臺中高等行政法院判決

112年度訴字第53號
112年6月7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　邱寶弘　律師
被　　告　南投縣政府
代　表　人　許淑華
訴訟代理人　陳惠美
　　林敏雁

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國112年2月3日勞動法訴二字第1110015180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

一、爭訟概要：

原告係從事發電業，為適用勞動基準法之行業。經被告於民國111年6月2日派員對原告南投營業處實施勞動檢查，發現原告使所僱月薪制勞工林永裕（下稱林君)於111年4月休息日有延長工作時間8小時（在前2小時部分計2小時，在3小時至8小時部分，計6小時），原告應給付林君休息日延長工時工資計新臺幣（下同）2,944元，惟原告於計算林君之休息日延長工時工資時，未將應屬工資性質之「全勤獎金」項目納入平日每小時工資額計算，僅給付2,850元，不足94元，違反勞動基準法第24條第2項規定。經被告依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及行為時違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第4點規定，以111年6月27日府社勞資字第1110154356號違反勞動基準法罰鍰案件裁處書（下稱原處分）

裁處原告罰鍰5萬元整，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，並令立即改善。原告不服，提起訴願，經勞動部於112年2月3日以勞動法訴二字第11100 15180號訴願決定（下稱訴願決定）駁回，原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠主張要旨：

1.勞動基準法第24條第2項所稱「平日每小時工資額」之計算不包括全勤獎金：

⑴被告認為計算休息日延長工時工資（下稱假日加班費），除基本薪給外，尚應納入全勤獎金等語，非無違失。蓋依據勞基法第24條第2項條文規定，其工資應按「平日每小時工資額」，另再加給一又三分之一或一又三分之二以上計算。該法條並非使用象徵平均日薪之勞動基準法第2條第4款「平均工資」字樣。

⑵按勞動基準法第2條第3款及勞動基準法施行細則第10條規定，工資之認定標準，乃同時具備勞務對價性及經常性給與；次按主張法律關係存在之當事人，僅須就該法律關係發生所須具備之特別要件，負舉證之責任，至於他造主張有利於己之事實，應由他造舉證證明，最高法院48年度台上字第887號判決闡釋甚詳。原告之全勤獎金參酌「經濟部所屬事業機構人員訓練及差勤管理要點」第9點規定，僱用人員全月未請假者，得加發1日薪資。至於原告派用人員，即便當月全勤亦無支領全勤獎金，故原告全勤獎金係獎勵僱用人員，具有恩給性，不具勞務對價性，且預算來源為公司經營績效獎金，整體可核發額度受公司經營狀況影響，依據「經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點」之規定，全勤獎金為經營績效獎金之考核獎金一部分，益徵是項給與非屬勞動基準法第2條第3款所稱之工資。改制前行政院勞工委員會（下稱勞委會）於101年11月12日以勞動2字第1010084893號函略以：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，允不認屬工資等語。準此，如誤餐費乃因工作而延宕正常用餐時間，即便每月均有領取，亦非工資，同此旨趣。

2.原告之行為係依法令之行為，以及欠缺期待可能性，不應受罰：

⑴按國營事業管理法第14條規定：「國營事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支」、經濟部101年5月7日經營字第10102607320號函釋（下稱經濟部101年5月7日函釋）：「㈠依據行政院61年12月18日台（61)經字第11996號令……實施「單一薪給制」，杜絕浪費……㈡……實施「單一薪給用人費率制度」，歷年來員工加班費工資計算內涵，係以實際加班工作時數按照單一薪給計算基礎給與，不包含任何加給、津貼或獎金在內……。㈢……79年9月10日經(79)國營字第044308號函請勞委會參考釋復……行政院人事行政局90年1月8日90局給字第210124號函轉勞委會查照卓處，嗣仍未獲勞委會核復現行作法有違失情形……」原告係公營事業，事業主管機關為經濟部，依經濟部101年5月7日函釋，歷年來員工加班費工資計算內涵，係以實際加班工作時數按照單一薪給計算基礎給與，不包含任何加給、津貼或獎金在內。原告員工數十年來加班費工資計算內涵，乃恪遵前開經濟部101年5月7日函釋、行政院（人事行政局）函令，以實際加班工作時數按照單一薪給計算基礎給與，不包含任何加給、津貼或獎金；勞委會等勞工主管機關，亦未指正原告現行作法有違反勞動基準法規定。原告係遵照經濟部及相關規定辦理，並非得自行選擇適用，況長久以來均依同一標準運作，員工已有高度信賴，設若貿然計入，恐致僱用人員、派用人員權益不平衡情形，徒生爭議。

⑵按行政罰法第11條規定，依法令之行為，不予處罰；依所屬上級公務員職務命令之行為，不予處罰。但明知職務命令違法，而未依法定程序向該上級公務員陳述意見者，不在此限。原告對員工之薪資給與係遵照國營事業管理法，並恪遵經濟部函釋及行政院（人事行政局）函令，係以按照單一薪給計算基礎給與，不包含任何加給、津貼或獎金，至於勞委會等勞工主管機關，亦未指正原告現行作法有違反勞動基準法規定，故原告依法發放工資，依據行政罰法第11條規定，依法令之行為不予處罰。

⑶又基於政府機關行政一體之考量且經濟部轄屬事業機構相關待遇皆採一致性作法，原告確依主管機關相關規定及法令辦理，至於全勤獎金是否屬於工資等法律見解，各機關間非無分歧，莫衷一是，原告核給時，顯然存有義務衝突；退步言之，即便認定違反勞動基準法相關規定，亦應衡酌其法律困境，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（本院106年度簡上字第11號判決意旨參照）。申言之，原告除應衡酌勞動基準法之主管機關就工資計算之見解外，更需受國營事業管理法第14條目的事業主管機關經濟部函令見解之拘束，準此，縱認原告確有故意過失，亦應衡酌其法律困境，無法期待原告能同時滿足互不相容之行政法義務，欠缺期待可能性（臺灣臺中地方法院107年度簡字第70號判決意旨參照）。又原告內部雖設法務單位可供諮詢，因法律見解歧異，業如前述，亦無法解決上開義務衝突窘境；另司法院釋字第685號協同意見書略以，行政法規複雜性、行政法法理具有高度爭議與不斷演進等特徵，行政法上之法律見解不僅難免有「見仁見智」之不同，亦常見有「昨日之是，今日之非」之情形，呈現高度不穩定之法律狀態，執法機關本於依法行政，取其確信之法律見解而為行政決定或行政裁判，固可發揮逐步釐清或導正之功能，而貫徹依法行政原則，但亦不免使人民之權益在法律見解之探討與演變過

程遭受不利，因而有依信賴保護原則予以保護之必要。對於違反行政法上義務行為之處罰，倘因行政法規之解釋或適用（涵攝）容有不同見解，而司法或行政實務上尚無司法院大法官解釋、判例、行政釋示或以其他方式形成可資遵行之見解，且行為人於行為時所依據之見解於法理上具有相當合理之理由者，縱行為後司法或行政機關認另一見解為適法，仍可因對行為人之適法行為無期待可能而阻卻其責任。

3.退萬步言，即便本院不採上述見解，亦請審酌原處分及訴願決定是否悖於行政罰法第8條但書規定，構成裁量濫用。申言之，行政罰法第8條規定，不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰，其立法理由略以，行為人因不瞭解法規之存在或適用，進而不知其行為違反行政法上義務時，其可非難程度較低，故規定得按其情節減輕或免除其處罰等語。

㈡聲明：撤銷訴願決定及原處分。

三、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.林君全勤獎金為勞動基準法第2條第3款工資範疇，原告依勞動基準法第24條第2項規定計算休息日延長工資時，應將全勤獎金予以納入計算：

⑴勞動基準法第24條所稱「平日每小時工資額」係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬，與同法第2條第4款之「平均工資」迥然有異，依同法第24條第2項延長工作時間之工資，為犧牲休息時間工作之所得，因此「平日每小時工資額」之計算，應依同法第2條第3款工資定義辦理。原告與林君工資給付約定採按月計酬，本應依所約定每月月薪給付總額，除以30日除以8小時為基礎，即為「平日每小時工資額」，並依照同法第24條規定計算延時工資。爰此，凡勞工在正常工時提供勞務所取得之工資，自應納入延長工時工資計算，法律已明文規定甚明。

⑵勞動基準法第2條第3款已明文「工資」之定義，凡該給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者，即得列入工資範圍，並應作為核算延長工時工資計算之基礎。查原告所發給之全勤獎金，係以勞工全月未有請假（公假、特別休假、婚假、喪假、公傷病假、家庭照顧假、生理假、產檢假、產假、陪產假及骨髓或器官捐贈假除外），得加發1日薪資，但有遲到、早退、無正當理由未在工作崗位、曠工等出勤不良，不予發給，顯以勞工每日出勤為核發標準，為正常工作時間內的勞務報酬，亦具工作對價關係，且核發全勤獎金已行之有年，並為固定常態，在制度上為經常性，非屬恩惠性給與，則計算勞動基準法第24條第2項所規定之延長工資時，自應將全勤獎金予以納入計算，原告確有未將全勤獎金一併納入平日每小時工資額以計算林君111年4月休息日延長工時工資，致短少發給延長工時工資事實，已違反勞動基準法第24條第2項規定。

2.原告未將全勤將金計入林君平日每小時工資額以計算林君111年4月休息日延長工時工資，非屬依法令之行為，亦非不具期待可能性：

⑴有關原告主張其係公營事業，應依經濟部規定辦理之部分。查原告所僱林君為國營事業單位內純勞工，為適用勞動基法之對象，全勤獎金究係屬工資與否，應以勞動基準法第2條第3款規定之工資定義及勞動部相關釋示認定；又依據最高行政法院112年1月31日110年度上字第722號判決意旨略以：「按人民之工作權，應予保障；且國家為改良勞工之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工之法律，實施保護勞工之政策，憲法第15條及第153條第1項定有明文可稽。再者『（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。』為勞動基準法第1條所明定。足見勞動基準法係

為實現憲法第15條及第153條所示國家應保障勞工工作權之意旨，而規範最低勞動條件，其適用於一切勞雇關係，俾全國勞動條件維持一定水準。故勞動基準法公布施行後，各國營事業單位雖仍得依其事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，惟其與勞工約定之勞動條件仍不得低於勞動基準法所定之最低標準，否則，即失其規範之效力，而應以勞動基準法規定之最低勞動條件為依據。然國家為履行上開憲法規定之義務，已制定施行勞動基準法明定勞動條件之最低標準，無論公、私營事業單位與勞工約定之勞動條件均不得低於勞動基準法規定之最低標準，則行政院就國營事業所屬人員之待遇及福利、經濟部所頒行之辦法或規則均無從豁免勞動基準法之適用，倘訂定之勞動條件與勞動基準法相抵觸時，自失其規範效力。上訴人自不得以其為國營事業應適用行政院或經濟部發布之行政規則或令函為由，而逕行排除勞動基準法第2條第3款及同法施行細則第10條規定之適用。」又經查勞動部違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統，就違反勞動基準法第24條部分，原告多年連續名列其中，因此原告明知違規事實而令其多次發生，足見原告已知悉法規要求應為之行為，卻屢屢以國營事業管理辦法第14條規定及經濟部之函示為由主張無違失，並不可採。

⑵雇主與勞工所訂勞動條件不得低於勞動基準法所定之最低標準，此乃強制規定，國營事業管理法第14條、第33條僅是法律授權國營事業主管機關訂定行政命令之授權規範；再者，基於依法行政之法律優位原則，法規命令不得抵觸法律，則國營事業主管機關據此所訂法規命令，如涉及員工工資之計算者，自不得抵觸法律位階之勞動基準法規定。是工資乃勞動基準法之規範，原告援引之規範、函釋既屬行政命令位階，仍應符合勞動基準法規定，原告主張其行為符合行政罰法第11條規定「依法令之行為，不予處罰。依所屬上級公務員職務命令之行為，不予處罰。」應

屬無效，不得作為阻卻違法之依據，被告基於法律優位原則，依事實認定，實符法制。

3.另原告主張應有行政罰法第8條規定之適用，惟查原告多次違反勞動基準法第24條規定經其他主管機關裁罰在案。原告未積極改善而一再違規，顯非不知法規，無減輕或免除處罰適用之餘地等語。

㈡聲明：駁回原告之訴。

四、爭點：

㈠原告依勞動基準法第24條第2項規定計算林君休息日延長工時工資之平日每小時工資額，除基本薪給外，是否應納入全勤獎金？被告以原處分裁處原告是否適法？

㈡原告未將「全勤獎金」納入計算休息日延長工時工資之平日每小時工資額，是否為依法令之行為或欠缺期待可能性，而應不予處罰？

㈢原告得否依行政罰法第8條但書規定予以減輕或免罰？

五、本院的判斷：

㈠前提事實：

前揭爭訟概要之事實，除前列之爭點事項外，其餘為兩造所不爭執，並分別有如附表所示各項資料可查（甲證4；乙證1至8。本件判決相關證據之編號詳附表），此部分事實堪以認定。

㈡原告依勞動基準法第24條第2項規定計算林君休息日延長工時工資之平日每小時工資額，除基本薪給外，亦應納入全勤獎金，被告以原處分裁處原告，並無違誤：

1.應適用的法令：

⑴勞動基準法第1條規定：「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。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款規定：「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。」第24條第2項規定：「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」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22條至第25條……規定。」第80條之1第1項規定：「（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。（第2項）主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」

⑵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、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。」

⑶行為時（110年3月11日修正公布）違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第4點規定：「下列違反本法第24條、第32條、第34條、第36條或第39條規定者，主管機關應審酌其資力，依本法第79條第1項規定，處新臺幣5萬元以上100

萬元以下罰鍰，並得依同條第4項規定，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一：㈠上市或上櫃之事業單位。㈡依法辦理公司登記或商業登記，實收資本額超過新臺幣1億元之事業單位。」

2.勞動基準法上所稱之「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。是雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，無論其名義為何，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（最高行政法院109年度判字第189號判決意旨參照）。亦即，凡雇主經常性支出之勞動成本，即屬勞工因工作而獲得之報酬，該當於勞務對價性；而所謂經常性給與係指在一般情形下，經常可以領得之給付而言。準此以論，若從雇主給與勞工金錢之原因、目的及要件等具體情形以觀，依一般社會通念判斷，可認該給付在原因上與勞工職務相連結，屬於勞工擔任該職務即可按期獲得之定額給付，自具勞務對價性。而且該給付並非偶因特定情事始可取得之給付，亦非憑據實報實銷之支出補償，在制度上已形成經常性，明顯具備工資之實質內涵，不得徒憑形式上之給付名目逕認其為恩惠或勉勵性質之給與（最高行政法院110年度上字第722號判決意旨參照）。故本件「全勤獎金」是否屬工資，應依個案認定，倘該給付具有「勞務對價性」及「給與經常性」之屬性，即應認具勞動基準法第2條第3款工資之性質，不受其給付名目所拘束，至其每次領取之數額是否固定，亦不影響其為工資之性質。

3.查原告發給「全勤獎金」之依據為經濟部所屬事業機構人員訓練及差勤管理要點第9點規定：「各機構僱用人員全月未請假者（公假、特別休假、婚假、喪假、公傷病假、家庭照顧假、生理假、產檢假、陪產假及骨髓或器官捐贈假除外），得依經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點所訂全勤獎金加發1日薪資。但有遲到、早退、無正當理由未在工作崗位、曠工等出勤情形不良者，不予發給。」從上開規定可知，全勤獎金係原告依勞工之出勤狀況所給與，自屬勞工因工作所獲得之報酬，而有勞務對價之性質；且原告核發全勤獎金，具有一定之給付方式及標準，在一般情況下符合標準者均得經常領取，則該全勤獎金亦屬經常性給與之工資。基此，本件全勤獎金項目之給與已訂明規範標準，形成制度性及常態性措施，並非隨機性或臨時性措施，自屬勞工因提供勞務所給付之經常性對價，應認屬工資範疇，並應納入平日每小時工資額之計算基礎，以計算休息日及休假日出勤工作之工資。

4.原告就所僱勞工林君有於休息日出勤工作，延長工時8小時情形，且原告未將「全勤獎金」納入平日每小時工資額計算基礎等節，均為兩造所不爭執，並有被告110年6月2日一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表、勞工林君111年4月份延長工時工資統計表、單位刷卡資料、111年4月薪給資料等影本可佐參（見乙證1）。被告核認原告計算勞工林君休息日出勤工作工資時，未將「全勤獎金」納入計算基礎，而少發給工資94元【林君111年4月薪資為5萬5,780元（基本薪給5萬3,981元＋全勤獎金1,799元），依上開規定應發給111年4月延長工時工資2,944元（計算式：55,780÷30÷8×2×1.3333＋55,780÷30÷8×6×1.6667＝2,944），原告未將全勤獎金納入每小時工資額計算基礎，僅給付2,850元，不足94元（2,944-2,850＝94）】，違反勞動基準法第24條第2項規定，又原告依法辦理公司登記且為資本額3,300億元之事業單位（見丁證1），爰依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及行

為時（110年3月11日修正公布）違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第4點規定作成原處分，即於法有據。

㈢原告未將「全勤獎金」納為計算休假日每小時工資額計算基礎，並非屬依法令之行為，亦非欠缺期待可能性：

1.按人民之工作權，應予保障；且國家為改良勞工之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工之法律，實施保護勞工之政策，憲法第15條及第153條第1項定有明文可稽。再者「（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。」為勞動基準法第1條所明定。足見勞動基準法係為實現憲法第15條及第153條所示國家應保障勞工工作權之意旨，而規範最低勞動條件，其適用於一切勞雇關係，俾全國勞動條件維持一定水準。故勞動基準法公布施行後，各國營事業單位雖仍得依其事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，惟其與勞工約定之勞動條件仍不得低於勞動基準法所定之最低標準，否則，即失其規範之效力，而應以勞動基準法規定之最低勞動條件為依據（最高行政法院110年度上字第722號判決意旨參照）。

2.原告雖主張其對員工之薪資給與係恪遵國營事業管理法第14條之規定，及其主管機關經濟部101年5月7日函釋，按照單一薪給計算基礎給與，不包含任何加給、津貼或獎金，係屬依法令之行為，依據行政罰法第11條之規定，應不予處罰等語。按國營事業管理法第14條規定：「國營事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支。」旨在避免國營事業虛設名目，浮濫發給員工薪資及其他福利，並未排除勞動基準法之適用。同法第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。」則係授權國營事業主管機關得以法規命令訂定國營事業人員相關人事管理事項。國家

為履行上開憲法規定之義務，已制定施行勞動基準法明定勞動條件之最低標準，無論公、私營事業單位與勞工約定之勞動條件均不得低於勞動基準法規定之最低標準，不得違反憲法第7條規定平等原則，為不合理之差別待遇。則行政院就國營事業所屬人員之待遇及福利、經濟部所頒行之辦法或規則均無從豁免勞動基準法之適用，倘訂定之勞動條件與勞動基準法相牴觸時，自失其規範效力，尚不生義務衝突之問題。原告不得以其為國營事業應適用行政院或經濟部發布之行政規則或令函為由，而逕行排除勞動基準法第2條第3款及同法施行細則第10條規定之適用。原告此部分之主張自非可取。

3.此外，行政院依國營事業管理法第33條規定，為促進公營事業經營企業化，並激勵員工工作績效，訂定之「公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則」第1條已明定：「……公營事業機構員工之待遇，授權由各事業機構衡酌其事業生產力、營運績效及用人費負擔能力，擬訂待遇標準，並參考一般公務人員調整幅度，提請各事業董（理）事會核定並報主管機關備查後實施，未設董（理）事會者，由主管機關核定。」據此，原告即得參據勞動基準法之工資計算標準，訂定其員工待遇標準後，報主管機關經濟部備查；或報請經濟部修訂「經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點」等相關法令或規則，俾符合勞動基準法之規定。況依「經濟部所屬事業指派加班控管注意事項」三、㈤規定：「員工加班以補休為原則，並依勞基法規定辦理。」是原告亦非不得據以依勞動基準法之規定辦理，將全勤獎金計入勞工平日每小時工資額核算發給延長工作時間之工資，核無「因陷於事實上或法律上的特別艱難處境，一般社會觀念難以期待有合乎義務規範行為」之情形，自難謂欠缺期待可能性。是原告此部分之主張，亦不可採。

㈣本件無行政罰法第8條但書規定之適用：

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號判決意旨參照）。查原告已多次因違反勞動基準法第24條規定經其他主管機關裁罰在案（見乙證14）。原告未積極改善而一再違規，顯屬故意為之而非不知法規，應無行政罰法第8條但書減輕或免除處罰適用之餘地。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，亦非可採。

㈤綜上所述，被告認定原告計算勞工林君休息日延長工時工資時，未將「全勤獎金」納入計算基礎，而少發給工資，違反勞動基準法第24條第2項規定，依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定作成原處分，於法有據。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。

㈥本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述的必要，併此敘明。至原告請求本院函詢勞動部就原告計算所僱勞工之休息日延長工時工資時，是否應將「全勤獎金」納入計算基礎表示見解乙節（見本院卷第170頁），本件業經勞動部對原處分作成訴願決定，即已表示勞動部對於本件之見解，自無另行函詢調查之必要，亦附此敘明之。

六、結論：原告之訴為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　21　　日

臺中高等行政法院第三庭

審判長法官　陳 文 燦

法官　張 鶴 齡

法官　黃 司 熒

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　　112　　年　　6　　月　　21　　日

書記官　詹靜宜

附表、證據編號對照表

證號	證據名稱	所附卷宗	頁次
甲證1	經濟部101年5月7日經營字第10102607320號函影本	本院卷	23-29
甲證2	勞動基準法節本	本院卷	31-33
甲證3	最高行政法院102年度判字第611號判決影本	本院卷	35-44
甲證4	被告111年6月27日府社勞資字第1110154356號勞動基準法罰鍰案件裁處書（即原處分）、勞動部112年2月3日勞動法訴二字第1110015180號訴願決定等影本	本院卷	45-63
乙證1	被告110年6月2日一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表、林君111年4月份延長工時工資統計表、單位刷卡資料、111年4月薪給資料等影本	本院卷	97-113
乙證2	被告111年6月8日府社勞資字第1110138507號函影本	本院卷	115
乙證3	被告111年6月17日府社勞資字第1110146862號函影本	本院卷	118-120
乙證4	被告111年6月27日府社勞資字第1110154356號裁處書影本(即原處分)	本院卷	121-122
乙證5	被告以111年6月27日府社勞資字第1110150349號公告影本	本院卷	124
乙證6	訴願書影本	本院卷	125-127

乙證7	被告訴願答辯書影本	本院卷	129-131
乙證8	勞動部112年2月3日勞動法訴二字第1110015180號訴願決定書影本	本院卷	133-139
乙證9	勞動基準法節本	本院卷	140
乙證10	勞動基準法施行細則節本	本院卷	141
乙證11	111年6月27日修正前違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則節本	本院卷	142
乙證12	前行政院勞工委員會85年2月10日(85）台勞動二字第103252號函及87年9月14日(87)台勞動二字第040204號函影本	本院卷	143-144
乙證13	最高行政法院112年1月31日110年度上字第722號判決影本	本院卷	145-152
乙證14	勞動基準法違反雇主清冊影本	本院卷	153
丁證1	原告之營業人登記基本資料	本院卷	71