,924元自有違誤，訴願決定予以維持，亦有
23 未洽，原告訴請撤銷訴願決定及原處分，為有理由，應予准
24 許。

25 六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法經本院斟
26 酌後，核與判決不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

27 七、本件原告之訴為有理由，依行政訴法第98條第1項前段，判
28 決如主文。

29 中 華 民 國 112 年 4 月 18 日

30 行政訴訟庭 法官 石蕙慈

31 一、上為正本係照原本作成。

01 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其
02 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由
03 書（均須按他造人數附繕本），逾期未提出者，勿庸命補
04 正，即得依行政訴訟法第245條第1項規定以裁定駁回。上訴
05 理由應表明關於原判決所違背之法令及其具體內容，或依訴
06 訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

07 中 華 民 國 112 年 4 月 18 日

08 書記官 蔡凱如