# 臺北高等行政法院判決

109年度簡上字第85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
代　表　人　許銘春（部長）

上列當事人間勞工保險條例事件，上訴人對於中華民國109年5月15日臺灣臺北地方法院108年度簡字第168號行政訴訟判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決廢棄，發回臺灣臺北地方法院行政訴訟庭。

事實及理由

一、事實概要：上訴人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。嗣被上訴人於107年7月17日以上訴人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，以勞局納字第10701815220號裁處書（下稱原處分），依勞工保險條例（下稱勞保條例）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）日對上訴人為送達。上訴人不服原處分，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，上訴人不服，提起行政訴訟，經臺灣臺北地方法院（下稱原審法院）108年度簡字第168號行政訴訟判決（下稱原判決）駁回，上訴人不服，

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，均引用原判決所載。

三、上訴意旨略以：

(一)勞工侯乃弘受領之「季度紅利獎金（節金）」非屬工資：「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，上訴人復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，事實上亦為節金，上訴人預支節金與侯乃弘，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。原判決以季度紅利獎金和節金之給付項目、發放時間及有無申請之不同而謂季度紅利獎金性質係屬工資，自有判決違背法令之違法。

(二)勞工侯乃弘受領之「節約燃料競賽獎金」非屬工資：

1.上訴人核發與侯乃弘之「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，目的係為有效節約燃料，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。是否達到該獎金核發標準，上訴人增設駕駛長有無依正常時數行駛、冷氣溫度設定、駕駛習慣，其他尚有車種性能不同及季節溫度等影響油耗標準之要件，係就駕駛日數、里程數、載客率等因素設定，使其他駕駛之變異性降到最低，目的乃為達節約燃料競賽獎金制度之公平性，最終仍係以油耗值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，且駕駛長節約燃料競賽辦法將燃料獎勵標準分為4個級距，並非劃一地領有相同競賽獎金，更非所有駕駛長均可領取，有競賽之意涵。

2.節約燃料競賽獎金係為回饋勞工，用以激發工作潛能，提高工作意願，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，獎金核發亦非因駕駛長有何特殊工作條件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，且僱傭契約之內容亦非以論油耗值之方式計酬，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，與勞動基準法施行細則（下稱勞基法施行細則）第10條第2款規定相合，非勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款所謂之工資。又勞基法第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，節約燃料競賽獎金縱不待申請，均是由上訴人主動為每位駕駛長按月計算，仍非因此變為工資之性質。

3.至再教育課程目的僅是為推廣及案例分享，並無其他財產上等不利益，且計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亦同。原判決忽略勞基法施行細則第10條第2款規定已將節約燃料物料獎金及競賽獎金明文排除之意旨，僅以外觀上有提供勞務之行為，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，並以是否須經申請作為判斷之依據，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。

(三)並聲明：1.原判決廢棄。2.訴願決定及原處分均撤銷。

四、本院查：

(一)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。」勞基法施行細則

第10條規定：「本法第2條第4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。」依上開規定可知，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。至條文所稱「經常性給與」，係因通常情形，工資係由雇主於特定期間，按特定標準發給，在時間或制度上，具有經常發給的特性，然為防止雇主巧立名目，將應屬於勞務對價性質的給付，改用他種名義發給，藉以規避資遣費、退休金或職業災害補償等支付，乃特別明定其他任何名義之經常性給與，亦屬工資，並非增設限制工資範圍之條件。

(二)次按，勞保條例第13條第1項規定：「本保險之保險費，依被保險人當月投保薪資及保險費率計算。」第14條規定：「（第1項）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。（第2項）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3項）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。」第72條第3項規定：「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。」勞保條例施行細則第27條第1項：「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；實物給與按政府公布之價格折為現金計算。」

(三)再按，「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。」「行政法院為裁判時，應斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，依論理及經驗法則判斷事實之真偽。但別有規定者，不在此限。」行政訴訟法第125條第1項、第133條及第189條第1項定有明文。又依同法第236條規定，上開同法第125條第1項、第133條前段、第189條第1項及第3項關於通常訴訟程序之規定，於簡易訴訟程

序亦有其適用。據此，適用簡易訴訟程序之事件，屬事實審之地方法院行政訴訟庭於撤銷訴訟，自應依職權調查證據及事實關係，不受當事人主張之拘束；且為裁判時，應斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，依論理及經驗法則判斷事實之真偽，並將得心證之理由記明於判決；判決書應記載理由，理由項下，應記載關於攻擊或防禦方法之意見及法律上之意見。苟未依職權調查證據，並依當事人提出之攻擊或防禦方法，斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，依論理及經驗法則判斷其真偽，並將得心證之理由記明於判決，即有未盡調查證據之義務及判決不備理由之違法情事。

(四)查原判決認勞工侯乃弘受領之「季度紅利獎金」屬工資，係以上訴人工作規則分別於第4章第15條、第19章第1條第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」，及證人侯乃弘之證述與與原告所陳，認「紅利獎金」與「三節節金」為不同之給付項目，非屬三節節金，並以103年5月至106年5月取得之獎金數額均相同，認符合經常性給與之要件，而屬工資為論據，固非無據。惟依前揭所述，是否屬工資，應具「勞務對價性」及「經常性給與」二要件，而原判決僅論及「經常性給與」之要件，並未論及是否具「勞務對價性」之要件，即認係屬工資，尚有率斷。又原判決雖認「季度紅利獎金」非屬「三節節金」，惟究否屬原判決所載之上訴人工作規則第4章第15條之「公司年度盈餘績效獎金或紅利分配」，未見原判決理由論明，況上訴人於原審主張「季度紅利獎金」係屬盈餘，用以勉勵及感念勞工之恩惠性給與乙節（原審卷一第27頁），則「季度紅利獎金」究否屬「盈餘」，而有無勞務對價性一節，未見原審調查並於理由中說明，其理由容有未

備。復觀諸勞工侯乃弘104年9月至105年6月收入，均領取名目為「季度紅利獎金」或「節金」或「佳節獎金」之16,000元金額，惟自106年4月以後，其已無此項金額之收入（原審卷一第400-402、425-426、440-442頁之上訴人提出之薪資明細、侯乃弘提出之薪資明細及原審調取之侯乃弘薪資帳戶交易明細等資料）。則該筆項目之金額，上訴人是自何時開始發放？為何至106年4月後即停止發放？除勞工侯乃弘外，上訴人之其他員工，是否也有領取該筆項目之金額？是否同樣領取至106年4月為止？再者，參以上訴人提出自103年1月起之薪資轉帳明細表（原審卷二第293-412頁），每月均有薪資及節金等二筆項目金額之發放，雖於106年4月後，未再發給勞工侯乃弘16,000元之金額，惟於106年5月後，仍繼續發放予侯乃弘1萬多元至數千元不等之金額，該筆金額是否仍係「季度紅利獎金」？以上均關乎該筆項目金額之性質為何，且上訴人於原審即主張105年後即停止發放乙情（原審卷二第487頁），原審應有查明之必要，惟原審未查，即認定「季度紅利獎金」屬工資，其認定應有違誤。

(五)次查，原判決認勞工侯乃弘受領之「節約燃料競賽獎金」屬工資，係以上訴人公告之「駕駛長節約燃料競賽辦法」，駕駛長須達一定上班時間及符合車輛時速、冷氣溫度之工作要求，與工作密切相關；且油耗值低於標準，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，駕駛長無故未參加教育訓練課程，上訴人得記小過等不利益；駕駛長未核對油單逕簽章、未按時繳交公司規定駛車憑單及加油紀錄表、車上文件表格未妥善保存致遺失毀損、行車紀錄紙紀錄重疊或不完整、未確實填寫行車紀錄資料等，上訴人得記警告、申誡等處分，駕

駛長有計算油耗、登載行車紀錄表及保存資料之給付義務；上訴人主張106年3月前之「節約燃料競賽獎金」與「考核獎金」併計，並不實在；加以，上訴人不待勞工申請，主動為駕駛長按月計算「節約燃料競賽獎金」，是該獎金與勞工侯乃弘提供之勞務有勞務對價性，且符合經常性給與要件，係屬工資為由，尚非無據。然查，勞工侯乃弘104年9月至105年6月，固均領取名為「節約燃料競賽獎金」之收入，惟該金額係按當月油耗值（即當月之總里程/總油量+總尿素）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，或有達三級獎勵者，而受有2,000元之金額外，並記有小功1次，或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（原審卷一第82-93頁及卷二第21頁之該辦法及計算明細）。是以，勞工侯乃弘並非每次領取該金額均屬一致，亦非每月均可領取，且搭配有記功等獎勵制度，此標準又為上訴人單方所制定，該金額之發給非基於勞工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為計算發給，則該金額之發給是否具「經常性給與」及「勞務對價性」等二要件，即非無疑。又觀諸上訴人公告之「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，並未規定駕駛長無故未參加教育訓練課程，上訴人得記小過之不利益（原審卷一第90-91頁）。雖上訴人工作規則第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（原審卷一第343頁），惟該規定並非針對油耗值低於標準而為之處罰規定，則駕駛長駕駛車輛油耗值低於標準，是否會遭致記

過之不利益，原審應依職權調查予以釐清。復因駕駛長行車在上訴人公司之外，上訴人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（原審卷一第341-342頁之工作規則），則駕駛長未履行上開義務，上訴人對之所為申誡或警告，係基於其駕駛勞務之給付不完全所為不利益而來，是以，原判決未辨別及此，逕認駕駛長有針對「油耗」之計算基礎提供其勞務給付義務，其認事用法容有違誤。再者，關於上訴人主張勞工侯乃弘104年9月至105年6月所領取之「節約燃料競賽獎金」，係併計「考核獎金」乙節，依上訴人提出薪資明細（原審卷一第398-402頁），與「節約燃料競賽獎金」計算明細、服務考核名冊、油耗獎金及服務獎金發放表（原審卷一第93頁，卷二第21、105-143、266-278頁）對照以觀，上訴人提出之薪資明細上「節約燃料競賽獎金」項目大致為油耗獎金及服務獎金之總和，難逕認上訴人主張係屬不實在。則部分油耗獎金及服務獎金之總和與薪資明細上「節約燃料競賽獎金」金額之差異處究竟為何？如「節約燃料競賽獎金」之內容包含「服務獎金」（或稱「考核獎金」），則此二筆獎金是否分別具「經常性給與」及「勞務對價性」等二要件，即有查明之必要。原審認「節約燃料競賽獎金」不包含「服務獎金」（或「考核獎金」），其認事用法難謂與卷證相符，且「節約燃料競賽獎金」之範圍，攸關被上訴人計算罰鍰基礎之短報保險費金額範圍，原審自應予以查明。

五、綜上，原判決有上揭不適用法規及適用法規不當之違法，上訴意旨指摘原判決有違背法令情事，求予廢棄，即應認為有理由。又因本件事證有由原審法院再為調查審認之必要，本

院尚無從自為判決，故將原判決廢棄，發回原審法院更為適法之裁判。

據上論結，本件上訴為有理由，依行政訴訟法第236條之2第3項、第256條第1項、第260條第1項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　6　　月　　7　　日

臺北高等行政法院第二庭

審判長法　官　蕭　忠　仁

法　官　李　明　益

法　官　羅　月　君

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　6　　月　　7　　日

書記官　陳　又　慈