臺中高等行政法院判決

111年度訴字第19號
111年6月8日辯論終結

原　　告　台灣電力股份有限公司

代　表　人　曾文生
訴訟代理人　林富華律師
被　　告　苗栗縣政府
代　表　人　徐耀昌
訴訟代理人　湯國龍

上列當事人間因勞基法事件，原告不服勞動部中華民國110年12月6日勞動法訴二字第1100021591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、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

原告台灣電力股份有限公司代表人於起訴時為楊偉甫，訴訟繫屬中變更為曾文生，業經其具狀聲明承受訴訟（見本院卷第229頁），核無不合。

貳、實體方面：

一、爭訟概要：

原告從事發電業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經被告苗栗縣政府所屬勞工及青年發展處於民國110年8月23日實施勞動檢查，發現原告給付訴外人即勞工宋培森退休金時，未將夜點費併入平均工資之計算基礎，致未足額給付宋培森勞工退休金，認原告違反勞基法第55條第1項規定，遂依勞基法第78條第1項及第80條之1第1項規定，以110年9月30日府勞資字第1100187266號裁處書（下稱原處分），裁處原告罰鍰新臺幣（下同）30萬元，並公布原告名

稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原告不服，提起訴願，經勞動部以110年12月6日勞動法訴二字第11100021591號訴願決定駁回。原告猶未甘服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張及聲明：

㈠原告發給之夜點費，並非工資，無須列入平均工資計算退休金之基礎：

1.依國營事業管理法（下稱管理法）第14、33條及公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則第6條以及經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點（下稱管理要點）第3、5、6、7、9點第2項規定可知，國營事業人員之待遇及福利，應由行政院規定標準，而經濟部所屬事業機構人員之待遇及福利包括：「薪給（採薪點制）、加給（視地區、職務危險性及稀少性訂定）、考核獎金（按當年度工作考成成績發給）及績效獎金（視經營績效情形及所屬人員奉獻程度發給）。」經濟部所屬事業機構如為此標準以外之開支，應非屬依公務員法令給與之待遇或福利。又事實上，原告自61年起，即遵照行政院命令實施用人費率採單一薪給制度迄今，即人員所從事工作之報酬業於所支領之基本薪給充分反映。徵諸宋培森按其薪點折算標準計算而領取月基本薪給8萬7,145元，超出當年勞動市場月基本工資4、5倍以上，併此敘明。

2.另查，宋培森為派用人員，屬勞基法第84條公務員兼具勞工身分者，其在110年7月1日自願退休，應適用經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）及據此辦法制定之作業手冊，規定所謂平均工資，僅限於單一薪給、延長工作時間工資（超時工作報酬、加班費）及經濟部核定准予列入平均工資計算之經常性給與項目。而夜點費自始非屬上開經濟部准予列入之項目，原告依照行政院及經濟部等相關規定辦理宋培森之退休事宜，應屬適法有據。

3.原告核發之夜點費，係源自於發給夜間輪值人員餐點之恩給制度，於勞基法未公布前即開始實施，嗣於64年間，因見發放食品須檢附收據報銷等手續繁瑣，故改以發放現款方式代之，並以電人一字第6402-0079號函通知各單位在案，惟其仍屬體恤、慰勞及鼓勵員工性質之恩惠性給與。原告並於80年間明文規範初夜及深夜點心費之報支條件，值班員工必須於20至24時出勤2小時以上始能報支領取初夜點心費；必須於0至6時出勤2小時以上始能報支領取深夜點心費，且值班連跨初夜及深夜者，僅能報支深夜點心費，不得同時報支初夜及深夜點心費，均有人事處(80)人處發字第0308號函可稽。上揭金額並不因人員職等、年薪、技能、工作種類及複雜性、工作時間長短不同而有差別，與勞務對價之工資評定原則不符，與勞工於國定假日未到班亦得領取薪資之狀態迥異，其性質本屬於購買點心予夜間輪班員工代金，係恩惠性福利措施，而與經常給與之工資有別，非屬勞基法第2條第3款之工資至明。

㈡原告未將夜點費計入宋培森平均工資計算退休金，屬依法令之行為，應不予處罰：

1.按行政罰法第11條第1項規定之「法令」乃包括法律、法規命令、行政規則等一般抽象規範，即外部法、內部法均屬之。又依管理法第14條規定，國營事業不得為標準以外之開支，管理要點第10條第2項亦明訂各事業機構應訂立所屬人員薪給標準。原告係依管理法第3條第1項第3款規定，由經濟部持股比例高達94%之國營事業，經濟部是為原告之目的事業主管機關。管理法授權經濟部得就所屬事業開支訂立標準，故經濟部對原告之營運及財務依法得指揮監督，並依職權發布相關行政規則，原告有受拘束之義務，因此關於退休金之給付，原告應受經濟部訂立之標準所拘束，先行說明。

2.且查，行政院82年12月15日台82經44010號函復經濟部82年10月15日經（82）國營字第090678號函之意旨：經濟部所

屬事業辦理各項給與之平均工資計算內涵，包括每月支領之單一薪給、加班費及由經濟部依勞基法規定核准併入平均工資之經常性給與（不含夜點費項目）；經濟部遂於同年月20日以經（82）國營048907號函將行政院上開函釋請各事業據以辦理，並實施迄今。況行政院人事行政局（現改制為行政院人事行政總處）81年10月28日局肆字第36543號函致經濟部釋示意旨：夜點費原係由各機關衡酌實際需要自行支給，非由行政院核定之待遇項目。

3.經濟部基於原告之主管機關地位，就夜點費應否計入平均工資一事所為解釋性行政規則：

①經濟部96年5月17日經營字第0960205480號復原告函（下稱經濟部96年5月17日函）「主旨：有關貴公司…初、深夜夜點費…等給與得否列入平均工資內涵疑義…說明：本部所屬事業已實施單一薪給制度及工作品評制度，藉綜合評量內部不同性質職位之工作價值（含工作環境因素，以核發該等職位之工資，旨揭各項給與為貴公司自行訂定項目…係屬公司體恤、慰勞及鼓勵員工性質，非上揭行政院之規定標準，亦未納入退撫辦法規定列計平均工資之項目…」等語。

②原告於101年10月26日獲經濟部函復明確指示略以（下稱經濟部101年10月26日函），查據改制前行政院勞工委員會（下稱勞委會）94年9月12日勞動2字第0940051013號書函規定，夜點費自始未予列入平均工資計算，其具有勉勵、恩惠性質，非屬工資範圍，並係勞資雙方形成已久之共識，且具有勞動契約之事實，爰請原告續按前述規定及現行作法辦理。

③經濟部104年9月4日經授營字第10420367190號復勞動部函（下稱經濟部104年9月4日函）亦重申「經濟部所屬事業辦理各項給與之平均工資計算內涵，包括每月支領之單一薪給、加班費及由經濟部依勞基法核准併入平均工資之經常性給與（不含夜點費）」等語在案。

④經濟部110年9月7日經授營字第11020369710號復臺灣臺中地方法院函（下稱經濟部110年9月7日函）亦重申，經濟部所屬事業辦理各項給與之平均工資計算內涵，包括每月支領之單一薪給、加班費及由經濟部依勞基法核准併入平均工資之經常性給與（不含夜點費）。

4.綜上，原告為經濟部所屬事業，於財務上受經濟部監督指導，對於退休金之計算及支出是否符合退撫辦法及作業手冊之規定，受經濟部上揭函釋之拘束。亦即，經濟部就夜點費應否列入計算平均工資乙節所為之函釋即屬其依職權對所屬事業發布之行政規則，原告並無審查經濟部所為行政規則及相關法令之餘地。從而，原告未將夜點費列為平均工資計算退休金，乃依法令之行為，依行政罰法第11條第1項規定，應不予處罰。

㈢原告就本件裁罰事實欠缺期待可能性，應不予處罰：

1.行政罰法第7條第1項之規定乃係現代國家基於有責任始有處罰之原則，對於違反行政法上義務之處罰，應以行為人主觀上有可非難性及可歸責性為前提。又司法院釋字第685號解釋林錫堯、許宗力大法官協同意見書：「適用行為罰規定處罰違反行政法上義務之人民時，除法律有特別規定外，應按行政罰法及其相關法理所建構之構成要件該當性、違法性（含有無阻卻違法事由）、有責性或可非難性（含有無阻卻責任事由）三個階段分別檢驗，確認已具備無誤後，方得處罰。如同刑法之適用，於行政罰領域內，行為人如欠缺期待可能性，亦可構成『阻卻責任事由』。亦即雖認定行為人有故意或過失，亦具備責任能力，但仍容許有某種『阻卻責任事由』之存在，無期待可能性即屬之，縱行政罰法或其他法律未明文，亦當容許此種『超法定之阻卻責任事由』之存在。至何種情形始可認行為人欠缺期待可能性，原則上宜視個案情節及相關處罰規定認定之。」以及最高行政法院102年度判字第611號判決意旨：「凡行政法律關係之相對人因行政法規、行政處分或行政

契約等公權力行為而負有公法上之作為或不作為義務者，均須以有期待可能性為前提。是公權力行為課予人民義務者，依客觀情勢並參酌義務人之特殊處境，在事實上或法律上無法期待人民遵守時，上開行政法上義務即應受到限制或歸於消滅，否則不啻強令人民於無法期待其遵守義務之情況下，為其不得已違背義務之行為，背負行政上之處罰或不利益，此即所謂行政法上之『期待可能性原則』，乃是人民對公眾事務負擔義務之界限。」可資參照。

2. 夜點費是否屬於工資之性質，行政機關之解釋容有不同見解，部分縣市勞工局（處）認夜點費係工資而加以裁罰，如本件；司法機關最高法院75年度台上字第469號、91年度台上字第347號、臺灣高等法院104年度勞上易字第27號、臺北高等行政法院106年度簡上字第39號、臺灣臺北地方法院97年度北勞簡字第43號、102年度勞簡上字第26號等裁判，均認夜點費非屬工資。

3. 況查勞委會於94年6月14日勞基法施行細則第10條有關夜點費之項目刪除後，於同年月20日作成勞動2字第0940032710號函意旨：夜點費如係雇主為體恤夜間輪班工作之勞工，給與購買點心之費用，則非屬勞基法所稱工資。勞動部再於101年11月12日以勞動2字第1010084893號函釋：倘雇主為改善勞工之生活而給付之非經常性給與；或縱為經常性給付，惟其給付係為雇主單方之目的，具有勉勵、恩惠性質之給與，仍非屬勞工工作之對價，允不認屬工資。俱見勞動部固為勞基法之主管機關，惟其就夜點費應否列計平均工資並未闡明其見解，該等函釋亦未肯認夜點費為工資。

4. 由上可知，原告未將夜點費列入平均工資計算退休金乙節，顯然存有義務衝突，縱認違反勞基法第2條第3款工資定義規定即等同違反同法第55條規定，亦應衡酌其因行政法規之解釋或適用容有不同見解，而司法或行政實務上尚

無統一可資遵行之見解等困境，無法期待原告同時滿足互不相容之行政法義務，因此欠缺期待可能性。

5.再者，本件亦應依行政罰法第8條規定，審酌原告為國營事業，應受目的事業主管機關經濟部函令見解之拘束，可責非難程度較低，按情節減輕或免除處罰等情，足認原處分及訴願決定均非適法，應予撤銷。

㈣聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠原告發給之夜點費，屬於工資，須列入平均工資計算退休金之基礎：

1.依勞基法第1、2、55條規定以及勞委會85年2月10日台勞動2字第103252號函意旨，所謂工資係指勞工因工作而獲得之報酬，或「工資、薪金」等其他任何名義之經常性給與，即具備「勞務對價性」或「經常性」者，均應屬工資之範疇。又據勞委會94年6月20日勞動2字第0940032710號令釋，夜點費究否為工資，仍應視該筆夜點費是否具有「勞務對價性」，或給付是否具「經常性」，若該夜點費仍係勞工因服勞務所獲致之報酬，或為雇主經常性之給與，即難謂非屬工資。

2.原告所發給之夜點費既係因輪班人員（夜間時段)依原告業務需要，遵從原告排班，參與輪班工作，並因工作之環境、時間等特殊工作條件，按其勞工夜間工作之時間長短、值勤次數及是否有跨夜等情形，核發給不同金額之夜點費（初夜點心費核發標準：工作時間涉及於20時至翌日0時，且工作滿2小時者，發給250元；深夜點心費核發標準：工作時間涉及於0時至6時，且工作滿2小時者，發給400元)，則該夜點費自屬勞工因提供勞務所獲致之報酬，而有勞務對價之性質；且原告核發夜點費已行之多年並為固定之常態，金額固定亦不因職階高低有所區分，輪班勞工於夜間工作逾一定時間者均得領取，有核算發給之方式與標準，則該夜點費自具備經常性給與之要件。是據勞基法

第2條第3款規定、勞委會85年2月10日函及94年6月20日令之釋示，原告發給勞工之夜點費既具「勞務對價性」及「經常性給與」即屬工資，自應列入平均工資之計算範疇，原告不將夜點費納入平均工資計算宋培森退休金，被告依法裁罰，於法並無不合。

㈡原告未將夜點費計入宋培森平均工資計算退休金，非屬依法令之行為，亦非不具期待可能：

1. 勞基法係國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制定之法律，凡受該法規範之事業單位，均應有其適用，且國營事業與所屬勞工之勞雇關係，與一般民營事業亦無二致，不應因服務單位不同，有不合理之差別待遇。依此，對於國營事業所屬勞工之勞動條件規範，亦不得低於勞基法所定勞工勞動條件之最低標準。再者，依最高行政法院109年度判字第217號判決意旨，可知所謂義務衝突，係有數個衝突的行政法上義務同時存在，應優先履行具有較高價值的義務，同時以不履行較低價值義務作為犧牲代價，是一種阻卻違法事由，並非責任層次上欠缺期待可能性之問題。而國營事業之預算管理，是附屬單位預算財政收支之規劃考量，相較於保障勞工勞動條件，乃低位階義務，自不得為了預算撙節支出違反最低勞動條件。是以，本件原告尚不得以執行政院或經濟部為履行管理法片面自行發布之行政規則或函釋，亦即以履行低位階義務為由，主張義務衝突阻卻違法，或以行政罰法第11條第1項規定主張依法令行為阻卻違法。

2. 原告核發之夜點費係屬勞基法所定工資之一部，卻屢未將夜點費納入平均工資計算勞工退休金，顯有違反勞基法第55條第1項規定之故意。申言之，原告於39年起設立迄今，經營時間長久，本就具有企業經營及勞工事務管理之對應單位與專業能力，應能注意勞基法所課予雇主之行政法上義務，卻屢因未將屬工資性質之全勤獎金、夜點費等項目計入勞工平均工資計算退休金，多次遭各縣市政府勞政主

管機關裁罰，亦未見採取任何積極作為，顯有罔顧勞工權益。依上揭所述，足認原告主觀上有應注意、能注意而不注意之過失，原告自非得以指稱其主觀上無故意、過失為由阻卻，執為本件免責之據。

3. 原告雖主張其係因部分義務受到限制，而有期待不可能之超法規阻卻責任事由云云。然查，原告為適用勞基法之行業，本應善盡履行勞基法所課予雇主之行政法上義務，又勞基法第2條及第55條第1項已明文規定：「工資認定及平均工資之計算基準」及「退休金給付標準」，且勞動部亦多次透過函釋詳加說明其意涵，衡諸一般社會通念，責令原告遵守其義務，並不會使原告陷於客觀事實上特別艱難處境，亦不會使其陷入法律上遭究責、義務衝突或法律上不利益地位之窘境，尚難認原告有事實上或法律上之特殊事由，致已無法期待其有合乎義務規範之行為。又參之行政實務上已據勞動部多次行政函釋表達可資遵行之明確見解，及司法實務上亦有相關見解可循。基此，亦難認原告具有相當合理之正當理由，而有無可避免該違法性認識錯誤之特殊事由存在。因之，原告據以主張本件有期待不可能之超法規阻卻責任事由云云，尚非可採。

㈢綜上所述，被告針對原告違反事實之裁量基準與程序均符合法律規定，故原告之訴無理由，應予駁回。

㈣聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

㈠夜點費是否屬於勞基法第2條第3款之工資，而應納為計算退休金基數之標準？

㈡原告未將夜點費納為計算退休金基數之標準，是否為依法令之行為，或欠缺期待可能性，而應不予處罰？

㈢本件裁罰得否依行政罰法第8條但書規定予以減輕或免除？

五、本院的判斷：

㈠前提事實：

如爭訟概要所述之事實，有原處分、訴願決定書、被告110年8月23日勞動條件檢查會談紀錄及訪談紀錄表、宋培森退休金計算清冊、平均工資計算表及職工退休金給付通知書名冊、違反勞基法事業單位公布專區各1份在卷可查（見本院卷第27至29、35至41、133至137、141至145頁）。

㈡應適用的法令：

1. 勞基法第55條第1、2項：「（第1項）勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。……（第2項）前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。」
2. 勞基法第78條第1項：「未依第十七條、第十七條之一第七項、第五十五條規定之標準或期限給付者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期未給付者，應按次處罰。」
3. 勞基法第80之1條第1項：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

㈢查原告為經濟部所屬國營事業機構，宋培森任原告通霄發電廠之爐控專員，係派用人員，屬勞基法第84條所稱之公務員兼具勞工身分者，依該法規定公務員兼具勞工身分者之薪資、退休事項，應適用公務員法令之規定，又依管理法第33條規定：「國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定。」則國營事業人員之退休自應依各該國營事業主管機關擬訂之辦法辦理，再退撫辦法第1條復明定：「本辦法依國營事業管理法第三十三條規定訂定之。」是退撫辦法即屬勞基法第84條所指之公務員法令，而退撫辦法第3條規定：「……平均工資依勞動基準法

（以下簡稱勞基法）有關規定辦理。」是原告自應以勞基法規定計算宋培森之退休金，核先說明。

㈣夜點費屬勞基法第2條第3款之工資，應納為計算退休金基數之標準：

1.按勞基法第2條第3款：「本法用詞，定義如下：……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。」又勞委會94年6月20日勞動2字第0940032710號函謂：「……事業單位發給之夜點費如係雇主為體恤夜間輪班工作之勞工，給予購買點心之費用，誤餐費如係因耽誤勞工用餐所提供之餐費，則非屬該法所稱之工資。……有關夜點費及誤餐費是否為工資，應依該法第2條第3款規定及上開原則，個案認定。」等語，上揭函釋乃勞委會對於夜點費定性之法律見解，屬於行政程序法第159條第2項第2款所稱之行政規則，經核尚符合勞基法「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」之立法目的（勞基法第1條參照），本院自得予以援用。依此，本件夜點費是否屬於勞基法第2條第3款規定之工資，自應視原告所給付之夜點費，是否符合「勞務對價性」或「經常性」為斷。

2.原告所屬通宵發電廠人資服務專員鄭雅茹陳稱：宋培森為輪班人員，每日工作時間依輪值班表排定，輪班人員依公司排定輪值表出勤等語（見本院卷第136頁），依此，「夜間輪班」乃宋培森之經常性工作型態，此與一般公司行號為應付臨時性之業務需求偶爾為之者不同，故原告所給付宋培森之夜點費，已成為宋培森之經常性給與；鄭雅茹復陳稱：夜間時段超過2小時給予點心費，初夜點心費（20至24時）共250元（75元加上加發初夜點心費175元），深夜點心費（24至6時）共400元（150元加上加發深夜點心費250元），上述點心費於次月結算並於結算後1個月給付等語（見本院卷第136頁），可知原告給付宋培森之夜點費雖不

因勞工年資或職級之不同而有差異，然發給之總數額亦隨宋培森夜間出勤時數多寡而變化之情，此見諸宋培森薪給清單8份、刷卡資料6份（見本院卷第149至161、201至221頁）益明，亦即宋培森提供勞務之工作時間分布在初、深夜時段愈多者，所得領取夜點費之總數額愈高，是宋培森每月所得領取之夜點費數額，與其從事夜間工作總時數息息相關，即使每月夜間工作時數可能因排班時段而有不同，惟夜點費數額仍係依其輪值初、深夜班之次數多寡為計算基準，故原告發放之夜點費，其數額計算與夜間勞務提供次數構成對價關係。綜前，原告發給宋培森之夜點費，具有「經常性」 及「勞務對價性」，自屬勞基法第2條第3款之工資甚明。

3.原告主張夜點費沿革本係勞基法施行前就為體恤夜間輪值人員而發放餐點實物，後因發放實物之手續繁瑣，遂改發現款代之，亦不改恩惠給與之特性乙節，然本件原告所發給之夜點費，係因宋培森「夜間輪班」之工作型態，而成為「經常性」 及「勞務對價性」之給付，已如本院認定及說明如上，則縱使原告上揭主張為真，亦不能為有利原告之認定。

㈤原告未將夜點費納為計算退休金基數之標準，非屬依法令之行為，亦非欠缺期待可能性：

1.依法令之行為部分：

①按行政罰法第11條第1項規定：「依法令之行為，不予處罰。」固將違反行政法上義務之依據法令行為，避免產生法律價值評價之矛盾，而明定為阻卻違法事由，惟阻卻違法事由之適用，本屬法令適用之例外，應從嚴解釋，以防行政罰之規制原則遭行為人透過誤用法令阻卻違法而輕易架空。是以，該規定所稱之「法令」，係指行為人應正確且合比例的適用之法律、法規命令、行政規則等一般性、抽象性等具有法拘束力之規範而言，如行為人所依據之法令與上位階法規範牴觸而無效（憲法第172條參照），抑

或與其所應正確適用之法規範相牴觸而無適用之餘地，然行為人仍執意依據該錯誤之法令為之，或其適用該法令時不符合比例原則，致違反行政法上之義務，自不該當行政罰法第11條第1項所定之阻卻違法事由，最高行政法院106年度判字第585號判決可資參照。

②本件原告給付宋培森之夜點費，性質上為勞基法第2條第3款之「工資」，已據本院說明如上，則原告依據牴觸上揭定性之經濟部經濟部96年5月17日函、101年10月26日函、104年9月4日函、110年9月7日函而未將夜點費計入工資，自非依法令之行為。

2.欠缺期待可能性部分：

①按勞基法所定之勞動條件既係最低標準，國營事業主管機關依此法律授權訂定之法規命令或依職權訂定之行政規則，如涉及員工薪資計算之勞動條件者，自不得牴觸法律位階之勞基法相關規定；倘與勞基法規定不相符合，且其規範內容低於勞基法所定之最低標準者，自應優先適用勞基法之相關規定，尚不生義務衝突之問題，最高行政法院109年判字第217號判決意旨可資參照。

②準此，上揭經濟部等函釋已牴觸本件夜點費之定性，與勞基法第2條第3款規定不相符合，並不生義務衝突之問題，況原告將夜點費納入計算退休金基數之標準，並不致使其陷於特別艱難之處境，亦不至於遭究責，自不能認有何欠缺期待可能性之情形。至於最高法院75年度台上字第469號、91年度台上字第347號等判決固認為夜點費並非工資，惟法院各自認定事實，適用法律，本院仍不受該等法院見解之拘束，亦予敘明。

㈥本件裁罰不得依行政罰法第8條但書規定予以減輕或免除：

按行政罰旨在維持行政秩序，達到有效行政管制之目的，以維持公共利益，如行為人違反行政法上義務之行為，主觀上具有可責難性，且無情輕罰重之情形，主管機關按法定最低度責任予以裁處，未依行政罰法第8條但書規定減免其處

罰，自無違法情形可指，最高行政法院109年度上字第498號判決意旨可以參照。本件原告就夜點費是否計入工資乙事，已有上揭部會函釋往來，且歷年來不論民事上遭提告請求退休金差額，抑或行政上遭勞動主管機關裁罰，相關爭訟亦不計其數，原告身為重要民生基礎事業，所屬勞工所為之勞動乃社會運作之基石，甚需日夜顛倒之輪班，其罔顧夜點費實已質變為「夜間值班之補充給與」之性質，難謂原告有何具體特殊情況而不知勞動法規之可能，是原告主張：其可非難程度較低，應依行政罰法第8條但書減輕或免除處罰等語，並非可採。

㈦綜上，原告未將夜點費納入平均工資計算，致未足額給付宋培森勞工退休金，違反勞基法第55條第1項規定，被告依勞基法第78條第1項、第80之1條第1項規定，以原處分裁處原告罰鍰30萬元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，與法並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合，原告訴請撤銷訴願決定及原處分，為無理由，應予駁回。

㈧本件為判決基礎事證已經明確，兩造間其餘攻擊防禦方法及提出證據，雖經審酌，亦不影響判決結果，爰不一一論述，附此敘明。

六、結論：本件原告之訴為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　22　　日

臺中高等行政法院第三庭

審判長法　官　陳　文　燦

法　官　楊　嵎　琇

法　官　張　鶴　齡

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴

者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所　需　要　件
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
㈡非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合㈠、㈡之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　22　　日

書記官　黃　靜　華