

高雄高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第二庭

114年度簡字第246號

民國115年1月19日辯論終結

原告 櫻花電梯股份有限公司

代表人 楊傳宗

被告 臺南市政府勞工局

代表人 王鑫基

訴訟代理人 蔣佩真

鄭名家

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服臺南市政府民國114年9月15日府法濟字第1141248049號訴願決定，提起本件訴訟，本院判決如下：

主 文

原處分及訴願決定關於裁處原告罰鍰逾新臺幣2萬元部分撤銷。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔2分之1，餘由被告負擔。

事實及理由

一、事實概要：原告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。被告於民國113年12月26日、114年1月13日對原告實施勞動檢查時，發現(一)原告所僱用之勞工王○○113年9、11月薪資有計算疏失未給付足額工資，違反勞基法第21條第1項；(二)原告所僱用之勞工何○○113年9月有延長工時，原告未給付足額延長工時工資，違反勞基法第24條第1項。被告因此依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第2項規定，以114年5月19日南市勞安字第

1140000000號裁處書分別處原告新臺幣(下同)2萬元、2萬元罰鍰(下稱原處分)。原告不服提起訴願，經臺南市政府以114年9月15日府法濟字第1141248049號訴願決定書駁回訴願(下稱訴願決定)。原告猶未甘服，提起本件行政訴訟。

二、原告主張要旨及聲明：

(一)主張要旨：

1. 原告與王○○議定之薪資符合最低工資，因管理的人員作業疏失導致113年9月、11月漏給部分薪資，原告發現上開狀況已主動通知王○○領取，並在113年12月31日給付簽收完畢。
2. 被告雖認為何○○延長工時之加班費計算應將證照津貼2,000元列入計算基準，但丙級升降機裝修技術士證照非永久，必須按期參加回訓辦理換照，因此證照津貼屬於變動性給付，不應作為計算加班費之基準，服務獎金跟值班獎金是上班時間以外，晚上時電梯故障緊急維修的獎金，也不能作為加班費計算基準，故原告已給付足額加班費。

(二)聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

三、被告答辯要旨及聲明：

(一)主張要旨：

1. 王○○113年9月18日到職以基本工資計算至少應給11,904元，但因計算疏忽僅給付11,267元；113年11月請事假2天及生理假1天，因計算疏忽僅給付22,833元，低於基本工資25,181元，依勞動部109年10月16日勞動條2字第1090022428號函(下稱109年10月16日函)已違反勞基法第21條第1項。
2. 丙級升降機裝修技術士證照之證照津貼，及服務獎金跟值班獎金為定期給付，均具有勞務對價性應屬於工資，何○○延長工時之加班費計算應將證照津貼2,000元列入計算基準，加班費應為2,196元，原告僅給付1,991元，未給付足額加班費。

(二)聲明：原告之訴駁回。

四、事實概要欄之內容有114年1月13日勞動條件檢查會談紀錄表

01 及談話記錄（原處分卷第1至4頁）、何○○113年9月至11月
02 薪資明細表暨出勤明細表（原處分卷第5、6、8、14、15、
03 17頁）、王○○9月至11月薪資明細表暨出勤明細表（原處
04 分卷第7、9至11、18頁）、勞動檢查結果通知書（原處分卷
05 第21至22頁）、原處分（卷第21至22頁）及訴願決定（卷第
06 23至36頁）等件為證，堪信為真實。

07 五、本院之判斷：

08 (一)應適用之法令：

09 1. 勞基法：

10 (1)第2條第3款：本法用詞定義如下：工資指勞工因工作而獲得
11 之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現
12 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
13 給與均屬之。

14 (2)第21條：(第1項)工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本
15 工資。(第2項)前項基本工資，由中央主管機關設基本工資
16 審議委員會擬訂後，報請行政院核定之。(第3項)前項基本
17 工資審議委員會之組織及其審議程序等事項，由中央主管機
18 關另以辦法定之。

19 (3)第22條第2項：工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定
20 或勞雇雙方另有約定者，不在此限。

21 (4)第24條第1項第1、2款：雇主延長勞工工作時間者，其延長
22 工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2
23 小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再
24 延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分
25 之2以上。

26 (5)第27條：雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付
27 。

28 (6)第79條第1項第1款：有下列各款規定行為之一者，處2萬元
29 以上100萬元以下罰鍰：一、違反第21條第1項、第22條至第
30 25條、第30條第1項至第3項、第6項、第7項、第32條、第34
31 條至第41條、第49條第1項或第59條規定。

01 (二)原告與王○○約定薪資已達基本工資，無違反勞基法第21條
02 第1項之情事：

03 1. 113年9至11月間每月基本工資為27,470元，有勞動部112年9
04 月14日勞動條2字第1120148404號公告在卷可稽（卷第149頁
05 ）.原告與王○○約定之每月工資為月薪23,000元、工作津
06 貼3,000元及全勤獎金2,000元，合計28,000元，有王○○9
07 至11月薪資明細表，及經其簽收之薪資明細表在卷可佐（原
08 處分卷第7、11、27頁），足徵原告與王○○約定之每月工
09 資已達基本工資。

10 2. 被告雖以109年10月16日函，認為請事病假扣除後未達基本
11 工資者，為違反勞基法第21條第1項等語（卷第115頁）。
12 109年10月16日函說明三、四略以：三、...正常工作時間之
13 工資，仍不得低於每月基本工資扣除因請假而未發之每日基
14 本工資後之餘額。四、舉例說明，約定每月正常工作時間工
15 資23,800元，請事假1天，應給付當月工資不得低於23,007
16 元，如低於應補足，如未補足視為違反勞基法第21條規定等
17 語（原處分卷第37頁）。可見上開109年10月16日函係認縱
18 約定工資已達基本工資，凡實際給付未足應給付數額，即屬
19 違反勞基法第21條規定。然勞基法第21條第1項文義上但書
20 所稱不得低於基本工資，係指議定之基本工資，並非實際給
21 付之工資數額；再參酌該條項立法意旨為明定以協商方式決
22 定工資之高低，較具彈性等語，全未涉及實際給付足額與否
23 ；第21條第2、3項則係對訂立基本工資之程序為規定，亦與
24 給付工資乙節全然無關。又勞基法第22條第2項則規定工資
25 應全額直接給付勞工，參其立法意旨為避免工資被任意扣減
26 、扣押或不直接發給勞工，規定工資應全額直接給付，惟如
27 法令另有規定或勞資雙方自行商定者，可從其規定等語，益
28 徵勞基法第22條第2項係在規範應給付足額工資。是從勞基
29 法第21條、第22條文義、立法意旨及脈絡堪認勞基法第21條
30 第1項僅在規範約定之工資不得低於基本工資；第22條第2項
31 方係在規範應給付足額工資。則109年10月16日函將勞基法

第21條擴大適用在約定工資已達基本工資，但未給付足額應付工資之情形，已違反勞基法第21條規範意旨，自得不援引適用之。

3. 原告與王○○約定之每月工資已達基本工資，業如前述，自無違反勞基法第21條第1項之情事。即便原告實際給付工資未達應給付工資數額，亦非以勞基法第21條第1項相繩。被告從未主動以其他裁罰規定追補原處分裁罰理由，故就原告有無該當其他規定要件應受原處分裁處，要無贅述之必要，附此說明。

(三)原告未依勞基法第24條第1項第1、2款規定給付何○○加班費：

1. 何○○於113年9月延長工時2小時內部分為8小時，逾2小時者為2.5小時，有出勤明細表可參（原處分卷第14頁），並為兩造所不爭，是原告應依勞基法第24條第1項第1、2款規定給付加班費。
2. 原告雖主張證照津貼、服務獎金跟值班獎金均非屬工資，不應作為計算加班費之基準云云。惟依勞基法第2條第3款規定可見工資係指因工作而獲得之報酬，且屬於經常性給與。所謂因工作而獲得之報酬，係指符合勞務對價性，經常性之給與係指在一般情形下經常可以領得之給付。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），即具工資之性質（最高法院111年度台上字第971號民事判決意旨參照）。何○○任職原告從事保養電梯工作乙情，經原告自陳在卷（卷第115頁），而升降梯裝修技術士證照關乎電梯安裝及保養維護，是此證照與何○○從事之工作內容緊密相關，自屬因提供勞務所獲得之對價；原告並主張按時回訓就會給付等語（卷第116頁），可認於證照有效存續期間均會按月給付，為一般情形下經常可以領得之給付，故證照津貼要屬勞務對價且屬於經常性給與。至於服務獎金跟值班獎金部分，原告自陳以前把服務獎金跟值班獎金分列，現在是分開列服務獎金跟值班獎金，服務獎金跟值班獎金都是

01 晚間電梯緊急維修出勤服務之費用等語（卷第145、146頁）
02 　，益徵係何○○從事其職務勞務之對價，且只要有晚間出勤
03 即會發給，核屬經常性給語。依前引意旨，證照津貼2,000
04 元、服務獎金跟值班獎金合計1,518元，均堪認為工資無訛
05 　，應計入第24條第1項第1、2款之工資以計算延長工時加班
06 費。

07 3. 何○○113年9月工資計入證照津貼、服務獎金跟值班獎金後
08 據此計算之113年9月延長工時加班費為2,196元等節，為兩
09 造所不爭執（卷第116、117頁）。然原告以未計入證照津貼
10 　、服務獎金跟值班獎金之工資計算延長工時加班費，僅給付
11 何○○1,991元，未按勞基法第24條第1項第1、2款規定計算
12 給付。而原告係適用勞基法之行業，96年6月25日設立登記
13 且為資本總額5,000萬元之公司，有其公司基本資料查詢可
14 稽（卷第150頁），其自有能力注意並遵守勞基法之相關規
15 定，其漏未將證照津貼、服務獎金跟值班獎金列為計算延長
16 工時加班費之工資基準，縱非故意亦有過失。則被告認為原
17 告有違反勞基法第24條第1項之違章行為，依勞基法第79條
18 第1項第1款裁處最低罰鍰，應無違誤。

19 六、從而，原告與王○○約定之工資達基本工資，與勞基法第21
20 條第1項規定相符，被告據此裁罰原告，容有未洽，訴願決
21 定維持此部分處分尚有不當，原告請求撤銷此部分處分與該
22 部分訴願決定為有理由，應予准許。至何○○部分，原告未
23 將證照津貼、服務獎金跟值班獎金列為計算延長工時加班費
24 之工資基準，有違反勞基法第24條第1項之情事，被告依勞
25 基法第79條第1項第1款裁罰原告2萬元洵屬有據，訴願決定
26 維持此部分處分，自屬有憑，原告請求撤銷此部分處分暨該
27 部分訴願決定為無理由，應予駁回。

28 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
29 料經本院斟酌後，核與判決不生影響，無一一論述之必要，
30 併予敘明。

31 八、結論：原告之訴一部有理由一部無理由。本件第一審裁判費

01 由兩造各負擔2分之1。

02 中 華 民 國 115 年 2 月 12 日

03 法 官 楊詠惠

04 以上為正本係照原本作成。

05 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
06 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
07 為原判決有違背法令之具體事實），其未載明上訴理由者，應於
08 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
09 按他造人數附繕本），並應繳納上訴裁判費新臺幣3,000元；如
10 未按期補提上訴理由書，則逕予裁定駁回上訴。

11 中 華 民 國 115 年 2 月 12 日

12 書記官 黃怡禎