

臺灣臺南地方法院行政訴訟簡易判決

108年度簡字第17號

民國108年10月25日辯論終結

原告 冠昌塑膠企業股份有限公司

代表人 陳連福

輔佐人 何志強

被告 臺南市政府

代表人 黃偉哲

訴訟代理人 鄭名家

王麗娟

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部民國108年1月4日勞動法訴字第0000000000號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用新臺幣2,000元由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

原告因勞動基準法事件，不服被告民國107年6月5日府勞檢字第1070000000號裁處書所為裁處罰鍰合計新臺幣（下同）32萬元之處分（下稱原處分）、勞動部108年1月4日勞動法訴字第0000000000號訴願決定，提起行政訴訟，經核屬於行政訴訟法第229條第2項第2款所定因不服行政機關所為40萬元以下罰鍰處分而涉訟之行政訴訟事件，應適用行政訴訟法第2章規定之簡易訴訟程序，合先敘明。

貳、實體方面

一、爭訟概要：

原告係經營塑膠容器（瓶、桶）、塑膠粒等之製造加工買賣業，為適用勞動基準法之行業。被告所屬勞工局（下稱勞工局）於107年4月25日派員至原告處實施勞動檢查，發現：（一）原告僅以派車單記載勞工呂文成（下稱系爭勞工）出勤情形，並未逐日記載其106年7月份至107年1月份每日實際出、退

勤時間至分鐘為止，違反勞動基準法第30條第6項規定。(二)系爭勞工於107年1月22日退休，原告雖依規定期限內給付系爭勞工退休金1,163,978元，惟並未將同屬工資性質之「誤餐費」、「每3個月1次安全獎金」併入系爭勞工平均工資之計算基礎，致未足額給付系爭勞工退休金，違反勞動基準法第55條規定。案經被告審查認定原告違反勞動基準法第30條第6項及第55條規定之事實明確，分別依同法第79條第1項第1款及第78條第1項規定，作成各處罰鍰2萬元及30萬元，合計罰鍰32萬元之原處分。原告不服，提起訴願，經訴願決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

(一)主張要旨：

- 1.系爭勞工為司機，其出勤紀錄表單由其自行填寫，原告並未介入出勤時間，被告自不得將系爭勞工未依規定完整填載上下班時間之不利歸咎於原告。且原告與系爭勞工約定計薪方式係以車程趟次計薪，薪資計算著重在車程趟次，時跟分無填寫並不會影響計薪結果。
- 2.被告以原告未將誤餐費及每3個月安全獎金計入月平均工資，以核算系爭勞工之退休金為由，裁處原告30萬元罰鍰，顯有違誤。因誤餐費及每3個月安全獎金是否為工資，而應列入月平均工資，在法律上並無統一見解，勞資雙方對給付退休金總額之認知有差異，嗣經調解不成，再經法律訴訟後雙方已達成和解，自不得認原告有應受罰之違章行為。

(二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

- 1.勞工局於107年4月25日實施勞動檢查時，依原告提供系爭勞工相關出勤資料所示，該勞工之出勤情形僅有派車單之資料，而該資料僅有記載勞工用車日期等，並未有記載勞工之出勤情形至分鐘止之資料，另原告亦無再以其它任何形式或方法記載該勞工每日之出勤情形至分鐘，自己違反勞動基準法

第30條第6項規定，被告依同法第79條第1項第1款規定，裁處罰鍰2萬元，並無違誤。

- 2.系爭勞工每月均有受領「誤餐費」及「每3個月安全獎金」等2項費用，該費用核發之性質，依原告於107年4月25日受檢時之談話紀錄，誠屬勞務對價與經常性給與。又依原告之陳述意見書、訴願書、前揭談話紀錄、106年7月22日至107年1月21日之薪資明細、原告載運貨業務管理辦法等相關資料所示，原告所發給之安全獎金，係出載運貨業務管理辦法，且該獎金之發放標準及評核項目包含勞工當月之出勤狀況、工作表現及態度等項目，並固定每月發放之，顯非臨時性給與，而具有因工作而獲得報酬之勞務對價性及經常性給與之性質，自應認屬工資，而納入一個月平均工資之計算。惟原告未將系爭勞工每月均有受領且屬工資之「誤餐費」及「每3個月安全獎金」等項目費用計入平均工資計給退休金，已違反勞動基準法第55條規定，被告依同法第78條第1項規定，裁處罰鍰30萬元，亦無違誤。

(二)聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

(一)原告有無違反勞動基準法第30條第6項規定之行為？被告依同法第79條第1項第1款規定，裁處原告2萬元罰鍰，是否合法？

(二)原告有無違反勞動基準法第55條規定之行為？被告依行為時同法第78條第1項規定，裁處原告30萬元罰鍰，是否合法？

五、本院之判斷：

(一)前提事實：

本件爭訟概要欄所載之事實，除上列爭點外，業經兩造各自陳述在卷，並有附表所示之證據資料可查，洵堪認定。

(二)應適用之法令：

- 1.勞動基準法第1條規定：「（第1項）為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。（第2

項) 雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」第2條第3款、第4款規定：「本法用詞，定義如下：……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。四、平均工資：謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿6個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之60者，以百分之60計。」第30條第5項、第6項規定：「(第5項) 雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。(第6項) 前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」第55條規定：「(第1項) 勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1年給與兩個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。……。 (第2項) 前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。(第3項) 第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。」行為時第78條第1項規定：「未依第17條、第55條規定之標準或期限給付者，處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期未給付者，應按次處罰。」第79條第1項第1款規定：「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30條第1項至第3項、第6項、第7項……規定。」

2. 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、

01 特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常
02 性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療
03 補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客
04 之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀
05 等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被
06 保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼
07 及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經
08 中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」

09 (三)關於違反勞動基準法第30條第6項規定部分：

10 1.按勞動基準法第30條第5項及第6項課予雇主應置備勞工出勤
11 紀錄，逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，並有保存5年之
12 法定義務，係為使勞工出勤紀錄，處於可隨時提供勞工或勞
13 動主管機關檢視之狀態，以備勞雇雙方發生工時、工資等爭
14 議時，有客觀證據得以審認，避免空言爭執，徒增衝突紛擾
15 ，並兼有保障勞工及雇主雙方權益，以達成促進勞雇關係和
16 諧之目的。又參諸產業變遷，經濟活動愈趨複雜多元，勞工
17 在事業場所外從事工作之類型雖日益增加（如汽車駕駛在外
18 工作），惟在外工作勞工之工作時間紀錄方式，並非僅以雇
19 主之簽到簿或出勤卡為限，亦可輔以電腦資訊或電子通信設
20 備協助記載。是以前揭規定課予雇主應逐日記載勞工工作時
21 間至分鐘為止，並留存紀錄，尚無過度苛求課予雇主過重行
22 政法上義務之情形。

23 2.經查，系爭勞工每日之出勤情形，係以填寫派車單之方式為
24 依據，且其於106年7月至107年1月之派車單資料內容，並無
25 每日出勤情形至分鐘為止之記載等情，為兩造所不爭執，且
26 經原告管理課課長即輔佐人於勞工局實施勞動檢查時陳稱：
27 「（問：請問勞工呂文成之出勤除派車單外，是否另有以其
28 他形式或方法之資料記載他有出勤的日期的確實到離勤為何
29 時何分？）並沒有，只有派車單，只能知悉何日有出勤，無
30 法知悉有出勤那天的到離勤是何時何分。」等語明確（本院
31 卷第190頁），復有原告之申請派車單在卷足憑（本院卷第2

07至249頁），足認原告並未依勞動基準法第30條第6項規定，詳實記載系爭勞工實際出勤時間至分鐘為止無誤。又系爭勞工（司機）縱使係在事業場所外工作，然因前揭規定並未排除在外出勤勞工之適用，而原告既未確實記載系爭勞工出勤時間至分鐘為止，足見其出勤紀錄之記載，確已不符合勞動基準法第30條第6項之強制規定。

- 3.原告雖主張勞動基準法第30條第6項有前段及後段規定兩種不同情形，惟同法第79條第1項第1款稱違反第30條第6項規定，究係指違反「前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止」，或係違反「勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕」，或係兩者兼而有之，難以明瞭，違反法律明確性原則。且被告不得將系爭勞工未填載其出勤時間至分鐘為止之不利益歸咎於原告云云。然查，所謂法律明確性原則，係指法律規定之意義非難以理解，且為受規範者所得預見，並可經由司法審查加以確認而言（司法院釋字第659號解釋參照）。衡酌勞動基準法第79條第1項第1款明定違反同法第30條第6項規定行為者，應處2萬元以上100萬元以下罰鍰。而依同法第30條第6項前段及後段明定雇主兩種不同之法定義務，雇主只要違反其中任何一種之法定義務，即屬違反同法第30條第6項規定之行為，而發生同法第79條第1項第1款規定應受罰鍰處分之法律效果。是以前揭規定之意義，依法條文義及立法目的，並無受規範之雇主難以理解之情形，且為其所得預見，並可經由司法審查加以確認，核與法律明確性原則無違。又勞動基準法第30條第6項之規範對象，係對雇主課予應於勞工出勤紀錄逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之行政法上義務，而雇主基於勞動契約之雇主地位，自得指揮監督管理勞工之出勤情形，是以原告尚難以系爭勞工未完整填載出勤時間至分鐘為止，而諉卸其本身應遵守前揭法定義務之責任。
- 4.從而，本件原告有違反勞動基準法第30條第6項規定之行為，而其主觀上應注意遵守勞動基準法課予雇主之法定義務，

客觀上亦無不能注意之情形，然其卻疏未注意於勞工出勤紀錄記載系爭勞工至分鐘為止之實際出勤時間，自有過失。則被告認定原告有未於勞工出勤紀錄逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之過失違章行為，並衡酌原告之違規情節，依勞動基準法第30條第6項及第79條第1項第1款規定，裁處原告法定最低額2萬元之罰鍰，於法並無不合。

(四) 關於違反勞動基準法第55條規定部分：

1. 按勞動基準法第2條第3款規定之工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，凡因工作而獲得之對待給付（如工資、薪金），或因工作而獲得其他不論為任何名義之經常性給與（如按計時、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。所謂因工作而獲得之報酬者，係指符合勞務對價性而言；又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，並非臨時起意且非與工作無關之給與而言。而判斷某項給付是否具勞務對價性或給與經常性，應依一般社會之通常觀念為之，至其給付名稱為何？尚非所問，故不得遽以勞動基準法施行細則第10條所定各項名目發放之給與，當然謂其非屬工資，仍應實質觀察各項給付是否具備勞務對價性或基於工作關係而為之經常性給與而綜合判斷。因此，雇主給付勞工之各項給與，只要與勞工服勞務之工作時間、成果（數量、績效）或品質有直接關聯，而具備勞務對價性或經常性之各項給與，均應屬工資之範疇。

2. 經查，系爭勞工於107年1月22日退休，原告於核算系爭勞工退休金基準之平均工資時，僅將「車次運費」、「中部及合車等」、「紙箱回收」、「全勤」、「服務獎金」等薪資項目列入退休金計算基準，而未將「誤餐費」、「每3個月安全獎金」等2項薪資項目列入退休金計算基準等情，為兩造所不爭執，且有原告人事資料表、系爭勞工前6個月運費薪資明細、貨車司機運費計算方式、勞工退休金計算表及106年7月份至107年元月份薪資計算表在卷可稽（本院卷第193

至205頁），堪信為真實。

3.原告主張系爭勞工之「誤餐費」、「每3個月安全獎金」等2項薪資項目，並非屬工資性質云云；然經被告辯稱：「誤餐費」係屬固定性制度性給與，「每3個月安全獎金」係具有勞務對價性，均應屬工資範疇，惟原告並未將之列入退休金基準核算，以致給付系爭勞工退休金有短少情事等語。經查：

(1)原告雖主張誤餐費係考慮系爭勞工在送貨過程中，可能因耽誤用餐時間而發放之補貼，並非屬工資性質云云；然查，參諸原告管理課課長即輔佐人於勞工局實施勞動檢查時陳稱：「（問：另誤餐費的發放標準及性質為何？）因為呂文成是司機，司機跑車送貨的時間較不固定，所以沒辦法準時在用餐時間吃飯，所以才給一筆誤餐費，每個月都固定1,600元。（問：承上述，如呂文成有請假沒來上班，那當月也是一樣給1,600元嗎？1,600元的給予與他有沒有吃飯有無關係？）每個月都一樣給1,600元，就算有請假沒來上班，也都固定給1,600元，跟他有沒有吃飯沒有關係。」等語（本院卷第191頁），足認系爭勞工每月固定受領之誤餐費1,600元，係本於勞動契約之法律關係，因工作而於制度上可獲得之經常性給與，尚非屬偶然補貼耽誤用餐之恩惠性給與，故應屬勞動基準法第2條第3款規定之工資範疇。

(2)原告雖又主張安全獎金具有勉勵性質，並非屬經常性薪資云云；惟查，依據原告管理課課長即輔佐人於勞工局實施勞動檢查時陳稱：「因為呂文成為司機，司機的計薪採車次計給，故無法以公司年終發給的標準來算……，所以就以每三個月發給一筆安全獎金來替代年終獎金，安全獎金的發放是依呂文成的送貨配合性及駕駛的安全性來給的，如果呂文成每個月配合度及駕駛安全性都符合規定，就是每季給9,000元，如果那個月的配合度不符合規定或有違規駕駛那就會按比例酌減，這筆獎金的來源與公司的盈餘無關。」等語（本院卷第190頁），及參照原告訂定之「載運貨業務管理辦法」

規定發給「安全獎金」，係以勞工當月之出勤狀況、工作表現、工作態度及工作成果等與工作直接相關項目之評核作為發放標準（本院卷第33至35頁），足徵原告與系爭勞工約定每3個月安全獎金之發給，係以系爭勞工服勞務之質量符合原告規定而為完全給付時，始能全額獲得。是該安全獎金之給付，顯與系爭勞工所提供之勞務數量及品質有關，且具有勞務對價性，應屬因工作而獲得之報酬，而與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質有別。原告雖又提出最高法院106年度台上字第1056號民事裁定、95年度台上字第2329號民事裁定及臺灣高等法院102年度勞上更(一)字第7號民事判決等司法實務裁判（本院卷第37至75頁），而爭執該安全獎金並非屬工資性質云云。然查，上開普通法院民事裁判所表示法律上之意見，均屬個案之法律見解，並非司法實務判例，本院並不受其拘束，且其案例事實亦與本件具體個案尚非完全一致，故亦不足依此而遽為有利於原告之認定。

- (3) 原告雖再主張其與系爭勞工於民事訴訟過程中已私下達成和解，系爭勞工已表示認同誤餐費及安全獎金並非工資項目，不併入平均工資計算退休金云云，並提出和解書為證（本院卷第31頁）。惟查，衡諸民事上之和解契約，係指當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約（民法第736條參照）。而該民事上和解之法律關係，與勞動基準法之主管機關為達成保障勞工權益之管制目的，對違反行政法上義務之雇主為裁罰，係屬二事，自難僅以原告與系爭勞工已達成民事上之和解，而反推原告無違反勞動基準法第55條規定之行為。從而，被告認定原告未將系爭勞工每月均有受領且屬工資性質之「誤餐費」及「每3個月安全獎金」等項目計入平均工資核算發給退休金，而有違反勞動基準法第55條規定之行為，並無違誤。
4. 準此，本件原告有違反勞動基準法第55條規定之行為，且衡酌其應注意遵守勞動基準法課予雇主之法定義務，對於相關

給與項目是否屬於工資如認有疑義時，亦非不得向勞動基準法之主管機關事先查詢（行政程序法第168條參照），而於客觀上並無不能注意之情形，然其卻疏未注意，致未將「誤餐費」及「每3個月安全獎金」等工資項目計入平均工資核算退休金，致有短少發給系爭勞工退休金之情事，難謂無過失。則被告認定原告有未將「誤餐費」、「每3個月安全獎金」等項目列入系爭勞工退休金計算基準之過失違章行為，並斟酌原告之違規情節，依勞動基準法第55條及行為時第78條第1項規定，裁處原告法定最低額30萬元之罰鍰，於法亦無不合。

六、綜上所述，原告主張，並非可採。被告所為原處分，並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合。原告起訴意旨，請求撤銷訴願決定及原處分，為無理由，應予駁回。

七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，認為均與本判決結果不生影響，爰不一一論駁，附此敘明。

八、結論：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 108 年 11 月 15 日
行政訴訟庭 法官 張季芬

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（原判決所違背之法令及其具體內容或依訴訟資料可認為原判決有違背法令的具體事實），其未載明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（上訴狀及上訴理由書均須按他造人數附繕本，如未按期補提上訴理由書，則逕予駁回上訴），並應繳納上訴裁判費新臺幣3,000元。

中 華 民 國 108 年 11 月 15 日
書記官 周麗珍

附表：

證據編號	證據名稱或內容	所附卷宗	頁碼
甲證1	原告之申請派車單	本院卷	第27頁
甲證2	退休金簽收收據	本院卷	第29頁
甲證3	原告與勞工呂文成於107年7月24日簽訂之和解書	本院卷	第31頁
甲證4	載運貨業務管理辦法	本院卷	第33至35頁
甲證5	被告107年6月5日府勞檢字第1070000000號裁處書	本院卷	第87至93頁
甲證6	勞動部108年1月4日勞動法訴字第0000000000號訴願決定書	本院卷	第95至109頁
乙證1	被告事業單位勞動條件檢查會談紀錄表及107年4月25日談話紀錄	本院卷	第187至192頁
乙證2	原告人事資料表、系爭勞工前6個月運費薪資明細、貨車司機運費計算方式、勞工退休金計算表、106年7月份至107年元月份薪資計算表	本院卷	第193至205頁
乙證3	原告之申請派車單	本院卷	第207至249頁