

高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭

115年度簡上字第19號

上訴人 臺南市政府勞工局

代表人 王鑫基

被上訴人 櫻花電梯股份有限公司

代表人 楊傳宗

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國115年2月12日本院地方行政訴訟庭114年度簡字第246號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

- 一、原判決除確定部分外廢棄。
- 二、廢棄部分被上訴人在第一審之訴駁回。
- 三、廢棄部分第一審及上訴審訴訟費用均由被上訴人負擔。

理 由

- 一、被上訴人從事產業用機械設備維修及安裝業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業，經上訴人於民國113年12月26日、114年1月13日派員實施勞動檢查結果，發現被上訴人對其所僱勞工王○○、何○○有下列違反勞基法之行為：(一)王○○於113年9月18日到職，約定月薪為新臺幣（下同）28,000元（即本薪23,000+工作津貼3,000+全勤2,000），因王○○113年9月到職不足月，以基本工資計算至少應給付11,904元（27,470÷30*13），惟被上訴人僅給付王○○11,267元，未達基本工資；又王○○於113年11月份請事假1.5天，生理假1天，以基本工資計算至少應給付25,639元（27,470-27,470÷30*2），被上訴人卻僅給付22,833元，低於基本工資，均違反勞基法第21條第1項規定；(二)何○○於113年9月份有延長工時，被上訴人未給付足額延長工時工資，違反勞

01 基法第24條第1項規定。上訴人乃依勞基法第79條第1項第1
02 款、第80條之1第2項規定，以114年5月19日南市勞安字第11
03 40710186號裁處書（下稱原處分）各處被上訴人罰鍰2萬
04 元、2萬元，合計4萬元罰鍰。被上訴人不服，循序提起行政
05 訴訟，經本院地方行政訴訟庭（下稱原審）114年度簡字第2
06 46號判決（下稱原判決）：原處分及訴願決定關於裁處罰鍰
07 逾2萬元部分撤銷；被上訴人其餘之訴駁回。上訴人就其不
08 利部分不服，提起本件上訴（至被上訴人就其敗訴部分未提
09 起上訴，該部分已告確定，非本件上訴審理範圍）。

10 二、被上訴人起訴主張要旨及聲明、上訴人於原審之答辯要旨及
11 聲明、原判決理由，均引用原判決所載。

12 三、上訴意旨略以：原判決因認上訴人就勞基法第21條第1項部
13 分所援引勞動部109年10月16日勞動條2字第1090022428號函
14 （下稱109年10月16日函）釋係違反勞基法第21條規範意
15 旨，故撤銷原處分及訴願決定關於勞基法第21條第1項規定
16 之裁處。惟被上訴人所僱勞工王○○於113年9月18日到職，
17 於113年9月份無缺勤情事，工作為13日，依勞基法第21條第
18 1項及同法施行細則第11條規定，依基本工資按比例計算，
19 至少應給付11,904元，然被上訴人以扣除全勤獎金2,000元
20 之月薪26,000元為計算基礎，而僅給付王○○11,267元，原
21 判決未予審酌，亦未就此記載理由，實有判決不備理由之違
22 法情事。其次，王○○113年11月請事假1.5天（不給薪），生
23 理假1天（給半薪），以基本工資比例計算，至少應給付25,
24 639元（27,470-27,470÷30*2），惟被上訴人僅給付22,833
25 元，低於基本工資，違反勞基法第21條第1項規定，上訴人
26 據此且援引勞動部109年10月16日函釋為裁處，並無違誤，
27 原判決漏未敘述此部分理由，判決不備理由，適用法規亦有
28 錯誤等語。

29 四、本院之判斷：

30 （一）應適用法令：

31 1. 勞基法

01 (1)第21條第1項：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本
02 工資。」

03 (2)第79條第1項第1款：「有下列各款規定行為之一者，處新臺
04 幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反第21條第1項……
05 規定。」

06 (3)第80條之1第2項：「主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為
07 有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量
08 罰輕重之標準。」

09 2. 勞基法施行細則：

10 (1)第10條：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給
11 與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終
12 獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎
13 金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端
14 午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女
15 教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜
16 慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償
17 費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支
18 付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作
19 服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中
20 央目的事業主管機關指定者。」

21 (2)第11條：「本法第21條所稱基本工資，指勞工在正常工作時
22 間內所得之報酬。不包括延長工作時間之工資與休息日、休
23 假日及例假工作加給之工資。」

24 (二)被上訴人業已違反勞基法第21條第1項規定：

25 1. 按勞基法之立法目的，乃為規範勞動條件之最低標準，以保
26 障勞工權益，加強勞雇關係，是雇主與勞工所訂之勞動條
27 件，不得低於該法所定之最低標準（參酌勞基法第1條規
28 定）。依勞基法第2條第3款及同法施行細則第10條規定可
29 知，工資乃指勞工因提供勞務而相對自雇主處獲得之報酬，
30 具有「勞務對價性」，且不以經常性給與為要件。又工資為
31 勞工賴以生活之基礎，勞工有提供勞務之事實，雇主即應給

01 付對價之報酬，始符勞基法之規定。復按勞基法第21條第1
02 項既已明定，工資不得低於基本工資，如雇主有未依規定給
03 付薪資、未達基本工資之情事，自應依同法第79條第1項第1
04 款規定，裁處2萬元以上100萬元以下罰鍰。

- 05 2. 改制前行政院勞工委員會（現已改制為勞動部，下稱勞動
06 部）77年7月26日（77）台勞動字第14423號函（下稱77年7
07 月26日函）釋略以：「依勞動基準法第21條規定勞工工資不
08 得低於基本工資，故勞工每月於正常工作時間內所得之工
09 資，不得低於每月基本工資扣除因請假而未發之每日基本工
10 資後之餘額。」102年11月15日勞動2字第1020083156號函
11 （102年11月15日函）釋略以：「有關工資如係按月計算
12 者，於計算『1日』工資時，可由勞雇雙方約定以當月實際
13 曆日數或一律以30日推計之，惟勞雇雙方約定1日工資之計
14 算方式後，於計算勞工請事假『1日』不給付工資及勞工休
15 假日出勤加發『1日』工資時，其工資內涵允應一致。」前
16 開函釋係勞動部基於主管機關職權，就勞基法第21條第1項
17 所定有關基本工資及對於工資應如何計算所為釋示，經核符
18 合母法之規範意旨，上訴人辦理相關案件，自得據以援用。
19 另自113年1月1日起，基本工資已修正為每月27,470元，業
20 據勞動部以112年9月14日以勞動條2字第1120148404號公告
21 在案。依上可知，雇主與勞工議定之工資不得低於基本工資
22 ，如雙方約定所採工資制度為月薪制，自113年1月1日起每
23 月工資數額不得低於基本工資27,470元，如到職不足月，應
24 依基本工資按比例計算，且縱勞工有請假情事，亦不得低於
25 每月基本工資扣除因請假而未發之每日基本工資後之餘額，
26 始符前揭勞基法第21條第1項規定意旨及勞基法保障勞工權
27 益之核心精神。

- 28 3. 經查，被上訴人從事產業用機械設備維修及安裝業，為適用
29 勞基法之行業，經上訴人於113年12月26日、114年1月13日
30 派員實施勞動檢查結果，發現被上訴人所僱勞工王○○於11
31 3年9月18日到職，約定月薪為28,000元（即本薪23,000＋工

作津貼3,000+全勤津貼2,000)，113年9月份並無缺勤情事，工作為13日，依基本工資比例計算至少應給付11,904元（ $27,470 \div 30 \times 13$ ），惟113年9月份被上訴人僅給付王○○11,267元，未達基本工資；又王○○於113年11月份請事假1.5天（不給薪），生理假1天（給半薪），扣除其上開請假以基本工資計算至少應給付25,639元（ $27,470 - 27,470 \div 30 \times 2$ ），被上訴人卻僅給付22,833元，低於基本工資等情，為原審依法確定之事實，且與卷證相符，本院自應以其為判決之基礎。至被上訴人公司課長盧○○於114年1月13日談話紀錄（訴願卷第61至62頁）固陳稱：該等工資差額，已於113年12月31日補發差額給勞工王○○等語，並舉王○○簽收之薪資明細表（訴願卷第85頁）為憑，但此為經上訴人稽查後之改善行為，不影響被上訴人上開未達基本工資之事實認定，附此敘明。

4. 依勞基法第21條第1項、同法施行細則第11條、前揭勞動部77年7月26日及102年11月15日函釋意旨可知，勞基法第21條第1項所欲保護之基本工資法益，係在防免雇主將薪資拆分為多個項目（例如底薪、全勤津貼），其形式上約定薪資固合於基本工資規定，惟於勞工依法請事病假時，將使其餘正常工作時間所獲得之工資低於基本工資規定，而架空上開基本工資法益。是雇主雖可將薪資拆分為多個項目，惟在計算勞工之工資時，仍應堅守基本工資之底線，避免失去勞基法訂定最低基本工資之立法旨趣，此亦經上開勞動部77年7月26日函及102年11月15日函釋明確。上訴人據此審認被上訴人就所僱勞工王○○113年9月及同年11月之月薪，均未達基本工資，違反勞基法第21條第1項規定，依同法第79條第1項第1款及第80條之1第2項規定，以原處分裁處被上訴人罰鍰2萬元，自無違誤。另上訴人所援引之勞動部109年10月16日函釋（處分卷第37頁），無非係重申上開符合勞基法第21條第1項規定立法旨趣之勞動部77年7月26日函釋意旨，亦無不合。原判決誤以勞資雙方議定工資形式上已符合基本工資，

01 即與勞基法第21條第1項規定無違，實際給付工資事項皆為
02 同法第22條第2項規範事宜，非得引用勞基法第21條第1項規
03 定處罰為由，而將上訴人援引前揭函釋作成之原處分關於勞
04 基法第21條第1項規定部分及其訴願決定撤銷，顯與勞基法
05 第21條第1項之規定未合，其適用法規即有違誤，上訴意旨
06 指摘原判決違背法令，並求予原判決除確定之外部分廢棄，
07 為有理由。

08 五、綜上所述，原判決不利上訴人部分，既有上述違法情事，且
09 已影響判決之結果，上訴論旨指摘原判決此部分違背法令，
10 求予廢棄，為有理由。又因本件依原判決確定之事實已臻明
11 確，自應由本院將原判決除確定部分外廢棄，並就廢棄部分
12 自行改判駁回被上訴人在第一審之訴，以資適法。

13 六、結論：上訴有理由。

14 中 華 民 國 115 年 6 月 2 日

15 審判長法官 黃 堯 讚

16 法官 曾 宏 揚

17 法官 林 韋 岑

18 上為正本係照原本作成。

19 不得上訴。

20 中 華 民 國 115 年 6 月 2 日

21 書記官 鄭 郁 萱