

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第三庭

114年度地訴字第67號

115年3月4日辯論終結

原告 廷達興業有限公司

代表人 黃仁達

訴訟代理人 程弘模律師

被告 勞動部勞工保險局

代表人 白麗真

訴訟代理人 江幸家

王貞惠

林宜鋒

上列當事人間勞工退休金條例事件，原告不服勞動部中華民國114年1月15日勞動法訴一字第1130015981號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

原告所屬勞工黃國祥於民國112年1月至同年12月期間之工資有所變動，原告卻未為其覈實申報調整勞工退休金月提繳工資，經被告依勞工退休金條例第15條第3項規定，於113年7月8日以保退三字第11360082520號函，逕予調整其月提繳工資，短計之勞工退休金於原告113年6月份勞工退休金內補收。又黃國祥於112年5月至同年7月期間工資有所變動，原告未為其覈實申報調整月提繳工資，違反勞工退休金條例第15條第2項規定，被告乃依同條例第52條及第53條之1規定，以113年7月8日保退三字第11360082521號裁處書（下稱原處

01 分)，處原告罰鍰新臺幣（下同）5,000元，並公布單位名  
02 稱及負責人姓名等資訊。原告不服，提起訴願，經勞動部以  
03 114年1月15日勞動法訴一字第1130015981號訴願決定駁回  
04 （下稱訴願決定）。原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

05 二、原告起訴主張及聲明：

06 (一)原告與黃國祥間之駕駛員勞動契約書約定之節油獎金、獎勵  
07 金等給付（下合稱系爭給付），性質上非因其工作而獲得之  
08 報酬且非經常性給與，不屬勞動基準法第2條第3款所定之工  
09 資：

10 1. 勞動基準法第2條第3款固有明文「工資」之定義，然按同法  
11 施行細則第10條規定意旨，足見其旨在將勞工非因工作而獲  
12 得之對價，或雇主為單方之目的而為任意性、恩給性之給  
13 付，如年終獎金、競賽獎金、節約燃料物料獎金、夜點費  
14 等，明文排除於勞動基準法第2條第3款所稱「其他任何名義  
15 之經常性給與」範圍之外，故其性質非屬工資。

16 2. 依原告與黃國祥間駕駛員勞動契約第4條第2款、第3款約  
17 定，系爭給付非固定依照黃國祥之勞務給付而給付之，並非  
18 經常性給與。原告給付各該項目與否，受原告各次制定「耗  
19 油標準」、「作業規範」之管理及控制，其制度目的係以藉  
20 由節油獎金、獎勵金等制度，鼓勵駕駛人員節能減碳及行車  
21 應遵守交通法規為之，避免駕駛人員因過度追求「趟次所  
22 得」之個人勞務所得總額，而忽略減省油耗及社會上其他參  
23 與道路交通之大眾安全權益，以降低環境污染及相關風險  
24 等。又影響曳引車輛運行油耗數量多寡之因素，非僅僅只與  
25 黃國祥提供勞務之工作成果及表現密切相關，尚涉及涵括車  
26 輛引擎設計、保養維護、行程計畫、天候、路況、載重等諸  
27 多因素，亦即勞工之工作表現並非車輛省油與否之充分條  
28 件，必需綜合包含勞務以外諸多因素始能致之。此一給付有  
29 別於「因工作而獲得之報酬」之勞務與報酬間之對價性質，  
30 與勞動基準法第2條第3款之規定有間。

31 (二)原告給付黃國祥之系爭給付既非工資性質，該項給與無須按

01 勞工退休金條例第14條第1項規定計入月提繳工資核算：

- 02 1. 勞工退休金條例第14條第1項及同法第1條第2項規定，既明  
03 定以「工資」作為計算雇主月提繳金額的基礎，則系爭給付  
04 係屬勞動基準法施行細則第10條規定之節約燃料物料獎金，  
05 即無須強制按勞工退休金條例上開規定提撥退休金。
- 06 2. 原告給付黃國祥之工資，112年5月份為44,500元、112年6月  
07 份為41,750元、112年7月份為38,700元（前3個月平均工資  
08 為41,650元），而原告係按月提繳工資42,000元級距為黃國  
09 祥提繳退休金，並無不符。準此，被告以加計系爭給付後，  
10 認黃國祥上開3個月平均工資為46,417元，以原告未於112年  
11 8月底前申報調整黃國祥之月提繳工資，指摘原告違反勞工  
12 退休金條例第15條第2項規定而作成原處分，於法有未合。

13 (三)聲明：

- 14 1. 訴願決定及原處分均撤銷。  
15 2. 訴訟費用由被告負擔。

16 三、被告答辯及聲明：

17 (一)勞動基準法所稱工資，乃為勞工因工作而獲得之報酬，包括  
18 工資、獎金、津貼或其他任何名義之經常性給與均屬之，應  
19 以該給付是否具有「勞務對價」及「經常性給與」之性質為  
20 判斷。又判斷是否屬工資範圍，不應囿於該薪資形式上之項  
21 目名稱為準，應以其實質之內涵予以認定，以免雇主因規避  
22 勞工工資計算金額，將實質上與工作勞動有關之給付，卻巧  
23 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  
24 給付，而形成勞工工資實質上減少之情形。

25 (二)系爭「節油獎金」、「獎勵金」是否屬黃國祥之工資，應以  
26 該等給付是否具有「勞務對價」及「經常性給與」之性質為  
27 斷。依原告所發給之「節油獎金」係按原告所訂核油標準計  
28 算當月所有趟次總用油量，及視曳引車之各期柴油標準、里  
29 程數等數據套入公式，並依貨櫃駕駛所載重櫃、輕櫃及空  
30 櫃，起、迄站等計算油量使用情形，判斷是否達到節油或耗  
31 油標準，以電腦統計核算節虧金額所發給；「獎勵金」則係

01 依黃國祥出車狀況、規定遵守情形評估發給。且系爭給付制  
02 度目的係以藉由節油獎金、獎勵金等制度，鼓勵駕駛人員節  
03 能減碳及行車應遵守交通法規等。惟查系爭獎金均屬於因為  
04 勞工駕車習慣改變而給與的獎勵（最高行政法院100年度裁  
05 字第2924號裁定參照），顯屬因執行工作所產生之所得，即  
06 應具有勞務對價性質，該「節油獎金」之給付既係以勞工付  
07 出勞務為計算基礎，難謂與工作無關。又依給付時間上觀  
08 之，該項獎金每月均有支給，屬經常性給與，顯非具有任意  
09 性、片面性或取決於偶發之特定事由，該給付既為一貫性發  
10 放，且與工作對價有關，殊難遽認其給付係屬具有勉勵恩惠  
11 性質之給與，是該等所得項目實質上為勞動對價而給付之工  
12 資，自應列入月工資總額申報勞工退休金月提繳工資。

13 (三)原告另依「車輛耗能研究網站車輛油耗指南」及「經濟部能  
14 源局車輛油耗指南109年4月版」，稱影響曳引車輛運行油耗  
15 數量多寡之因素眾多，亦即勞工之工作表現並非車輛省油與  
16 否之充分條件，必須綜合包含勞務以外諸多因素使能致之。  
17 惟原告所稱上述因素與車輛省油與否雖有關聯，仍難謂駕駛  
18 司機貢獻度非為車輛省油與否之充分條件之一，而是達成工  
19 作目標而獲得之報酬，具有勞務對價性質，且屬經常性給  
20 與，非臨時起意且與工作無關之恩惠給與，故原告所發之獎  
21 勵金及節油獎金皆屬因執行工作所產生之所得，自應列入月  
22 工資總額申報勞工退休金月提繳工資。

23 (四)據此，黃國祥於112年5月份至7月份工資已有變動，惟原告  
24 未於112年8月底前為黃國祥依規定覈實申報調整其勞工退休  
25 金月提繳工資，被告以原處分裁處，於法並無不合。

26 (五)聲明：

- 27 1. 原告之訴駁回。
- 28 2. 訴訟費用由原告負擔。

29 四、前提事實及爭點：

30 (一)前提事實

31 如事實概要欄所載之事實，有原處分（見本院卷第21至22

01 頁)、訴願決定(見本院卷第39至46頁)、駕駛員勞動契約  
02 書(見本院卷第30至31頁)、勞工黃國祥112年1月至12月薪  
03 資及獎金明細表(見本院卷第161至184頁)及被告113年7月  
04 8日保退三字第11360082520號函(見訴願卷第21至22頁)可  
05 稽,此部分之事實,堪以認定。

06 (二)本件爭點

- 07 1. 原告給與黃國祥之「節油獎金」、「獎勵金」之性質,是否  
08 屬勞動基準法第2條第3款之工資?
- 09 2. 原處分認原告未於112年8月底前申報調整黃國祥之勞工退休  
10 金月提繳工資,處罰鍰5,000元整及公布原告名稱、負責人  
11 姓名等資訊,是否合法?

12 五、本院之判斷:

13 (一)應適用之法令:

14 1. 勞工退休金條例

15 (1)第3條規定:「本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契  
16 約、工資及平均工資之定義,依勞動基準法第2條規定。」

17 (2)第7條第1項第1款規定:「本條例之適用對象為適用勞動基  
18 準法之下列人員,但依私立學校法之規定提撥退休準備金  
19 者,不適用之:一、本國籍勞工。」

20 (3)第14條第1項規定:「雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔  
21 提繳之退休金,不得低於勞工每月工資百分之6。」

22 (4)第15條第2項、第3項規定:「(第2項)勞工之工資如在當  
23 年2月至7月調整時,其雇主應於當年8月底前,將調整後之  
24 月提繳工資通知勞保局;如在當年8月至次年1月調整時,應  
25 於次年2月底前通知勞保局,其調整均自通知之次月1日起生  
26 效。(第3項)雇主為第7條第1項所定勞工申報月提繳工資  
27 不實或未依前項規定調整月提繳工資者,勞保局查證後得逕  
28 行更正或調整之,並通知雇主,且溯自提繳日或應調整之次  
29 月1日起生效。」

30 (5)第52條規定:「雇主違反第15條第2項、第21條第1項或第39  
31 條申報、通知規定者,處新臺幣5,000元以上25,000元以下

01 罰鍰。」

02 (6)第53條之1規定：「雇主違反本條例，經主管機關或勞保局  
03 處以罰鍰或加徵滯納金者，應公布其事業單位或事業主之名  
04 稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及處分金額；……」

05 2. 勞工退休金條例施行細則

06 第15條第1項、第2項規定：「（第1項）依本條例第14條第1  
07 項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每  
08 月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。（第  
09 2項）勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為  
10 準。」

11 3. 勞動基準法第2條第3款規定：「本法用詞，定義如下：三、  
12 工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計  
13 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津  
14 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」

15 4. 勞動基準法施行細則第10條規定：「本法第2條第3款所稱之  
16 其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、  
17 紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、  
18 特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常  
19 性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療  
20 補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客  
21 之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀  
22 等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被  
23 保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼  
24 及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經  
25 中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」

26 5. 行政院勞工委員會85年2月10日（85）台勞動二字第103252  
27 號函釋略以：查勞動基準法第2條第3款規定「工資：謂勞工  
28 因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計  
29 月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何  
30 名義之經常性給與均屬之」，基此，工資定義重點應在該款  
31 前段所敘「勞工因工作而獲得之報酬」，至於該款後段「包

01 括」以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括「工  
02 資、薪金」、「按計時……獎金、津貼」或「其他任何名義  
03 之經常性給與」均屬之，但非謂「工資、薪金」、「按計  
04 時……獎金、津貼」必須符合「經常性給與」要件始屬工  
05 資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又，該  
06 款末句「其他任何名義之經常性給與」一詞，法令雖無明文  
07 解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言，立法  
08 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  
09 而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護。

10 (二)原告給與黃國祥之節油獎金、獎勵金之性質，是否屬勞動基  
11 準法第2條第3款之工資？

12 1. 按勞基法上所稱之「工資」，是指勞工為雇主從事工作所獲  
13 得的報酬，且需符合「勞務對價性」及「經常性之給與」的  
14 要件，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金  
15 或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義的經常性給  
16 與。而所謂「經常性給與」，是因為在通常情形，工資是由  
17 雇主於特定期間、按特定標準發給，在時間或制度上，具有  
18 經常發給的特性，但為防止雇主巧立名目，將應屬於勞務對  
19 價性質的給付，改用他種名義發給，藉以規避退休金等支付  
20 義務，故特別明定其他任何名義的經常性給與，亦屬於工資  
21 的範圍。從而，關於是否符合上述要件的判斷，應就雇主給  
22 予勞工金錢的實質內涵，即給付的原因、目的及要件等具體  
23 情形，依一般社會通念加以判斷，而不是以雇主給付時所使  
24 用的「名稱」為準（最高行政法院113年度上字第284號判決  
25 意旨參照）。

26 2. 關於節油獎金部分：

27 (1)觀諸原告與黃國祥簽訂之駕駛員勞動契約書約定：「四、工  
28 資之計酬：……2. 節油獎金：……按甲方所定核油標準計算  
29 當月所有趟次總用油量，核算節虧金額，節油者始發放節油  
30 獎金。虧油者不予發放節油獎金。」，有該契約書可參（見  
31 本院卷第30頁），參以原告係依曳引車車型、載重、是否拖

01 曳貨櫃與車輛起訖點等因素，訂定各車車趟之耗油標準，再  
02 以駕駛當月總核油量與實際耗油量比較，如有節油，則按節  
03 油公升數每公升20元計算節油獎金，有所提核油標準明細  
04 表、節油獎金計算明細表為憑（見本院卷第185、203頁）。  
05 由此可知，節油獎金係原告對駕駛從事駕駛工作時，如耗油  
06 低於訂定之標準即給予補助，該獎金之核發與否與駕駛從事  
07 駕駛工作時之節油成果密切相關，並非原告基於單純恩惠所  
08 為之任意性給與。是節油獎金既係以勞工履行勞務展現之工  
09 作成果作為計算基礎，自應具有勞務對價性。

10 (2)再從節油獎金實際發放情形觀之，黃國祥於112年1月至12月  
11 各月均有節油結算數量，並領取相應之節油獎金。詳言之，  
12 其112年1月至12月之節油結算數量，分別為164.74公升、  
13 202.33公升、317.20公升、161.25公升、217.48公升、  
14 255.18公升、145.65公升、110.58公升、5.62公升、194.69  
15 公升、160.53公升及53.46公升，並按月分別領得節油獎金  
16 3,295元、4,047元、6,344元、3,225元、4,350元、5,104  
17 元、2,913元、2,212元、112元、3,894元、3,211元及1,069  
18 元，有原告提出之駕駛作業報表、薪資明細表、節油獎金計  
19 算明細表可稽（見本院卷第137至至184頁、第203頁）。可  
20 見節油獎金係基於駕駛之節油成果按月結算，具有固定之計  
21 算基礎與核給方式等制度性質，且勞工在時間上可經常性取  
22 得，並非具有任意性、片面性或取決於偶發之特定事由，自  
23 具有給予經常性無訛。

24 (3)原告另主張：曳引車輛運行油耗數量之多寡，尚涉及車輛引  
25 擎設計、保養維護、行程計畫、天候、路況與載重等諸多因  
26 素綜合決定，非僅涉及勞工提供勞務而已，故節油獎金不具  
27 有對價性等語。惟查，關於工資所稱之勞務對價性，本不以  
28 該給付之結果完全由勞工單獨決定為必要，縱使有其他因素  
29 共同影響，仍無礙其與勞務給付間之對價關聯。因此，原告  
30 既係以駕駛的油耗表現作為核給節油獎金的依據，節油獎金  
31 自具有勞務對價性。是原告此部分主張，難謂有據。

01 (4)又原告雖援引勞動基準法施行細則第10條第2款所定「節約  
02 燃料物料獎金」，主張本件節油獎金應受排除，而非屬於工  
03 資。惟按，勞動基準法施行細則第10條所列各款係就工資所  
04 設之除外規定，特定給付是否屬該條所列之除外性質，仍應  
05 視其實質內容判斷，尚非僅因名稱相近即逕認屬之。本件節  
06 油獎金因具有勞務對價性與制度經常性，性質上屬於工資，  
07 業經本院認定如前，自不得僅以其名稱為節油獎金，或兼涵  
08 有鼓勵節能之目的，即遽認屬上開施行細則第10條第2款之  
09 節約燃料物料獎金，是原告此部分主張，並非可採。

10 3. 關於獎勵金部分：

11 (1)參諸原告與黃國祥簽訂之駕駛員勞動契約書約定：「……如  
12 乙方有事故肇責或虧油則不發放獎勵金，甲方依乙方出車狀  
13 況、規定遵守情形評估發放金額。」，有該契約書可參（見  
14 本院卷第30頁）。又關於獎勵金之計算，係以〔CY（即從貨  
15 櫃場裝載貨櫃至貨主倉庫裝卸貨物之車趟）及移櫃（即碼頭  
16 與碼頭間裝載貨櫃轉口挪移之車趟）+趟數（即駕駛出車城  
17 市間拖運貨櫃的車趟）+加跑〕 $\times 0.05$ 〕作為基礎，並參酌  
18 勞工有無違規、肇事、缺勤或虧油等情形，決定獎勵金發給  
19 與否及金額之高低，業經原告陳明在卷（見本院卷第199  
20 頁）。足見獎勵金係依駕駛實際出車情形、工作數量及遵守  
21 狀況作為核給基礎，並將駕駛違規、肇事、缺勤或虧油等涉  
22 及勞工履行勞務之品質與紀律事由，納為獎勵金核算之依  
23 據，核與勞務給付密切攸關，自具有勞務對價性。

24 (2)再者，黃國祥於112年1月至6月間，因原告認其有事假、行  
25 車紀錄紙記載超速等情形，故未核給獎勵金；又112年7月至  
26 12月，則無前開減發情事，故分別核給1,935元、2,115元、  
27 1,738元、2,100元、2,143元及2,253元，有計算明細表與行  
28 車紀錄紙為憑（見本院卷第200至201、205至276頁）。由上  
29 可知，獎勵金發放存在固定之計算基礎及特定扣減事由，於  
30 條件發生時該當獎勵金發放或扣減要件，非憑雇主一時恩給  
31 發給，具有制度之經常性無訛。

01 (3)原告雖主張：獎勵金係基於勉勵駕駛遵守交通規則所為之給  
02 與，不具有勞務之對價等語。惟查，在一般勞雇關係中，雇  
03 主透過獎金與績效引導勞工提升工作表現，以遵守工作規  
04 範，本屬常見，故獎勵金具有勞務對價性與給予經常性，業  
05 如前述，縱使兼具督促或獎勵功能，仍不喪失工資之本質，  
06 是原告此部分主張，尚難憑採。

07 4. 準此，原告給與黃國祥之節油獎金與獎勵金，具有勞務對價  
08 性與給予經常性，均屬勞動基準法第2條第3款之工資。

09 六、綜上所述，原處分認事用法並無違誤，訴願決定遞予維持，  
10 亦無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

11 七、本件判決基礎已經明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資  
12 料經本院審酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必  
13 要，一併說明。

14 具上論結，本件原告之訴為無理由，爰判決如主文。

15 中 華 民 國 115 年 3 月 25 日

16 審判長 法官 張瑜鳳

17 法官 唐一強

18 法官 陳彥霖

19 一、上為正本係照原本作成。

20 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院地方行政訴訟庭  
21 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內  
22 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，  
23 應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附  
24 繕本）。

25 三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，  
26 逕以裁定駁回。

27 四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟  
28 法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不  
29 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）  
30

得不委任律師為訴訟 代理人之情形	所需要件
---------------------	------

01

<p>(一) 符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人</p>	<p>1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、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，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。</p>
<p>(二) 非律師具有右列情形之一，經高等行政法院高等行政訴訟庭認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人</p>	<p>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。</p>
<p>是否符合(一)、(二)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(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。</p>	

02 中華民國 115 年 3 月 25 日

03 書記官 楊貽婷