臺北高等行政法院判決

109年度簡上字第84號

上　訴　人　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　許惠萍

訴訟代理人　許英傑律師

　　彭之麟律師

被上訴人　勞動部勞工保險局

代　表　人　鄧明斌（局長）住同上

上列當事人間勞工退休金條例事件，上訴人不服中華民國109年5月15日臺灣臺北地方法院108年度簡字第144號行政訴訟判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、事實概要：上訴人申報其勞工侯乃弘（下稱侯君）民國96年11月起至106年7月之月提繳工資如原審卷　第61至63頁所載，且上開月提繳工資均未納入「季度紅利獎金」、「節約燃料競賽獎金」。被上訴人於107年8月27日以上訴人未覈實申報及調整其所屬勞工侯君96年11月份至106年7月份間之工資，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第15條第3項規定，以107年8月27日保退三字第10760138611號函（下稱A處分），逕予更正及調整如A處分所附月提繳工資明細表所載。另被上訴人於107年8月27日以上訴人員工侯君於104年11月至105年1月工資已有變動，上訴人未於105年2月底前覈實申報調整侯君勞工退休金月提繳工資，依勞退條例第52條規定，

以107年8月27日保退三字第10760138612號裁處書（下稱B處分，與A處分合稱原處分）對上訴人裁處罰鍰新臺幣（下同）5,000元，A處分、B處分則均於107年8月29日對上訴人為送達。上訴人不服原處分，提起訴願，經訴願決定駁回。上訴人不服，提起行政訴訟，經臺灣臺北地方法院108年度簡字第144號行政訴訟判決駁回（下稱原判決）。上訴人仍不服，遂提起本件上訴。

二、上訴人起訴主張及訴之聲明、被上訴人於原審之答辯及聲明、原判決認定之事實及理由，均引用原判決書所載。

三、上訴意旨略以：

參臺灣板橋地方法院三重簡易庭94年度重勞簡字第9號民事判決意旨（下稱新北地院簡易庭判決），勞動基準法施行細則（下稱勞基法施行細則）第10條既已特別規定，節約燃料物料獎金非屬勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款之其他任何名義之經常性給與，除能證明所給付之節約燃料物料獎金有何特殊情事，尚無從認該獎金之給付項目係屬工資。原判決將節約燃料物料獎金納入工資之範疇，固係為落實勞基法保障勞工之意旨，惟其僅以若油耗未達一定標準，尚須接受安排油耗再教育課程，以及負有計算油耗量、登載行車紀錄表及保存資料之義務，即逕謂節約燃料競賽獎金性質為工資。惟本件節約燃料競賽獎金確實具有競賽之性質，並不具備經常性與勞務對價性，且如納入工資，則上訴人所為給付將幾乎百分之百全部納入工資範圍，則勞基法第2條第3款、同法施行細則第10條等相關用以釐清工資、非工資、經常性給與、非經常性給與之法條將等同具文且毫無意義。準此，原判決忽略勞基法施行細則已將節約燃料物料獎金及競賽獎金明文排除之意旨，僅以與勞務提供相關之概括行為，而謂

節約燃料競賽獎金性質為工資，自有判決違背法令之違法。究否為工資之判斷，應回歸雇主給付之原因、目的及要件來觀察,若為恩惠性、鼓勵性給與，而非因特殊工作條件而為之給付，則應認與勞務並無對價關係，性質上非屬工資，是以依前揭判決意旨，所謂的勞務對價性應回歸契約當事人間給付之原因、目的、要件以及是否有對待給付關係來判斷，本院107年度訴字第1612號判決足資參照。本件上訴人核發與侯君之節約燃料競賽獎金，係依駕駛長節約燃料競賽辦法主旨所訂，其目的係為有效節約燃料，此有公部門推動節能政策宣導資料及上訴人推動節能減碳政策，榮獲公部門獎勵事蹟可參，並將節約部分回饋獎勵與成效良好之駕駛長，單純係為嘉勉駕駛長而為恩惠性、鼓勵性給與，與勞務並無對價關係。又駕駛長是否達到該獎金核發標準，除取決於駕駛長有無依正常時數行駛、冷氣溫度設定、駕駛習慣外，其他尚有車種性能不同及季節溫度等影響其獎勵之各月份油耗標準，上訴人雖就節約燃料競賽獎金發放增設上開要件，惟其實質上與實務案例事實中該客運公司所設里程數、載客率、當月到離職等要件相同，該辦法就駕駛日數、里程數、載客率等因素設定，以使其他駕駛之變異性降到最低，其設置目的乃為達節約燃料競賽獎金制度之公平性，且最終仍係以油耗值的獎勵標準決定是否核發節約燃料競賽獎金，並未改變回饋、恩惠性、鼓勵性給與之性質，臺灣高等法院92年度勞上字第46號民事判決足資參照。是以，節約燃料競賽辦法將燃料獎勵標準分為四個級距，並非劃一的領有相同競賽獎金，更非所有的駕駛長均可領取，此有各月份獎金發放表、錯誤發放之獎金扣回之簽呈資料，及侯君於原審言詞辯論筆錄證述內容可稽，益徵該節約燃料競賽獎金確有競賽的意涵。

準此，該競賽獎金之目的，在於將節約部分回饋獎勵與成效良好之駕駛長，單純係為嘉勉駕駛長而為恩惠性、鼓勵性給與，且獎金之領取，是繫於不確定發生之狀況或與勞務給付情形以外之不確定因素，並非每個駕駛長均能領取且領取數額不一，再者，上訴人核發獎金亦非因駕駛長有何特殊工作條件的變化或是彌補其提供勞務之特殊辛勞與負擔而對其為增加之給付，且系爭雇傭契約之內容亦非以論油耗值之方式計酬，準此，該節約獎金與提供勞務間顯不具有勞務對價性之對待給付關係，即與勞基法施行細則第10條第2款規定經常性給與以外之獎金性質相合，非勞基法第2條第3款所謂之工資甚明。且所謂的再教育課程目的僅是為了推廣及案例分享，並無其他財產上等不利益，且記載油耗等義務本為勞動契約下之從給付義務或附隨義務，縱上訴人無節約燃料競賽獎金制度異同，原判決僅以外觀上有提供勞務之行為，而忽略當事人間給付之原因、目的、對待給付關係之判斷以及並非每個駕駛長均能領取且領取數額不一之事實，自有判決違背法令、判決違背論理法則及判決不備理由之違法。

勞基法第2條第3款關於工資之定義並未以是否須經勞工申請為標準，且實務見解亦認為縱然發放依據已預先明確規定，達到一定標準即獲發，仍需個案實質判斷該筆給付是否具有經常給予及勞務對價性之要件，若該筆給付性質用以激勵事業人員之工作潛能，提高工作意願，仍難認具對價性，本院108年度簡上字第39號判決及臺灣士林地方法院108年度簡更一字第2號判決可資參照。本件節約燃料競賽獎金確係為回饋與勞工，用以激發工作潛能，提高工作意願之恩惠性給付而不具勞務對價性，縱然不待申請，均是由上訴人主動為每位駕駛長按月計算，仍非因此而變為工資之性質。原判決以

節約燃料競賽獎金不待申請，均是由上訴人主動為每位駕駛長按月計算，足見該獎金符合一定條件即可取得，而具有勞務對價性，顯係違背經驗法則及論理法則，且有判決不備理由之違法。

㈡本案季度紅利獎金係上訴人依其盈餘而發給勞工之款項，用以勉勵及感念勞工工作辛勞之恩惠性給與，此並有上訴人之工作守則、非經常性給予發放辦法內容可資證明，復上訴人考量勞工三個月始取得節金，生活用支較為緊縮，故方以預支節金方式調整為每月發放，是以侯君合作金庫銀行斗六分行帳戶歷史交易明細中經銷商欄註解之借支，事實上亦為節金。參照最高法院88年度台上字第1638號民事判決、93年度台上字第44號民事判決意旨，本件上訴人預支節金與訴外人侯君應不得因節金發放方式調整，而變異節金為恩惠性給與之性質。綜上，本件季度紅利獎金（節金）性質為盈餘分派，為恩惠性、獎勵性之給與，和勞工之工作核無對價關係，不得因節金發放方式調整，而變異節金為恩惠性給與之性質，原判決有判決違背法令之違法等語。並聲明：　原判決廢棄。

訴願決定及原處分均撤銷。　第一審及上訴審訴訟費用均由被上訴人負擔。

四、本院經核原判決並無違誤，茲就上訴意旨論斷如下：

原判決審認侯君受領「季度紅利獎金」「節約燃料競賽獎金」係具有工資性質之給付，並無判決違背法令之違法：

勞退條例第3條規定：「本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第2條規定。」、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準法之下列人員，…：一、本國籍勞工。

」、行為時勞退條例第14條第1項至第3項規定：「（第1項）雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6。（第2項）雇主得為第7條第2項第3款或第4款規定之人員，於每月工資百分之6範圍內提繳退休金。（第3項）勞工得在其每月工資百分之6範圍內，自願提繳退休金，其自願提繳部分，得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。」、勞退條例第15條規定：「（第1項）於同一雇主或依第7條第2項、前條第3項自願提繳者，一年內調整勞工退休金之提繳率，以2次為限。調整時，雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月1日起生效；其提繳率計算至百分率小數點第1位為限。（第2項）勞工之工資如在當年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日起生效。（第3項）雇主為第7條第1項所定勞工申報月提繳工資不實或未依前項規定調整月提繳工資者，勞保局查證後得逕行更正或調整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次月一日起生效。」、勞退條例第52條規定：「雇主違反第15條第2項、第21條第1項或第39條申報、通知規定者，處新臺幣5,000元以上25,000元以下罰鍰。」勞基法第2條規定：「本法用詞，定義如下：一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。三、工資：指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。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」準此，「工資」乃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，僅須在一般情況下經常可領取，即屬之。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。此與勞基法施行細則第10條所列本質

上非屬經常性給付之各款給與不同，應予辨明。

本件依上訴人工作規則，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」（原審卷　第333、394頁），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，紅利分配係在上訴人營業年度終了結算（原審卷　第333頁），而三節節金大部分係在節慶前發放，有證人侯君證述在卷（原審卷　第443頁）。上訴人陳明「季度紅利獎金」之核發，無論勞工有無申請預支，均一律以按月預支方式發放（原審卷　第313至315頁），核與工作規則第19章第2條、第4條明定之獎金應經員工申請、上訴人審核始得預支迥異（原審卷　第394頁）。另證人侯君證述：上訴人103年左右改為發放便利商店禮券，不再發放節金等語（見原審卷　第442至443頁），與上訴人自承於103年至104年後，就端午節及中秋節金有發放員工便利商店禮券等語相符（原審卷　第465頁），故上訴人於103年以後未再發放二節節金。且侯君103-106年度各年度不同月份取得之「季度紅利獎金」數額大致相同（原處分卷第133至149頁、原審卷　第415至423頁）。侯君「季度紅利獎金」不具有勉勵、恩惠性質，亦非屬三節節金之預支，乃屬工資之一部分。關於「駕駛長節約燃料競賽辦法」之競賽資格及限制，該辦法肆之一明定：「肆、競賽資格及其他相關規定：一、競賽資格及限制依駕駛長身分別不同而區分，其相關規定如下：　國道駕駛及公路駕駛各路線應達里程及趟次標準：…。　假日駕駛長：於排班期

間或管制休假期間皆無請假紀錄（含婚假、喪假、公傷假、陪產假、公假…等）。如達到油耗獎勵標準，即可領到1/2油耗獎勵。　駕駛長該月與該車皆無異動。ŋ駕駛長需依正常時速行駛，不可惡意降低時速，且冷氣溫度需依公司規定設定。ē獎勵發放，競賽當月需足月。二、因車種性能不同及季節溫度等影響進而訂定各車型之節約燃料標準，如駕駛長達獎勵標準則依獎勵級別發放獎勵，各車型每月之節約燃料標準如下表（即油耗標準表）：…」（原審卷　第87至88頁）。又上訴人總管理處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」（原審卷　第83至84頁）。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（原審卷　第86至87頁）。依前開競賽資格及獎勵標準，可知上訴人所發放之「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（參駕駛長節約燃料競賽辦法肆之四，原審卷　第93頁），駕駛長無故未參加教育訓練課程，上訴人並得對之記小過（參上訴人工作規則第9章第15條第4款第2目，原審卷　第355至356頁），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。另以駕駛長未核對油單車號、公升數，逕予簽章確認，上訴人得給予警告處分（參上訴人工作規則第9章第20條第5款第5目）；未按時繳交公司規定之表格（如駛車憑單、加油紀錄表）、車上文件表格未妥善保存導致遺失或毀損、行車紀錄紙記錄重疊或不完整、未確實填寫行車紀錄資料（如駛車憑單上之到達時間、公里數），上訴人得給予申誡處分（參上訴人工作規則第9章第21條第2款第1、2、4、7目）。而累積3次申誡為記過1次、累積3次小過為記大過1次（參上訴人工作規則第9章第6條第1、2款），上訴人員工在職期間累積受大過1次以上之處分且無悔意者，上訴人並得予以停職停薪之處分，停職停薪期間，則視其情節輕重，以1週至3個月為限（參上訴人工作規則第9章第25條第3款）。是依上開規定，駕駛長不僅應確實核對油耗量之計算、

據實填寫行車紀錄，並應妥善保存、向上訴人繳交該等資料，否則將面臨警告或申誡處分，累積一定處分次數，亦可能遭停職停薪，足認加油紀錄表、行車紀錄並非僅係作為判斷駕駛長得否領取節約燃料競賽獎金之證明，上訴人勞工對上訴人並負有計算油耗量、登載行車紀錄表及保存資料之從給付義務或附隨義務。另依上訴人製作之侯君102年至107年度薪資明細，102年度至105年2月及106年4月、8月僅有「節約燃料競賽獎金」項目，無「考核獎金」項目；105年6月、9月、11月、106年2月、5月則僅有「考核獎金」項目，無「節約燃料競賽獎金」項目乙節，有侯君102年至107年度薪資明細在卷可考（原處分卷第133至149頁）。上訴人復自承該獎金係由上訴人主動為每位駕駛長按月計算（見原審卷　第303頁），足見上訴人給付侯君之「節約燃料競賽獎金」，與侯君提供之勞務間具有勞務對價性。又因節約燃料競賽獎金屬上訴人之經常性制度，符合經常性給與要件，故該獎金屬工資等情。為原審依法確定之事實，核與卷內證據資料相符，自得為本件裁判之基礎，被上訴人認為上訴人應將之列入勞工侯君之薪資總額，於法無違。原判決已明確論述其事實認定之依據及得心證之理由，並對上訴人在原審所為主張詳為論斷及指駁，其所適用之法規與該案應適用之法規並無違背，並無上訴人所指判決違背法令之情形。

上訴人主張：「季度紅利獎金」係上訴人依其盈餘而發給勞工之款項，僅以預支節金方式調整為每月發放。均無從認「節約燃料競賽獎金」、「季度紅利獎金」之給付項目屬工資，原判決違背法令、違背經驗法則、論理法則及判決不備理由之違法云云。

按「行政法院應依職權調查事實關係，不受當事人主張之拘束。」「行政法院於撤銷訴訟，應依職權調查證據；於其他訴訟，為維護公益者，亦同。」分別為行政訴訟法第125條第1項及第133條所明定。行政法院就事實調查程序固採職權探知主義，不受當事人主張之拘束。又證據資料如何判斷，為證據之評價問題，在自由心證主義之下，其證明力如何，是否足以證明待證之事實，乃應由事實審法院斟酌辯論意旨及調查證據之結果，自由判斷；苟其判斷無違反證據、經驗及論理法則等違法情事，即非法所不許。換言之，證據之取捨與當事人所希冀者不同，致其事實之認定亦異於該當事人之主張者，不得謂為原判決有違背法令之情形。而所謂判決不備理由係指判決全然未記載理由，或雖有判決理由，但其所載理由不明瞭或不完備，不足使人知其主文所由成立之依據，至所載理由雖稍欠完足，如不影響判決基礎者，尚難謂有理由不備之違法。

經查，原判決係依據上訴人工作規則認定「季度紅利獎金」與三節節金分別為不同之給付項目、且於不同時期發放、「季度紅利獎金」均一律以按月以預支方式發放，亦與工作規則第19章第2條、第4條明定之獎金應經員工申請、上訴人審核始得預支迥異，並綜合證人侯君證述上訴人103年左右不再發放節金等語與上訴人自承於103年至104年後，就端午節及中秋節金有發放員工便利商店禮券等語相符，綜以侯君103-106年度各年度不同月份取得之「季度紅利獎金」數額大致相同。及依「駕駛長節約燃料競賽辦法」、上訴人總管理處106年3月22日公告之競賽資格、限制及獎勵標準，認定駕駛長取得「節約燃料競賽獎金」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，上訴人勞工對上訴人負有計算油耗量、登載行車紀錄表及保存資料之從給付義務或附隨義務。並綜合調查證據之結果及因此所獲心證而為事實認定「節約燃料競賽獎金」、「季度紅利獎金」係侯君上訴人提供勞務之對價，係因工作所獲得報酬之性質，具有「勞務對價性」及「給與經常性」，而屬工資之一部。故原審依其調查證據之辯論結果，已就上訴人前開主張各節敘明理由而為證據之取捨，於法並無不合，並無判決違背法令、違背經驗法則、論理法則及判決不備理由之違法之情事。上訴意旨再就原審之證據取捨及事實認定之職權行使事項為指摘，殊無足採。

上訴人另主張：依新北地院簡易庭判決意旨，勞基法施行細則第10條已特別規定，節約燃料物料獎金非屬勞基法第2條第3款之其他任何名義之經常性給與，除能證明所給付之節約燃料物料獎金有何特殊情事，尚無從認該獎金之給付項目係屬工資云云。惟新北地院簡易庭判決之事實內容與本件並不相同，原告據此主張原判決違背法令之違法，並無足取。

五、綜上，原判決認事用法並無違誤，並已明確論述其事實認定之依據及得心證之理由，對上訴人在原審之主張如何不足採之論證取捨等事項，亦均有詳為論斷，其所適用之法規與該案應適用之法規並無違背，核無判決不適用法規或適用不當等違背法令之情形，亦無違背經驗法則、論理法則及判決不備理由之違法。上訴論旨，無非執其歧異之法律見解，對於業經原判決詳予論述不採之事項再予爭執，指摘原判決違背法令，求予廢棄，難認為有理由，其上訴應予駁回。

六、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第236條之2第3項、第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　6　　月　　25　　日

臺北高等行政法院第七庭

審判長法　官　蘇　嫊　娟

法　官　鄭　凱　文

法　官　黃　莉　莉

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　6　　月　　25　　日

書記官　鄭　聚　恩