

臺中高等行政法院裁定

高等行政訴訟庭第二庭

113年度高上字第2號

上訴人 台灣電力股份有限公司

代表人 曾文生

訴訟代理人 邱寶弘

被上訴人 雲林縣政府

代表人 張麗善

上列當事人間因勞動基準法事件，上訴人對於中華民國113年4月11日本院地方行政訴訟庭112年度地訴字第18號判決，提起上訴，本院裁定如下：

主 文

一、上訴駁回。

二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、按「本法所稱高等行政法院，指高等行政法院高等行政訴訟庭；所稱地方行政法院，指高等行政法院地方行政訴訟庭。」「對於地方行政法院之終局判決，除法律別有規定外，得依本章規定上訴於管轄之高等行政法院。」「除第259條之1及本章別有規定外，本編第一章及前編第一章之規定，於高等行政法院上訴審程序準用之；交通裁決事件之上訴，並準用第237條之8規定。」行政訴訟法第3條之1、第263條之1第1項、第263條之5定有明文。

二、次按對於高等行政法院地方行政訴訟庭判決之上訴，非以其違背法令為理由，不得為之，行政訴訟法第263條之5準用第242條定有明文。依同法第243條第1項規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；而判決有同條第2項所列各款情形之一者，為當然違背法令。又提起上訴，應以上訴狀表明上訴理由，並表明原判決所違背之法令及其具體內容，

01 復為同法第263條之5準用第244條第1項第4款、第2項第1款
02 所明定。是當事人對於高等行政法院地方行政訴訟庭判決上
03 訴，如依行政訴訟法第243條第1項規定，以高等行政法院地
04 方行政訴訟庭判決有不適用法規或適用不當為理由時，其上
05 訴狀或理由書應有具體之指摘，並揭示該法規之條項或其內
06 容；若係成文法以外之法則，應揭示該法則之旨趣；倘為司
07 法院大法官解釋或憲法法庭裁判，則為揭示該判解之字號或
08 其內容。如以行政訴訟法第243條第2項所列各款情形為理由
09 時，其上訴狀或理由書，應揭示合於該條項各款之事實。上
10 訴狀或理由書如未依此項方法表明者，即難認為已對高等行
11 政法院地方行政訴訟庭判決之違背法令有具體之指摘，其上
12 訴自難認為合法。

13 三、緣上訴人係從事發電業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）
14 之行業。被上訴人於112年3月8日對上訴人之雲林區營業處
15 實施勞動檢查，發現上訴人所僱用之月薪制勞工趙俊賢（下
16 稱趙君）分別於111年12月3日、10日、17日、24日及31日休
17 息日出勤工作，惟上訴人計算趙君之休息日延長工時工資
18 時，未將「全勤獎金」項目納入平日每小時工資額計算，僅
19 以趙君之基本薪給新臺幣（下同）69,174元÷240小時核算，
20 致未足額給付休息日延長工時工資，違反勞基法第24條第2
21 項規定。經被上訴人通知上訴人陳述意見後，被上訴人審酌
22 上訴人實收資本額超過1億，且於3年內再次違反同一規定，
23 依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1規定及違反勞動基
24 準法裁處罰鍰共通性原則（下稱裁罰共通性原則），以112
25 年6月12日府勞動一字第0000000000號裁處書（下稱原處
26 分），裁處上訴人罰鍰新臺幣（下同）5萬元，並公布上訴
27 人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，且
28 令立即改善。上訴人不服，向勞動部提起訴願，仍經勞動部
29 以112年10月5日勞動法訴二字第0000000000號訴願決定（下
30 稱訴願決定）駁回，上訴人不服，向本院地方行政訴訟庭
31 （下稱原審）提起訴訟。經原審以113年4月11日112年度地

01 訴字第18號判決（下稱原判決）駁回其訴。上訴人仍不服，
02 遂提起本件上訴。

03 四、上訴意旨略以：

04 (一)違反比例原則：

05 本件涉及勞工人數僅一人，有疑義金額僅608元，情節至為
06 輕微，惟被上訴人竟裁處罰鍰5萬元，更公布受處分公司名
07 稱、負責人姓名，重創上訴人形象甚鉅。上訴人為經濟部所
08 屬國營事業（經濟部持股逾94%），計發薪資（加班費）乃
09 依據國營事業管理法第14條、第33條，並恪遵行政院（人事
10 行政局）函令、經濟部函釋（如經營績效獎金實施要點、差
11 勤管理要點）及勞基法施行細則，故上訴人係依法發給薪
12 資。縱勞動主管機關見解更迭，然經濟部發函重申前令（如
13 108年函釋），不得計入全勤獎金等非法定加給，應認上訴
14 人可非難程度甚低或無。另原處分非對上訴人權益損害最
15 少，因上訴人向來依法行政，遵照上級機關函釋，不敢逾
16 越，類此勞資爭議事件，近來層出不窮，被上訴人（或勞動
17 部）可實施行政指導，依行政程序法第165條規定，以輔
18 導、協助、勸告、建議或其他不具法律上強制力之方法，促
19 請特定人為一定作為或不作為之行為，或由行政部門內部協
20 商（如行政院召集經濟部、勞動部與有關部門取得共識），
21 亦可有效解決上開糾紛，且對上訴人權益損害最少，原處分
22 亦未審酌行政罰法第8條及勞基法第79條，減輕處罰，亦不
23 符比例原則，又原處分所造成之損害與欲達成目的之利益顯
24 失均衡。

25 (二)上訴人「全勤獎金」係考核獎金並非「工資」：

- 26 1.依經濟部所屬事業機構人員訓練及差勤管理要點第9點規
27 定：「各機構僱用人員全月未請假者（公假、特別休假、婚
28 假、喪假、公傷病假、家庭照顧假、生理假、產檢假、陪產
29 假及骨髓或器官捐贈假除外），得依經濟部所屬事業經營績
30 效獎金實施要點所訂全勤獎金加發1日薪資。但有遲到、早
31 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。」上訴人發給「全勤獎金」係依上開經濟部所屬事業機構人員訓練及差勤管理要點第9點規定而發放。原判決謂全勤獎金係上訴人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上訴人核發全勤獎金，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云云，原判決係曲解行政院核定法規，如經濟部所屬事業機構人員訓練及差勤管理要點第9點、經營績效獎金實施要點第3條及勞基法第2條、勞動基準法施行細則第10條等法令。

2.從上開差勤管理要點可知，全勤獎金固係上訴人依勞工之出勤狀況所給與，但法文規定「得」加發，而非應加發，故上訴人有權決定加發與否；換言之，勞工未必皆能領取，加上預算來源為公司經營績效獎金，整體可核發額度受公司營運狀況影響。又上訴人之主管機關即經濟部國營事業委員會108年8月1日函釋已重申，全勤獎金屬經營績效獎金之考核獎金的一部分，復參酌勞基法施行細則第10條規定，獎金之給與非屬工資，足見上訴人之全勤獎金係激勵僱用人員正常出勤發揮經營績效之考核獎金，該獎金固涉及出勤狀況良窳，但非因工作所獲得報酬，故不具勞務對價性。準此，原判決以全勤獎金係上訴人依勞工出勤狀況所給與，逕認屬勞工因工作所獲得之報酬，構成判決不備理由之違法，更已違反經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點、經濟部所屬事業機構人員訓練及差勤管理要點及勞基法施行細則第10條。

3.另依經濟部101年10月26日經營字第00000000000號函及101年5月7日經營字第00000000000號函意旨所示，歷年來員工加班費（延長工時）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。

(三)計發延長工時工資、休假日出勤工資，是否應計入「全勤獎金」等非法定薪給：

01 1.依國營事業管理法第14條規定：「國營事業應撙節開支，其
02 人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之
03 開支。」行政院61年12月18日臺（61）經字第11996號函、
04 行政院人事行政局78年10月5日局肆字第21662號函可見單一
05 薪給制之實施，上訴人函請行政院人事行政局協助，該局以
06 90年1月8日局給字第210124號函轉勞委會卓處，然未獲勞委
07 會核復現行作法有違失，可證勞動主管機關認同上訴人之做
08 法。再依行政院人事行政總處101年10月18日總處給字第000
09 0000000號函、經濟部101年10月26日經營字第000000000000
10 號函、101年5月7日經營字第000000000000號函意旨，上訴人
11 歷年來員工之延長工時工資計算內涵，亦均係以實際加班工
12 作時數按照單一薪給，計算基礎給與，不包含任何加給、津
13 貼或獎金在內。又退輔會榮工處與員工間給付退休金事件，
14 依最高法院86年度台上字第255號判決意旨，施工津貼、領
15 班加給與「工作績效獎金」類似，屬為激勵員工士氣，加強
16 施工、督導績效而發給，有如「競賽獎金、特殊功績獎
17 金」，亦非經常性給與，獎勵性給與為勞基法施行細則所明
18 文排除於工資外之給與。至於上訴人計發加班費之內涵，乃
19 恪遵前開經濟部函釋、行政院人事行政局函令，於法有據且
20 行之數十年，為勞雇雙方之共識，絕大多數員工並無異見，
21 惟原判決竟悖於前述國營事業管理法、行政院人事行政局函
22 令，於法殊難謂合，且未詳細敘明不採之理由，亦有判決不
23 備理由之當然違背法令並影響裁判之結果。

24 2.按勞基法第2條第3款規定：「三、工資：指勞工因工作而獲
25 得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以
26 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
27 性給與均屬之。」第24條規定：「（第1項）雇主延長勞工
28 工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：
29 一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加
30 給三分之一以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按
31 平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第32條第4項

規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。

（第2項）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。」及參照最高法院108年度台上字第1540號民事判決意旨。

3.依前開勞基法第2條第3款及第24條規定，計發「延長工時工資」（下稱加班費）及「休息日工資」，係以實際工作時數，按照「平日每小時工資額」另加給一定成數計算之，至於所謂「平日每小時工資額」之意義，參勞基法第24條第2項規定：「……按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上」等語，該法條並非使用象徵平均日薪之勞基法第2條第4款「平均工資」字樣，且原判決於此並未交代理由，不無違背法令，實則，加班費及休假日工資等延時工作報酬，應按正常工作時間之報酬標準核計，不宜併計其他慰勞性、恩給性等非法定薪給，此觀經濟部101年函釋認：「津貼、加給既屬慰勞、獎勵性質，員工因工作本身以外之特殊性已得到補償（註：全勤），如再反映到加班費上，將產生從事相同工作，支領相同單一薪給者，其加班費暨其反映之退休金卻有差距之不公平現象」。故原判決有違勞基法第25條同工應同酬之旨趣，且併計加給之浮動式加班費較為複雜紊亂，員工如要求追溯補發，勢必引起重大勞資爭議，且增加國營事業經營成本及國庫財務負擔，甚或引起外界對國營事業員工待遇福利更深誤解。

(四)按行政罰法第11條規定，依法令之行為，不予處罰。其立法理由為「行為如依據法令，雖違反行政法上之義務，但具有阻卻違法之正當事由，故第1項規定不予處罰。而該項所稱之『法令』，係指法律、法規命令、行政規則等一般性、抽象性之規範，亦即包括內部法、外部法等有法拘束力者。」另按行政罰法第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，故被上訴人、訴願決定未審酌行政罰法第8條但書規定，構成裁量濫用，原判決有違失。

(五)最高行政法院106年度判字第585號判決、102年度判字第611號判決及釋字第685號解釋意旨，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，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：

- 1.員工差勤、請假、薪資計算等勞動條件，以及退休、撫卹、資遣等事項，均由事業人事部門負責，並無二致，核屬國營事業管理法第33條人事管理事項，先予敘明。
- 2.國營事業管理法及其他依法授權制定之法規命令（如行政院核定之經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點事業機構人員訓練及差勤管理要點等）及行政院人事行政局關於單一薪給之釋示，所維護之價值並不亞於勞基法所欲保障勞工最低勞動條件之意旨，兩者不應偏廢，被上訴人侷限於勞基法勞雇關係，漠視相同法律位階之國營事業管理法授權之法規命令，係為維護國家財政穩定之公益價值，不無可議之處。此外，若依本件勞工見解，將兼任司機加給、全勤獎金等非法定薪給計入，因工作本身以外之特殊性已得到補償，如再反應到加班費上，將產生從事相同工作，支領相同單一薪給者，其加班費暨其反應之退休金卻有差距之不公平現象，且

01 併計加給之浮動式加班費較為複雜紊亂，更將大幅增加人事
02 成本並衍生其他部會及所屬國營事業人員要求援引，每月應
03 提撥健保費、保險費甚或退休準備金均將上調，影響事業繳
04 庫盈餘、經營績效，如員工要求追溯補發，勢必產生重大勞
05 資爭議，徒增司法訟源，且離退員工之退休金、資遣費或撫
06 恤金，更因而增加，造成國庫沉重負擔，致原已困窘國家財
07 政雪上加霜，影響公共利益甚鉅。況且，眾所周知國營事業
08 員工待遇較適用勞基法之一般企業優渥，上訴人復為國營事
09 業龍頭，薪資待遇等勞動條件，更是其他企業標竿，舉凡高
10 平均所得、經營績效獎金、久任獎金、豐厚誤餐費，員工多
11 任職至強制退休年齡，皆為適例。準此，上訴人適用主管機
12 關經濟部、行政院人事行政局之單一薪給制，加上行政院核
13 定之經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點、經濟部所屬事
14 業機構用人費薪給管理要點，實與行政機關公務員無異，員
15 工平均實領月薪，甚或有過之而無不及，更優於適用勞基法
16 之企業，自符合勞基法第1條保護勞工立法意旨，是本件應
17 一體適用國營事業管理辦法及相關行政機關釋示計發加班
18 費，對事業人事管理方屬正辦。另請審酌本件勞工訴求短少
19 差額非高，若採勞工、原判決之計入說，無疑僅是錦上添花，
20 更勢必衍生前述諸多弊端，包含徒增訟源，故被上訴人
21 價值取捨，偏執一端，難謂公允。

- 22 3.又經濟部為上訴人之目的事業主管機關，具有任免上訴人之
23 重要人員、訂定制度、檢查及考核業務等職權（國營事業管
24 理法第8條第1項參照），且經濟部指派或任用之國營事業代
25 表人，與經濟部間為公法關係，應受代表行政院之行政院人
26 事行政總處及經濟部之指揮監督，則前開行政院人事行政局
27 78年10月5日函、人事行政總處101年10月18日函及經濟部10
28 1年10月26日函、101年5月7日函，倘上訴人之代表人不遵守
29 此些機關之函釋，恐遭經濟部依經濟部所屬事業機構人員考
30 核辦法等相關規定予以懲處或依公務員懲戒法移送懲戒，甚
31 或以觸犯圖利他人罪嫌移送偵辦，以遂行其「行政一體」之

指揮監督職權。此際，實難期待上訴人捨上級機關函釋而不由，反去遵守前揭勞基法，關於國營事業違背勞動基準法案件，最高行政法院106年度判字第585號判決意旨可資參照。況且，上訴人先前曾向勞基法之主管機關徵詢，然勞委會及改制後之勞動部迄未作成明確函釋或行政指導，從而無法期待上訴人違反國營事業管理法、主管機關函釋，故應認本件欠缺期待可能性而有阻卻責任事由存在，不應加以處罰。

(六)並聲明：

1.原判決廢棄，發回原審重行審理。

2.訴訟費用由被上訴人負擔。

五、被上訴人答辯略以：

(一)按國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依同法第3條規定適用於同條第1項各款所列之行業。事業單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但不得低於勞基法所定之最低標準（司法院釋字第494號解釋參照）。因此，凡勞工之工資、工時、休息、休假、退休、職業災害等勞工勞動條件，均應適用勞基法，僅於勞基法未規定時，始有適用其他法規之餘地（勞基法第1條參照）。而工資之定義，依勞基法第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。……。」及改制前行政院勞工委員會（即勞動部）85年2月10日（85）臺勞動2字第103252號函釋意旨，工資係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及其他任何名義之經常性給與等，應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。是凡勞工因工作而獲得之報酬，只要實質上是勞工因提供勞務而自雇主獲得之對價，即為工資，不問其給付項目之名義究稱為工資、薪金、獎金、津貼或其他名目而有不同可知，勞工提供勞務之對價，只要在一般情形下經常可以領得之給

01 付，在制度上即具經常性，無論其給付名稱為何，均屬工資
02 之性質，至其每次領取之數額是否固定，並不影響其為工資
03 之性質。又判斷某項給付是否具勞務對價性及給與經常性，
04 應就其實質內涵依一般社會通念認定，不得拘泥於給與之名
05 目。

06 (二)上訴人對其未將所僱勞工員工趙君之「全勤獎金」列入平日
07 每小時工資額計算基礎以計算休息日出勤工資並不否認，所
08 爭執者為「全勤獎金」是否應計入每小時工資額以計算休息
09 日延長工時工資。又勞工趙君為上訴人所僱用，為國營事業
10 單位內「純勞工」身分，應有勞基法適用，故「全勤獎金」
11 究屬工資與否，應以勞基法第2條第3款規定之工資定義及勞
12 動部相關釋示意旨認定之。上訴人依經濟部所屬事業機構人
13 員訓練及差勤管理要點第9條規定，「全勤獎金」係以全月
14 有無請事假或病假或有無遲到、早退等情形發給，依勞工之
15 出勤及工作狀況給與，自具有勞務對價之性質，依勞動部87
16 年9月14日（87）台勞動2字第040204號函：「……全勤獎金
17 若係以勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得之報酬之性
18 質，則屬工資範疇。……。」。「全勤獎金」既屬工資之範
19 疇，自應列入平日每小時工資額計算基礎以計算休息日出勤
20 工資，而上訴人未將「全勤獎金」列入計算休息日出勤工
21 資，致趙君111年12月之休息日出勤工資給付不足，有趙君
22 之延長工時工資統計表、薪給資料及訴願書等相關資料附卷
23 可資參照。上訴人違反勞基法第24條第2項規定之事實，足
24 以認定。

25 (三)勞基法第24條第2項就勞工休息日工作時間工資之計算，既
26 已明定其加給標準，上訴人所援引前述經濟部101年5月7日
27 函釋屬下位階法規範，其規範內容低於勞基法所定之最低標
28 準，自應優先適用勞基法之相關規定，上訴人明知或可得而
29 知上開客觀法規範所形成之法秩序，並非認經濟部所屬事業
30 機構因實施單一薪給制度，即得不受勞基法之規範。況經濟
31 部非勞基法之主管機關，對全勤獎金是否納入休息日工作時

間之工資，即非有權解釋機關，亦不得片面發布函釋即逕予排除勞基法第24條第3款之適用，然上訴人對此情亦無不知之理，仍援用前述函釋，逕予排除其所應正確適用勞基法相關規定，致違反同法第24條第2項所定義務，自難認該當於行政罰法第11條第1項所稱「依法令之行為」。

(四)又上訴人長久以來，屢因未將屬工資性質之全勤獎金等各項加給津貼之給付計入工資，屢遭各地方勞動主管機關裁罰，有勞動部違反勞動法令事業單位（雇主）查詢頁面可參，及被上訴人曾於109年9月29日以府勞動一字第0000000000號裁處復經各級行政法院判決駁回並維持原處分（證物3在案，則上訴人對此客觀情勢及處境均已知悉，在事實上及法律上已能期待其遵守勞基法第24條第2項之可能，惟仍徒執其為經濟部所屬國營事業，須採單一薪給用人費率制發放工資為由，迄今猶未見採取任何積極作為，無視法律明文與勞工權益，及3年內再次違反同條規定，是上訴人就其違反勞基法第24條第2項規定，縱非出於故意亦難謂無過失且不知法規而有免除行政處罰責任之可能，且因義務衝突而有欠缺期待可能性之超法規阻卻責任事由等語，均非可採（最高行政法院110年度上字第722號判決參照）至上訴人援引之最高行政法院102年判字第611號判決及106年度判字第585號判決，係依個案情節所為判斷結果，未具通案效力，尚難執該判決為其免責之論據。

(五)勞基法公布施行至今已逾30年有餘，同法第2條即明定關於工資定義，此乃強制規定，上訴人尚不得以經濟部之函釋為由，據以免罰，屬該法所規範之事業單位，關於勞工延長工作時間之加給及休假日出勤工作之工資加倍發給，均有勞基法第24條之適用，而且不區分勞工係服務於私人企業或國營企業，而有不合理之差別待遇，否則即令法律明文規定，但係恣意的、違反事物本質與合目的性、體系正義或合理關聯性的差別待遇，亦與憲法第7條所規定之平等原則有違。據上，上訴人既為國營事業單位自應知悉及依循法令之規範，

01 以為模範，恣意主張應受國營事業管理法之拘束，罔顧法令
02 規範，不顧勞工權益，仍未將全勤獎金等經常性給與之工資
03 據以核算列入休息日延長工作時間工資，經被上訴人檢查屬
04 實存據在案，依行政程序法第102條規定，於112年3月29日
05 以府勞動二字第0000000000號函請上訴人於文到10日內陳述
06 意見，惟上訴人之陳述理由並未阻卻已違法之事實，上訴人
07 違反勞基法第24條規定事實明確，被上訴人遂依勞基法第79
08 條第1項第1款規定暨違反勞基法裁處罰鍰共通性原則，處新
09 臺幣5萬元罰鍰，本件事證已臻明確，上訴人所述各節均無
10 可採，被上訴人據以處分自屬有據。

11 (六)並聲明：

12 1.駁回上訴人之訴。

13 2.第一、二審訴訟費用均由上訴人負擔。

14 六、本院查：

15 (一)原判決理由已敘明：

16 1.從雇主給付予勞工金錢之原因、目的及要件等具體情形以
17 觀，依一般社會通念判斷，可認該給付在原因上與勞工職務
18 相連結，屬於勞工擔任該職務即可按期獲得之定額給付，自
19 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
20 付，亦非憑據實報實銷之支出補償，在制度上已形成經常
21 性，明顯具備工資之實質內涵，不得徒憑形式上之給付名目
22 逕認其為恩惠或勉勵性質之給與（最高行政法院110年度上
23 字第722號判決意旨參照）。故本件「全勤獎金」是否屬工
24 資，應依個案認定，倘該給付具有「勞務對價性」及「給與
25 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
26 質，不受其給付名目所拘束，至其每次領取之數額是否固
27 定，亦不影響其為工資之性質。上訴人發給「全勤獎金」之
28 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
29 規定：「各機構僱用人員全月未請假者（公假、特別休假、
30 婚假、喪假、公傷病假、家庭照顧假、生理假、產檢假、陪
31 產假及骨髓或器官捐贈假除外），得依經濟部所屬事業經營

01 績效獎金實施要點所訂全勤獎金加發1日薪資。但有遲到、
02 早退、無正當理由未在工作崗位、曠工等出勤情形不良者，
03 不予發給。」從上開規定可知，全勤獎金係上訴人依勞工之
04 出勤狀況所給與，自屬勞工因工作所獲得之報酬，而有勞務
05 對價之性質；且上訴人核發全勤獎金，具有一定之給付方式
06 及標準，在一般情況下符合標準者均得經常領取，則該全勤
07 獎金亦屬經常性給與之工資。準此，本件全勤獎金項目之給
08 與已訂明規範標準，形成制度性及常態性措施，並非隨機性
09 或臨時性措施，自屬勞工因提供勞務所給付之經常性對價，
10 而屬勞基法第2條第3款定義之工資範疇。

11 2.上訴人就所僱勞工趙君有於111年12月3日、10日、17日、24
12 日及31日休息日出勤工作情形，且上訴人計算休息日延長工
13 時工資時，未將「全勤獎金」納入平日每小時工資額計算基
14 礎等節，均為兩造所不爭執。被上訴人核認上訴人計算勞工
15 趙君休息日出勤工作之延長工時工資時，未將「全勤獎金」
16 納入計算基礎，而少發給工資608元【趙君111年12月薪資為
17 7萬1,480元（基本薪給6萬9,174元＋全勤獎金2,306元），
18 趙君為月薪制勞工，依上開規定計算其平日每小時工資額為
19 297.833元（計算式： $71,480 \div 30 \div 8 = 297.833$ ），應發給之111
20 年12月休息日出勤之延長工時工資為1萬8,863元（計算式：
21 $297.833 \times 4/3 \times 10 + 297.833 \times 5/3 \times 30 = 18,863$ ），上訴人未將
22 全勤獎金納入每小時工資額計算基礎，僅給付1萬8,255元，
23 不足608元（計算式： $18,863 - 18,255 = 608$ ）】，自己違反勞
24 基法第24條第2項規定。被上訴人審酌上訴人為依法辦理公
25 司登記且實收資本額超過1億元之事業單位，且本次為上訴
26 人3年內再次違反勞基法第24條第2項規定，爰依勞基法第79
27 條第1項第1款、第80條之1第1項及裁罰共通性原則第4點規
28 定作成原處分，於法有據。

29 3.國營事業管理法第14條旨在避免國營事業虛設名目，浮濫發
30 給員工薪資及其他福利，並未排除勞基法之適用；且國營事
31 業固然應受國營事業管理法之調控規範，以免逸脫公行政管

01 控，形成國家資本之浪費，惟國營事業與所屬勞工之勞雇關
02 係，與一般民營事業並無二致，縱使國營事業管理法為促進
03 國家資本有效利用之管理規範，純屬追求經濟合理性之法
04 規，相對於勞基法保障勞工權益之立法目的而言，並無較一
05 般民營事業更優越、更值得受保護之法益，而得凌駕於勞基
06 法保護法益之上。再者，國營事業管理法第33條既明定「除
07 法律別有規定外」，顯見立法者亦未就國營事業人員之進
08 用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，授予該
09 法特別法之地位，仍應以勞基法所定之勞動條件，為國營事
10 業所屬勞工之最低標準。上訴人不得以其為國營事業，應適
11 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
12 勞基法第2條第3款及同法施行細則第10條規定之適用。又行
13 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
14 業化，並激勵員工工作績效，訂定之「公營事業機構員工待
15 遇授權訂定基本原則」第1條已明定：「……公營事業機構
16 員工之待遇，授權由各事業機構衡酌其事業生產力、營運績
17 效及用人費負擔能力，擬訂待遇標準，並參考一般公務人員
18 調整幅度，提請各事業董（理）事會核定並報主管機關備查
19 後實施，未設董（理）事會者，由主管機關核定。」據此，
20 上訴人即得參據勞基法之工資計算標準，訂定其員工待遇標
21 準後，報主管機關經濟部備查；或報請經濟部修訂「經濟部
22 所屬事業機構用人費薪給管理要點」等相關法令或規則，俾
23 符合勞基法之規定。且依「經濟部所屬事業指派加班控管注
24 意事項」三、(五)已規定：「員工加班以補休為原則，並依勞
25 基法規定辦理。」是上訴人亦非不得據以依勞基法之規定辦
26 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
27 作時間之工資，核無「因陷於事實上或法律上的特別艱難處
28 境，一般社會觀念難以期待有合乎義務規範行為」之情形。
29 況上訴人長久以來，屢因未將屬工資性質之全勤獎金等各項
30 加給津貼之給付計入工資，屢遭各地方勞動主管機關裁罰，
31 上訴人對此客觀情勢及處境均已知悉，在事實上及法律上應

01 能期待其遵守勞基法第24條第2項規定之可能，惟其仍徒執
02 為經濟部所屬國營事業，須採單一薪給用人費率制發放工資
03 為由，迄今猶未見採取任何積極作為，無視法律明文與勞工
04 權益，自難謂欠缺期待可能性等語。

05 (二)經核原判決已詳述其得心證之理由及法律上之意見，並就上
06 訴人之主張，何以不足採取，分別予以指駁甚明。觀諸前開
07 上訴意旨無非就原審所為論斷或不採納其主張之理由，再為
08 爭執，而以其一己之法律見解就原判決已論斷者，泛言其未
09 論斷或論斷不當，核與所謂原判決「違背法令」之情形顯不
10 相當，均難認對原判決之如何違背法令已有具體之指摘。依
11 首開規定及說明，應認其上訴為不合法。

12 七、據上論結，本件上訴為不合法，裁定如主文。

13 中 華 民 國 113 年 8 月 12 日

14 審判長法官 劉錫賢

15 法官 林靜雯

16 法官 楊蕙芬

17 以上正本證明與原本無異。

18 本裁定不得抗告。

19 中 華 民 國 113 年 8 月 12 日

20 書記官 蔡逸媚