臺北高等行政法院判決

107年度訴字第1612號

）FKT64W1Z1X5L0;@109年2月26日辯

原　　告	台灣應用材料股份有限公司	
代　表　人	余定陸（董事長）	
訴訟代理人	馬靜如	律師
	歐陽漢菁	律師
	杜柏賢	律師
被　　告	科技部新竹科學園區管理局	
代　表　人	王永壯（局長）	
訴訟代理人	范良占	
	林君薇	
	謝孝忠	
複代理人	鄭詩瑜	

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國107年10月8日勞動法訴字第1070009293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：

原告係經營半導體設備業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。被告於民國107年1月16日實施勞動檢查，發現原告所僱勞工楊○○（下稱楊君）於106年11月3日及15日，該2日平日延長工作時間在2小時以內者合計4小時，再延長工作時間在2小時以內者合計1.5小時，原告應給付延長工時工

資新臺幣（以下同）4,685元，惟原告未將汽車津貼納入計算每小時之工資額，僅給付3,868元；勞工簡○○（下稱簡君）於106年11月18日（星期六）休息日工作12小時，原告應給付延長工時工資1萬3,026元，惟原告亦未將汽車津貼納入計算每小時之工資額，僅給付1萬898元。被告遂依行為時勞基法第24條第1項、第2項規定、同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，以107年3月20日竹環字第1070009034號函（下稱原處分），處原告罰鍰2萬元，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服，提起訴願仍遭駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張略以：

原處分及訴願決定認定「工資」之標準違背法令及論理法則，應予撤銷：

按勞基法上所稱之「工資」，須具備「勞務對價性」及「給與經常性」二項要件，缺一不可，迭經最高行政法院於93年度判字第923號、106年度判字第746號、107年度判字第545號等行政判決中闡釋甚明。準此，勞基法所稱之工資，須給付與勞動有對價關係，同時非屬勞基法施行細則第10條規定列舉除外之經常性給與；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。原處分及訴願決定之所以悖於最高行政法院上述判決見解，認具備「勞務對價性」或「經常性」其一者，均屬工資，無非以勞動部85年2月10日台85勞動2字第103252號函為其論據。惟姑不論行政函釋並無拘束法院之效力，細繹該函內容，在強調工資之認定應以「勞工提供勞務之對價」為主要判準，至於「經常性」要件僅在「其他任何名義之給與」才須與「勞務對價性」同時具備，絕非謂一旦具「

經常性」，不論是否為勞務對價，即該當工資甚明。從而，原處分及訴願決定之工資認定標準有適用法令錯誤及違背論理法則之違法，並因而導出錯誤之結論，自應予撤銷。

關於本件汽車津貼背景說明：原告是美商應用材料公司在臺設立之公司，美國總公司就集團人員因出差或與履行業務相關所生之費用支出及其補貼，頒布有「全球差旅政策」，並適用包含原告在內之所有應用材料集團公司之員工，因原告屬應用材料亞太區集團之一環，故差旅費用補貼之細部規定係依亞太區之「區域費用補貼表」，該表中之各類差旅費用類型中，將出差時非使用租賃車輛而係使用自有車輛之情形，再細分未領有汽車津貼之「個人車里程」及領有汽車津貼之「公司車里程」兩類型。 個人車里程：即原告員工若未領有汽車津貼而以自有車輛出差，每公里補貼10元。 公司車里程：即原告員工若領有汽車津貼而以自有車輛出差，單趟在15公里以內及往返在30公里以內，公司即不再補貼，超過部分則每公里僅補貼5元。以上核與原告公告之「102年5月6日修正之里程補助表及申報差旅費時所使用之匯率」（甲證5）相同。

本件汽車津貼性質為差旅費、差旅津貼；即便認為填補員工差旅支出後可能偶有多餘部分，亦屬恩惠性任意給付，故欠缺「勞務對價性」，非屬工資，不應納入加班費計算：

- 按勞基法施行細則第10條第9款業已明文將差旅費、差旅津貼排除於具有經常性給付之工資之外，蓋差旅費是公司為了使員工到達特定地點執行業務所為之交通支出，並非給予員工提供勞務之對價。又雇主恩惠性任意給付，亦因不屬於勞務對價，而非工資之一部分。依甲證5之里程補助表所示，原告之汽車津貼係針對經常出差之員工，於每次出差里程30

公里以內部分之全部補貼，及超出30公里里程部分每公里5元之補貼（另包括較偶爾出差者有更高比例之應歸因於公務而發生之折舊與維修等費用），自無從否認其差旅費或差旅津貼之屬性。甲證9為原告員工李○○於106年5月15日之差旅費請領報告，其係未領取汽車津貼之員工，自甲證9之紅色框線內容以觀，李○○於106年5月15日之差旅行程係在原告之台南製造中心及高鐵台南站間往返。因自台南製造中心往返高鐵台南站並不在甲證5之附件里程補助表，其請領之依據為Google Map，李○○當日來回共計60公里，因其係未領有汽車津貼之員工，其得請領之差旅費用為600元（即1公里原告補貼10元之差旅費），此參甲證9之核准金額欄位（Approved Amount為600元）即明，由此足證甲證5確係原告之差旅費用之請領政策，且未領有汽車津貼之員工李○○依甲證5之請領政策，確實得較領有汽車津貼之員工（楊君與簡君）請領較高額之差旅費。

—甲證11為勞工楊君與簡君之申報差旅費紀錄，自該紀錄可知該兩名員工確實時常出差，且依「費用類型」記載可知，彼等均以領有汽車津貼之「公司車里程」類別申報差旅費。

楊君部分：楊君分別於106年10月19日及10月26日自新竹出差至台中后里台灣美光記憶體股份有限公司，參加服務合約週會，並於當日來回。故依甲證5附件之里程補助表，新竹（HSIP）到台中后里（Houli）來回為120公里，單程為60公里，因楊君領有汽車津貼，故其請領單程差旅費時需先扣除15公里，而剩餘45公里，且領有汽車津貼者原告每公里僅補貼5元，故依楊君甲證12申報差旅費紀錄，於106年10月19日及10月26日出差每日各申報兩次225元（即當日往返出差，單趟為45公里　5元=225元，往返為450元），單日共計450

元，而兩日之差旅費總額為900元（450　2）。　簡君部分：簡君於106年8月30日自林口出差至台中台積電第15廠第6期為設備安裝測試，並於當日來回。故依甲證5附件之里程補助表，林口（Linkuo）到台中（Taichung）之來回為290公里，然因簡君領有汽車津貼，其請領差旅費時往返則需先扣30公里，故簡君僅得依260公里（290-30）為里程計算基準，每公里原告亦僅補助5元，故其僅得申請1,300元之差旅補貼（260　5=1,300）。

· 依原告「汽車津貼給付辦法」（甲證7），汽車津貼係提供給管理職、部分非管理職、或因工作需要每日往返公司與客戶廠區之同仁。此係因任管理職之員工，因原告在桃園、新竹、臺中及臺南均設有辦公室，常有往來各個辦公室間進行管理或業務視導之必要，於工作性質上有時常出差之需求。上開給付辦法中所列之部分非管理職員工，均為工程師，工作性質上本須時常出差至客戶端。以楊君與簡君為例，彼等均為職等C5之客戶及工程支援工程師（甲證8），主要負責診斷、分析在客戶端機台設備發生的異常事件、維修並提供必要的技術支援，時常出差往返辦公室及客戶端實為其等工作本質之必然。況依「汽車津貼給付辦法」，若職等為V1~4之高階主管，可選擇領取汽車津貼或配給公司車，若選擇配給公司車，則無法領取汽車津貼，益徵汽車津貼確為公司提供公務用車之變形，而非勞務之對價。員工為執行業務出差所需車輛，尤其工作性質有大量差旅需求者，本應由公司提供公務車以資機動、彈性因應；惟因原告之營業範圍與性質，有龐大差旅需求之員工不在少數，無法僅靠公司提供之車輛滿足，是針對工作性質有較多公務差旅需求並願以自用車輛滿足之員工，原告即給付汽車津貼，以補償其以私人物品

處理公務所蒙受之額外油料、維修費用等支出損失或車輛折舊之不利益，此亦足證其確非勞務之對價。

j 被告所持差旅費必須逐筆給與、不能概括定額給付、必須精算及要求返還溢領之觀念與標準，在過去公、私領域較為分明之傳統職場或許有其道理，但在公、私領域交融、員工常以私人物品處理公務之現代職場卻往往非合理之標準。楊君與簡君等員工因工作屬性，時常使用自用車輛出差處理公務，導致產生諸如油耗、車輛折舊與維修保養等費用支出；又員工為其自用車輛支出之上開費用，究竟多少應歸因於員工個人私務、多少應歸因於公務，實際上難以明確認定，縱可確認，審查上恐將涉及員工隱私。故原告為合理填補該等員工處理公務所支出之前述費用，乃每月給付汽車津貼。此種差旅費補貼方式固然較不精確，然此係因員工以私人物品處理公務本質上即無法精確劃分使然。凡此，益徵被告前述標準，未細究給與之實質是否為勞務之對價，徒以給付「固定」、「非臨時」、「定期定額」、「不問出差次數」、「不問實際因出差所產生的油料、折舊與維修保養費用」等形式外觀認定屬於工資與否，此一傳統職場刻板與僵化標準應用於現代職場之不合理性。至於原處分質疑員工職等越高領取之汽車津貼越高部分，主要考量是汽車津貼不僅補貼出差所生之油耗，尚包括車輛之折舊與維修保養等支出或費用。一般而言，職等越高之員工，其自用車輛價格越昂貴，折舊損失及維修保養的費用也越高，故原告給予較高之汽車津貼，以避免員工使用自用車輛從事公務時反而蒙受損失。

原處分復將本件汽車津貼全額列入工資計算加班費，顯不合理，且違反勞基法施行細則第10條第9款之規定，為違法行政處分，應予撤銷：

如前所述，本件2名員工楊君與簡君於勞動檢查時均為客戶及工程支援工程師，確實時常出差服務客戶，須以領取汽車津貼之「公司車里程」類別申報差旅費，得申領金額遠較「個人車里程」為少，且為其車輛支出之維修、保養等費用及折舊損失，有更高的比例實應歸因於公務，足見該2名員工領取之汽車津貼確實涵蓋出差里程30公里以下之全部補貼、超出30公里部分每公里差額5元之補貼，以及應歸因公務之折舊、維修與保養等支出無訛，該等補貼性質即屬差旅費或差旅津貼，依勞基法施行細則第10條第9款規定，並非工資。縱使原處分堅持差旅費必須逐筆精算之觀點，而否定汽車津貼整體屬差旅費或差旅津貼，亦無法否認至少部分的汽車津貼具備差旅費或差旅津貼之性質。準此，原處分將該2名員工領取之汽車津貼全額均列入工資並據以計算加班費，除顯不合理外，亦違反勞基法施行細則第10條第9款之規定，而為違法行政處分。爰聲明求為判決：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯則以：

查勞工委員會（現已改制為勞動部）80年11月2日(80)台勞動二字第28790號函：「事業單位依勞工居住地距上班地點遠近支給之交通補助費，如非勞工因工作而獲得之報酬並經與勞工協商同意，則非屬勞基法第二條第三款所稱之工資，於計算延長工時工資時無庸計入。」而原告檢附勞工楊君與簡君薪資紀錄每月領取汽車津貼25,000元，係因經常性往來客戶與上下游廠商間之勞工，依據管理職、非管理職等不同職等，每月給予不同金額之汽車津貼，依據前揭函釋規定，原告提供勞工之汽車津貼，非屬依勞工居住地距上班地遠近給予實報實銷之津貼，亦未有經與勞工協商同意等之證明文

件。難認有該函釋之計算延長工時工資時無庸計入之適用。

原告稱：「汽車津貼性質為差旅費、差旅津貼，縱認為填補員工差旅支出後可能有多餘部分，該部分亦屬恩惠性任意給付，故欠缺勞務對價性…」云云，然查原告訴訟全文，均未提出不同職等所發放之汽車津貼之計算依據，如出差需求頻率、出差起訖地點、公里數記載等，亦未有針對出差公里數超過30公里據以實質判斷，所提供差旅紀錄僅為記載勞工出勤記錄抑或為置客戶端提供勞務管理管制之所為。僅稱員工常需使用自用車輛出差處理公務，產生諸如油耗、車輛折舊與維修保養等費用難以明確認定屬公務抑或私務，審查上恐涉及員工隱私、處理行政成本不符效益、職等越高之員工自用車輛價格越昂貴、維修保養費用越高，故給予較高之汽車津貼…等云云。均未舉證職等越高之適用人員，其所需之差旅費用越高之佐證文件，況且汽車津貼之給與，不論出差所產生之汽車及油料是否超過每月給與汽車津貼，均每月定期定額依員工職等發給汽車津貼，其性質與原告所稱差旅費、差旅津貼不同。

再查勞委會85年2月10日台(85)勞動2字第103252號函：「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」，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。」依據原告提供之汽車津貼發放辦法：「勞工需於3個月試用期滿並通過期滿相關規定後，於期滿日後開始領取汽車津貼補助；如有下列任一情況，用人單位主管可自行決定是否於報到生效日立即給汽車津貼補助。」無論其出差次數多寡，即按照職等之不同，依照原告所提出之表列計算為支給條件。是汽車津貼之給與，係勞工因任職工作而固定可獲得之報酬，性質上均為工資，為勞工到職後一定之期限即予發放，屬人事制度之目的性、定期定額之給與，並非臨時性之給與，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甚明，且在制度上屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），應將楊君與簡君汽車津貼列入工資之計算基礎，並據以計算延長工時工資，始為適法。倘如原告所稱該等汽車津貼實質性質為差旅津貼，僅以文字陳述即得以其名義上之不同自行認定非屬工資範疇，免除其應給付延長工作時間之工資應給付之義務，勞工權益將無從獲得保障。

原告所定之汽車津貼辦法，名義雖為「汽車津貼」，實質上為具勞務對價性的工資：

查勞動事件法第37條：「勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。」探究其立法理由係勞工就其與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被動地位，通常僅能就

受領給付之事實及受領時隨附之文件(如薪資單)等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；而雇主係本於計算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、依據等當知悉甚詳，且依勞基法第23條，雇主亦應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入並保存一定期限，足見其對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否符合「勞務對價性」及「經常性之給與」而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉證。是以，本案系爭汽車津貼之爭點為楊君與簡君每月領取汽車津貼，就其出差「30公里以內」者，無須檢附任何單據、憑證，即可依照其職等每月領取2萬5,000元，非屬實報實銷之差旅費，然原告自始自終所舉證之相關文件均係針對出差「30公里以上」之差旅申報紀錄、給付紀錄…等，依上開規定，應推定系爭汽車津貼為楊君與簡君因工作而獲得之報酬。

原告就其訂定汽車津貼辦法區分管理職、職等項目的依據未提供具體說明，諸如管理職每月出差的費用顯高於非管理職，職等高者顯高於職等較低者，分別應就每月所需之出差頻率、一次出差所需的費用等項說明，而原告僅託言員工職等越高之員工自用車輛價格越昂貴、維修保養費用越高，故給予較高之汽車津貼，顯不足以為證明其「汽車津貼」實質上為出差所需的費用補貼。況且汽車津貼之給與，原告之勞工無須檢附任何憑證或單據，且不論是否發生出差事實抑或出差所產生之油耗是否超過每月給與汽車津貼，均每月定期定額依員工職等發給汽車津貼，其給付與否並非繫諸於勞工有

無實際發生出差事實而有交通費用支出，其性質與原告所稱為汽車津貼係屬勞基法施行細則第10條規定之差旅費、差旅津貼不同。另依據原告汽車津貼補助辦法略以：「勞工須於3個月試用期滿並通過期滿相關規定後，於期滿日後開始領取汽車津貼補助;如有下列任一情況，用人單位主管可自行決定是否於報到生效日立即給汽車津貼補助。汽車津貼補助金額，依照各職等規定如下：管理職(共4職等，每月汽車津貼金額2萬5至5萬元不等)；非管理職(共4職等，每月汽車津貼金額1萬2至4萬元不等)」，係勞工到職後一定之期限即予發放，屬人事制度之目的性、定期定額之給與，並非臨時性之給與，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甚明，且在制度上屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），應將楊君與簡君汽車津貼列入工資之計算基礎，並據以計算延長工時工資，始為適法。

ŋ 原告未將實質上為工資之「交通汽車津貼」計入延長工作時間違反勞基法第24條規定：

末按原告提供楊君與簡君之106年12月份之薪資及出勤紀錄(乙證8)，其106年12月薪資紀錄所列加班費係為11月延長工作時間所得工資。使楊君分別於106年11月3日及106年11月15日正常工作時間以外，分別延長工作時間自18：00至20：30 (2.5小時)與自18：00至21：00(3小時)，原告給與楊君加班費3,868元【11611（本薪）+2400（伙食津貼）/240】【（1又3分之1　4小時）+（1又3分之2　1.5小時）】；又使簡君於106年11月18日休息日工作12小時，原告給與簡君加班費10,898元【106,580（本薪）+2,400（伙食津貼）/240】　12小時　2（係由原告提供之加班費計算說明，於

休息日出勤時薪額加給2倍計算），然按勞基法第24條乃規定延長工作時間之工資計算方式，平日每小時工資額應係指勞工在每日「正常工作時間內」每小時所得之報酬而屬於「工資」者，即應計入，故原告定期定額發給之汽車津貼，既屬勞基法第2條第3款所規定之工資，則計算勞基法第24條所規定之延長工資時，自應將汽車津貼予以納入計算，故應給與勞工楊君11月份加班費4,685元【11,611(本薪)＋2,400（伙食津貼）+25,000（汽車津貼）/240】 【（1又3分之1 4小時）＋（1又3分之2 1.5小時）】及勞工簡君11月份加班費13,026元【106,580（本薪）+2,400（伙食津貼）+25,000（汽車津貼）/240】 【（1又3分之1 2小時）+（1又3分之2 6小時）+（2又3分之2 4小時）】；原告給與簡君於106年11月18日延長工作時間及楊君106年11月3日、106年11月15日延長工時工資，未依勞基法第24條規定將汽車津貼計入延長工作時間之工資，違反事實洵堪認定。爰聲明：駁回原告之訴。

四、上開事實概要欄所載之事實經過，除下列爭執事項外，其餘為兩造所不爭執，並有原處分、勞工楊君與簡君人事薪資系統資料及106年9月至11月間之差旅紀錄等（見原證1、9至11）在卷可參，自堪認為真實。原告認系爭汽車津貼欠缺勞務對價性，非屬工資之一部分，未計入工資總額計算楊君與簡君之106年11月份延長工時之工資，而遭被告以原處分裁罰，是本件爭執事項厥為：「汽車津貼」是否具備工資之性質，應計入工資總額計算？

五、本院之判斷如下：

本件應適用之相關法令：

按勞基法第2條第3款規定：「本法用辭定義如左：三、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。」、第24條規定：「（第1項）雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。（第2項）雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」、第79條第9 項第1款：「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21條第1項、第22條至第25條…。」、第80之1條第1項：「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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」；勞基法施行細則第10條規定：「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：一、紅利。…九、差旅費、差旅津貼及交際費。…」依據上開規定可知，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，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），即屬於勞基法第2條第3款所謂之「工資」。

綜合觀察本件原告發給系爭汽車津貼之全般情況，可認已形成制度性及經常性，且可認為屬勞動對價之經常性給與，具有工資性質之給付：

觀諸卷附原告公司「汽車津貼給付辦法」關於汽車津貼適用對象及補助金額規定所示略以：「汽車津貼補助提供給管理職、部分非管理職、或因工作需要每日往返公司與客戶廠區之同仁。補助金額則依照管理職與非管理職並區分職等為不同金額之補助，如為管理職每月汽車津貼金額為2萬5千元至5萬元間，最高職等之管理職（職等：V1～4）亦得選擇公司車；如為非管理職每月汽車津貼金額為1萬2千元至4萬元間。因工作需要每日往返公司與客戶廠區者，依照公司規定辦理。適用該辦法每月補助金額為1萬6,500元；其中新任職者，需於3個月適用期滿並通過期滿相關規定後，於期滿後開始領取汽車津貼補助。如非上述適用對象，而需要往來公司與客戶上、下游廠商之廠區者，其公務往返之交通費用，依照公司國內出差辦法申請。」（本院卷　第81頁），可見原告公司對於所謂汽車津貼之核發，已明訂規範標準，形成制度性及常態性措施，顯非隨機性或臨時性之措施。再觀之卷附受僱楊君與簡君勞工之106年6月至11月每月薪資明細表（甲證17）所載，二人均按月領有汽車津貼2萬5千元（薪資條上載為「交通津貼」），足認原告係依上開給付辦法所定標準，按員工職等及工作性質有無往返公司與客戶廠區之需求，決定是否適用該辦法計給汽車津貼，此為僱佣關係成立之

初，勞雇雙方已合致之勞動報酬條件，為勞工因特殊工作條件而增加之報酬，雇主負有給付義務，並無任意給與之自主性，自非恩惠性之給與，核屬「勞務對價」及「經常性給與」之工資。

再者，凡勞工因工作而獲得之報酬，皆屬工資範疇，已據勞基法第2條第3款為立法定義甚明。衡諸原告係因部分員工業務之性質需往返原告各地辦公室或公司與客戶之廠區，出差量龐大，無法均配給員工公務車，故將出差時非使用租賃車輛而係自有車輛之情形，再細分未領有汽車津貼之「個人車里程」及領有汽車津貼之「公司車里程」兩種補貼方式，員工出差時若使用自有車輛，因該車輛公用或私用所占比例難以劃分，如何認定適當的補助金額本極為困難，且相當程度地受員工出差頻率高低及出差里程所影響。為此，原告乃事先評估不同職務員工的出差頻率及里程，因原告在桃園、新竹、臺中及臺南均設有辦公室，客戶亦遍及全台，故就經常使用自用車輛往來不同辦公室管理、視導之管理職員工，以及經常使用自用車輛前往客戶與上下游廠商之非管理職工程師，原告依「汽車津貼給付辦法」給予汽車津貼，並主張係用以補助該等員工為公務支出油料、折舊與維修保養等與車輛相關之費用。本件領取汽車津貼之2名勞工楊君與簡君，在本件勞動檢查時均為職等C5之客戶及工程支援工程師，對外職稱則為客戶技術支援經理，其工作內容即是為半導體廠客戶提供廠內設備技術支援、維護、狀況檢測與排除等服務，時常出差至客戶端提供服務，故依原告汽車津貼給付辦法，得申請每月2萬5千元之汽車津貼；至於就職務上僅可能偶而出差的員工，則適用「個人車里程」，其差旅費依據其他方式計算等情，為原告所是認（見本院卷　第656至657頁原

告言詞辯論意旨狀），並提出公司里程補助表及申報差旅費使用之匯率為憑（甲證5），故原告公司汽車津貼發給與否實繫於勞工工作性質是否有大量出差之需求而定，以本件領取汽車津貼之勞工楊君與簡君而言，其等工作之性質有大量出差之需求，與原告締約之初即可預見需經常往來於公司與客戶廠區間，又因原告無法派公司車予楊君與簡君使用，故其等除提供自己之車輛供公務使用外，尚必須自行駕車往來客戶廠區，此當已成為其等對公司為勞務提供內容之一部分，自應解為因此勞務提供而獲得之工作報酬，方與上開規定意旨無違，原告主張汽車津貼係用以補助該等員工為公務支出油料、折舊與維修保養等與車輛相關之費用云云，實屬忽略員工因工作性質需大量提供自行駕車往返客戶廠區勞務之事實，顯非可採。

原告固主張：本件汽車津貼性質為差旅費、差旅津貼。即便認為填補員工楊君與簡君之差旅支出後可能偶有多餘部分，該部分亦屬恩惠性任意給付，故欠缺「勞務對價性」，非屬工資等語，惟按勞基法施行細則第10條第9款規定之差旅費及差旅津貼，係屬因不確定事項所為支出，本不具「經常性給與」之性質。查系爭汽車津貼之給付具有「勞務對價性」及「經常性給與」之性質，已如前述，雖名之為「汽車津貼」，但仍應論究雇主給付予勞工金錢之實質內涵以為判斷，而非僅以雇主給付時所使用之「名目」為準，以防止雇主改用其他名義給付勞工工作報酬。系爭汽車津貼經核與上開勞基法施行細則第10條第9款所定「差旅費、差旅津貼」之性質不同，亦顯非屬恩惠性、勉勵性給與，自不能遽認系爭汽車津貼應排除於勞基法第2條第3款所定經常性給與之外。觀諸原告對於領有汽車津貼「公司車里程」適用差旅費用補貼

規定之相關說明，可知原告員工若領有汽車津貼而以自有車輛出差，單趟在15公里以內及往返在30公里以內，公司即不再補貼，超過部分則每公里僅補貼5元。另從原告提供之員工楊君與簡君申報差旅費之紀錄，可見該2名員工確須時常出差，且僅能就出差里程超出30公里部分申報差旅費，而取得每公里5元之補貼，申報差旅費須詳載出差目的地，計算里程數，並依據里程補助表計算差旅費用，然出差往返30公里內之部分，則無須申報，亦無任何紀錄可查；至於適用「個人車里程」之員工，無法領取汽車津貼，故出差不限里程，均需申報填載出差目的地，依此計算里程數，適用每公里補貼10元較高之費率，以請領差旅費，此有原告公司之全球差旅政策及所附亞太區區域費用補貼表、適用「個人車里程」李姓員工之差旅費用請領報告、楊君與簡君之申報差旅費紀錄、出差費用申請報告、付款紀錄等件（見甲證4、5、9、10、11、12、13、14、15）在卷可查，並經原告於本院準備程序中陳稱：楊君與簡君二人超過30公里，要申請前才會填載，若沒有超過30公里，無須填載任何資料，至於有無工作之事實，是依據員工填寫的工作時間表，由主管查核等語明確（見本院卷　第625頁）。故綜合斟酌汽車津貼給付之原因、目的及要件等具體情形，依一般社會通念以為判斷，基於下列之理由，本院認為原告前開主張並不可採：

- 汽車津貼給付原因、目的繫於勞工之工作性質而定，又給付金額之高低取決於職等高低及是否為管理職等要件：

依據原告汽車津貼給付辦法之規定，該辦法並非適用於所有員工，而僅適用於管理職、部分非管理職、或因工作需要每日往返公司與客戶廠區之員工，以勞工楊君與簡君而言，因其等為客戶技術支援經理，工作內容均是為半導體廠客戶提

供廠內設備技術支援、維護、狀況檢測與排除等服務，時常出差至客戶端提供服務，已可見汽車津貼給付原因及目的與勞工工作之性質密切相關，又給付金額之核給區分為管理職與非管理職，再分別區分職等高低決定領取每月汽車津貼金額之多寡，一般而言，管理職得領取之金額高於非管理職，且職等越高領取之金額越多，由此益徵汽車津貼給付之標準與公司給付工資予員工之一般標準相類同，因管理職與職等高者時薪較高，縱提供勞務之時間相同，但支領之金額仍高於非管理職與職等低者，符合制度上勞工提供勞務，在時間上可經常性取得對價之工資概念，故依社會一般通念，堪認汽車津貼應屬勞務之對價。

㈡原告雖主張汽車津貼係用以補助該等員工為公務支出油料、折舊與維修保養等與車輛相關之費用，具差旅費或差旅津貼之性質等語，惟領取汽車津貼者出差里程超出30公里部分固與其他員工相同均需申報差旅費，並依據里程數及上開規定之費率計算差旅費用，然出差往返30公里內之部分，則無須申報，亦無任何紀錄可查等情，業如前述，足見原告對於領取汽車津貼者出差往返在30公里內之部分，出差之次數、里程數均無法掌控，亦未要求勞工申報，故汽車津貼是否確係用以補助公務支出油料、折舊與維修保養等與車輛相關之費用乙節，已有可議之處。況油料與車輛維修等費用支出之補助，理應不因職等高低或是否為管理職而有不同，然對照前揭汽車津貼補助辦法之規定，給付金額之高低卻取決於職等高低及是否為管理職而定。原告就此雖進一步主張：一般而言職等越高之員工，其自用車輛價格越昂貴，折舊損失及維修保養之費用越高，因此給予較高之汽車津貼，以避免員工使用自用車輛從事公務時反而蒙受損失等語，卻未提出相關

事證以資證明，又再衡諸常情，車輛之油耗與維修費用亦可能受車輛老舊等其他因素之影響，並非能僅視車輛之廠牌或價值而定，從而，原告前開主張僅能認屬其主觀之推論，要非可採。至原告雖另援引臺灣高等法院90年度勞上字第57號、106年度勞上易字第74號等判決為其前開論據之基礎，及申請傳訊原告公司財務經理葉沐恩到庭作證以證明甲證5、11之真實性，然該等民事法院判決之案例事實、背景與本件俱不相同，尚無從比附援引遽採之為原告有利之認定；原告聲請傳訊證人葉沐恩之待證事實部分，並不影響本院前開之認定，核無調查之必要性，附此敘明。

綜上，斟酌系爭汽車津貼給付之原因、目的及要件等具體情形，爰認其應屬勞務之對價，而與原告所主張差旅費或差旅津貼之性質尚有未合，原告雖另主張：縱使原處分堅持差旅費必須逐筆精算之觀點，而否定汽車津貼整體屬差旅費或差旅津貼，亦無法否認至少部分的汽車津貼具備差旅費或差旅津貼之性質。原處分將該2名員工領取之汽車津貼全額均列入工資並據以計算加班費，除顯不合理外，亦違反勞基法施行細則第10條第9款之規定，而為違法行政處分云云，惟依據勞基法第23條第2項規定，雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入並保存一定期限，足見勞基法已課與雇主其對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否符合「勞務對價性」及「經常性之給與」而屬勞工因工作所獲得之報酬，明列工資各項目計算方式明細之義務，原告明知此節，卻將其主觀認知屬差旅費或差旅津貼之部分納入應屬工資性質之汽車津貼中一併給付，卻未要求適用「公司車里程」之勞工申報補助差旅費之里程數或油耗量（往返30公里以內），復自承此種差旅費

補貼方式較不精確，致使其所謂有部分差旅費或差旅津貼之補助與系爭汽車津貼無從區分，而顯有前述雇主改用其他名目給付勞工工作報酬之疑慮，爰認其此部分之主張亦非可採。

被告認定原告違法未將汽車津貼納入延長工時工資之計算，違反勞基法第24條規定，依原處分為裁處，並無違誤：

經查，被告於107年1月16日實施勞動檢查，發現原告所僱勞工楊君於106年11月3日及15日，該2日平日延長工作時間在2小時以內者，合計4小時，再延長工作時間在2小時以上者合計1.5小時，原告應給付延長工時工資4,685元，計算式：【11,611（本薪）＋2,400（伙食津貼）＋25,000（汽車津貼）/240】 【（1又3分之1 4小時）＋（1又3分之2 1.5小時）】，惟原告未將系爭汽車津貼計入每小時工資額計算，致僅給付3,868元；勞工簡君於106年11月18日（星期六）休息日工作12小時，原告應給付延長工作時間工資1萬3,026元，計算式：【106,580（本薪）＋2,400（伙食津貼）＋25,000（汽車津貼）/240】 【（1又3分之1 2小時）＋（1又3分之2 6小時）＋（2又3分之2 4小時）】，惟原告亦未將汽車津貼納入計算，致僅給付1萬898元，違反勞基法第24條第1項及第2項規定等情，有被告一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表、原告所提供之楊君與簡君之出勤紀錄及薪資給付明細等文件附卷可參（見本院卷 第145至171頁、第187至190頁），堪可認定。再者，原告是美商應用材料公司在臺灣設立之公司，為世界知名半導體設備領導廠商，轄下公司及員工人數眾多，關於員工薪津給付均訂有周密之規則以供遵循，此可觀諸原告提供由美國總公司所頒佈之全球差旅政策、亞太區區域費用補貼表及汽車津貼給付辦法等即明（

見甲證3、4、7），故其對於我國勞基法前揭關於工資之規定當知之甚稔，卻將具工作報酬性質之系爭汽車津貼給付排除於工資之範疇外，未將之計入楊君與簡君之工資總額以計算其等延長工時之工資，而違反勞基法第24條規定，縱非故意，亦屬有過失甚明。從而，原處分以原告違反上開條項規定，而裁處同法第79條第1項第1款法定最低罰鍰，並依同法第80條之1第1項規定，公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，於法核無違誤。

六、綜上，原告上開主張各節均無可採。原處分認事用法均無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告訴請撤銷訴願決定及原處分，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造之其餘攻擊防禦及陳述，經本院詳加審究，或與本件之爭執無涉，或對本件判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此指明。

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

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　18　　日

臺北高等行政法院第四庭

審判長法　官　林　惠　瑜

法　官　洪　遠　亮

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
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。
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　、　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　所示關係之釋明文書影本及委任書。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　18　　日

書記官　吳　芳　靜