臺中高等行政法院判決

地方行政訴訟庭
112年度地訴字第18號
113年3月14日辯論終結

原　　告　台灣電力股份有限公司
000000000000000000
代　表　人　曾文生
訴訟代理人　邱寶弘律師
被　　告　雲林縣政府
000000000000000000
代　表　人　張麗善
訴訟代理人　吳璋信
　　王齡儀

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部民國112年10月5日勞動法訴二字第1120013701號訴願決定（原處分：雲林縣政府112年6月12日府勞動一字第1123413815號裁處書），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、事實概要：

緣原告係從事發電業，為適用勞動基準法(下稱勞基法)之行業。被告於112年3月8日對原告之雲林區營業處實施勞動檢查，發現原告所僱用之月薪制勞工趙俊賢(下稱趙君)分別於111年12月3日、10日、17日、24日及31日休息日出勤工作，惟原告計算趙君之休息日延長工時工資時，未將「全勤獎金」項目納入平日每小時工資額計算，僅以趙君之基本薪給新臺幣(下同)69,174元÷240小時核算，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項規定。經被告通知原告陳述意見後，被告審酌原告實收資本額超過1億，且於3

年內再次違反同一規定，依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1規定及違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則(下稱裁罰共通性原則)，以112年6月12日府勞動一字第1123413815號裁處書(下稱原處分)，裁處原告罰鍰新臺幣(下同)5萬元，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，且令立即改善。原告不服，向勞動部提起訴願，仍經勞動部以112年10月5日勞動法訴二字第1120013701號訴願決定(下稱訴願決定)駁回，原告猶不服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告之主張及聲明：

(一)主張要旨：

1、「全勤獎金」係考核獎金並非工資：

(1)依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可知，全勤獎金固係原告依勞工之出勤狀況所給與，但法文規定「得」加發，而非應加發，故原告有權決定加發與否；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。又原告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，足見原告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，被告以全勤獎金係原告依勞工出勤狀況所給與，逕認屬勞工因工作所獲得之報酬，自有不當，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條等規定。

(2)被告雖以改制前行政院勞工委員會(下稱勞委會)87年9月14日(87)台勞動二字第040204號函釋為答辯主張，然依勞委會101年11月12日勞動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，諸如每月定額發給離島加給之目的，乃鼓勵員工前往離島、深山僻地單位工作，要與工作內容不具有關聯性；此外誤餐費乃因工作延宕正常用餐時間，即便每月均有領取，亦非工資；是全勤獎金係獎勵僱用人員正常出勤且預算來源為公司經營績效獎金，自非屬勞工工作之對價。況依經濟部101年10月26日經營字第10100682270號函及101年5月7日經營字第10102607320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。

(3)從而，被告主張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，該全勤獎金亦屬經常性給與之工資等情，容有誤會。

2、原告核給勞工趙君之休息日延長工時工資並無給付不足，亦無違反勞基法第24條第2項規定：

(1)依勞基法規定，計發延長工時工資及休息日工資，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；亦即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，此觀前述經濟部101年函釋亦明。是被告之主張有違勞基法第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，甚或引起外界誤解。

(2)原告係遵照主管機關經濟部及相關規定辦理，並非得自行選擇適用，且原告長久以來均依同一標準運作，員工已有高度信賴，若貿然計入，恐致公營事業僱用人員、派用人員權益不平衡情形。詳言之，原告自61年起迄今50餘年，皆遵照行政院臺(61)經字第11996號令實施用人費率單一薪給制度，

按工作分析、品評職位給予各職位擔任者相當之職等，據以核給工資，爰僅單一薪給屬工資內涵，並據以計算延長工時工資，於101年獲經濟部重申前令。原告之員工數十年來延長工時工資計算內涵，乃恪遵前開經濟部函釋、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，且勞委會等勞工主管機關亦未指正原告現行做法有何違反勞基法規定。故被告認原告應將全勤獎金列入加班費等語，應有違誤。

3、原告為依法令之行為，不予處罰：

(1)依國營事業管理法第14條規定、行政院61年12月18日臺(61)經字第11996號函、行政院人事行政局78年10月5日局肆字第21662號函、90年局給字第210124號函轉勞委會卓處等資料，均可證勞動主管機關認同原告之做法。再依行政院人事行政總處101年10月18日總處給字第1010051776號函、經濟部101年10月26日經營字第10100682270號函、101年5月7日經營字第10102607320號函意旨，原告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。

(2)從而，原告乃經濟部所屬國營事業，員工之薪資給與，係依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，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，且勞委會亦未指正原告現行做法有何違反勞基法規定；故原告依法發放工資，依行政罰法第11條規定，係依法令之行為，應不予處罰。

4、原告欠缺期待可能性而有阻卻責任事由存在，不應加以裁罰：

(1)國營事業管理法及其他依法授權制定之法規命令暨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，被告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，若依被告見解將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，每月應提撥健保費、保險費甚或追溯補發，勢必產生重大勞資爭議，徒增司法訟源，且離退員工之退休金、資遣費或撫恤金更因而增加，造成國庫沉重負擔，致原已困窘國家財政雪上加霜，影響公共利益甚鉅。況且，眾所周知國營事業員工待遇較適用勞基法之一般企業優渥，原告復為國營事業龍頭，薪資待遇等勞動條件更是其他企業標竿，舉凡高平均所得、經營績效獎金、久任獎金、豐厚誤餐費，員工多任職至強制退休年齡，皆為適例。準此，原告適用主管機關經濟部、行政院人事行政局之薪給制，加上行政院核定之經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點、經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點，實與行政機關公務員無異，員工平均實領月薪，甚或有過之而無不及，更優於適用勞基法之企業，自符合勞基法第1條保護勞工立法意旨，是本件應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費，對事業人事管理方屬正辦。故被告主張原告主管機關之解釋牴觸勞基法規定，且低於勞基法所定之最低標準者，應優先適用勞基法等語，顯有違誤。

(2)又經濟部為原告之目的事業主管機關，具有任免原告之重要人員、訂定制度、檢查及考核業務等職權，且經濟部指派或任用之國營事業代表人，與經濟部間為公法關係，應受代表行政院之行政院人事行政總處及經濟部之指揮監督，若原告代表人不遵守此些機關之函釋，恐遭經濟部依相關規定予以懲處或移送懲戒；是以，實難以期待原告捨上級機關函釋而不由，反去遵守勞基法，此有最高行政法院106年度判字第585號判決可資參照。另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做法，原告確依主

管機關相關規定及法令辦理，至於全勤獎金等加給是否屬工資等法律見解，各機關間非無分歧，莫衷一是，原告核給工資時，顯然存有義務衝突；退步言之，即便認定違反勞基法相關規定，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。況且，原告先前曾向有權解釋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，從而無法期待原告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。

5、原處分違反比例原則：

依行政程序法第4條、第7條、行政罰法第8條、勞基法第79條等規定，本件涉及勞工僅1人，疑似短給金額非多，情節至為輕微；然被告逕裁處原告罰鍰5萬元，更公布公司名稱、負責人姓名，重創公司形象甚鉅。況原告乃經濟部所屬國營企業，計發薪資、加班費等乃依據國營事業管理法並恪遵行政院人事行政局函令、經濟部函釋及勞基法施行細則等規定，而原告先前向有權解釋勞基法之主管機關徵詢後，該機關亦未指正原告現行做法違反勞基法，是原告發給薪資乃係依法令之行為；縱使勞動主管機關見解變動，然目的事業主管機關經濟部猶發函重申前令，不得計入全勤獎金等非法定加給，故應認原告可非難性程度甚低或無可非難，以符事理之平。再者，原告向來依法行政，遵照上級機關函釋，不敢逾越，而類此勞資爭議事件近來層出不窮，被告或勞動部可實施行政指導，以輔導、協助、勸告、建議或其他不具法律上強制力之方法，促請特定人為一定行為或由行政部門內部協商，亦可有效解決上開紛爭，且對原告權益損害最少；又被告未審酌行政罰法第8條及勞基法第79條等規定減輕處罰，亦不符比例原則；且原處分所造成之損害與欲達成目的之利益顯失均衡。故原處分應予撤銷。

(二)聲明：

1、訴願決定及原處分關於罰鍰5萬元及立即改善部分均撤銷。

2、確認原處分關於公布原告公司名稱、負責人姓名係違法。

3、訴訟費用由被告負擔。

三、被告之答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

1、依司法院釋字第494號解釋意旨，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。而工資之定義，依勞基法第2條第3款規定及勞委會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。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付，在制度上即具經常性，無論其給付名稱為何，均屬工資之性質，至其每次領取之數額是否固定，並不影響工資之性質。又判斷某項給付是否具勞務對價性及給與經常性，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目。

2、原告固不否認其未將趙君之全勤獎金列入平日每小時工資額計算基礎以計算休息日出勤工資，其所爭執者係全勤獎金是否應計入每小時工資額以計算休息日延長工時工資。而趙君係原告所僱用，為國營事業單位內「純勞工」身分，應有勞基法之適用，故全勤獎金究屬工資與否，應以勞基法第2條第3款規定之定義及勞動部相關函釋認定之。原告依經濟部所屬事業機構人員訓練及差勤管理要點第9條規定，全勤獎金係以全月有無請事假或病假或有無遲到、早退等情形發給，依勞工之出勤及工作狀況給與，自具有勞務對價之性質，依勞委會87年9月14日(87)台勞動2字第040204號函意旨，全勤獎金既屬工資範疇，自應列入平日每小時工資額計算基礎，以計算休息日出勤工資，而原告未將之列入，致趙

君111年12月之休息日出勤工資給付不足，此有趙君之延長工時統計表、薪給資料等件可證，故可認原告有違反勞基法第24條第2項規定之事實。

3、勞基法第24條第2項就勞工休息日工作時間工資之計算，既已明定其加給標準，原告所援引前述經濟部101年5月7日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準，自應優先適用勞基法之相關規定；原告明知或可得而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機構因實施單一薪給制度，即得不受勞基法之規範；況經濟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2條第3款之適用。然原告對上情並無不知之理，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項規定，難認該當於行政罰法第11條第1項所稱之依法令之行為。

4、原告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，迭遭各地方勞動主管機關裁罰，原告對此情況均已知悉，在事實上及法律上已能期待其遵守勞基法第24條第2項規定之可能，惟原告仍徒執其為經濟部所屬國營事業，需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；是原告就其違反勞基法第24條第2項規定，縱非出於故意，亦難謂無過失而有免除行政處罰責任之可能，原告徒以義務衝突而欠缺期待可能性之超法規阻卻違法事由等語為主張，並非可採。

5、勞基法公布施行至今已有30餘年，同法第2條即明定工資定義，此乃強制規定，原告尚不得以經濟部之函釋為由據以免罰；亦即凡屬勞基法規範之事業單位，關於勞工延長工作時間之加給及休息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，但恣

意的、違反事務本質與合目的性、體系正義或合理關聯性的差別待遇，亦與憲法第7條之平等原則相違。

6、綜上，原告既為國營事業單位，自應知悉及依循法令規範，卻恣意主張應受國營事業管理法之拘束，罔顧法令規範，未將全勤獎金等經常性給與之工資據以核算列入休息日延長工時工資，被告依行政程序法第102條規定請原告陳述意見後，依勞基法第79條第1項第1款規定及裁罰共通性原則，以原處分裁罰原告自屬有據。

(二)聲明：

1、原告之訴駁回。

2、訴訟費用由原告負擔。

四、本件之爭點：

(一)原告給予勞工之「全勤獎金」是否屬於勞基法第2條第3款之工資？

(二)原告僅依趙君之基本薪給核算其休息日延長工時工資之平日每小時工資額，而未納入「全勤獎金」核算，是否有違反勞基法第24條第2項規定？

(三)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？

(四)原告主張依行政罰法第8條但書規定予以減輕或免罰，是否可採？

(五)被告以原處分裁處原告是否適法？

五、本院之判斷：

(一)前揭事實概要之事實，除上開爭點事項外，有原處分暨送達證書、訴願決定(見本院卷第89至106頁)、趙君111年12月出勤紀錄、趙君111年12月、112年2月之薪給資料、被告112年3月8日一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表、被告112年3月8日勞動檢查談話紀錄、被告112年3月29日府勞動二字第1123411935號函暨送達證書、原告112年4月12日雲林字第1120007631號函、原告112年6月30日訴願書暨檢附相關函文

(見訴願卷第23至41、50至64頁)等在卷可稽，且為兩造所不爭執，堪以認定。

(二)本件應適用之法令：

1、勞基法：

(1)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。」

(2)第24條第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。」

(3)第36條第1項:「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。」

(4)第79條第1項第1款：「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21條第1項、第22條至第25條、第30條第1項至第3項、第6項、第7項、第32條、第34條至第41條、第49條第1項或第59條規定。」

(5)第80條之1：「(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。」

2、勞基法施行細則第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。」

3、裁罰共通性原則第4點：「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及3年內再次違反同條規定之次數，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2項規定，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一：（一）上市或上櫃之事業單位。（二）依法辦理公司登記或商業登記，且實收資本額或在中華民國境內營運資金超過新臺幣1億元之事業單位。（三）依信用合作社法設立之信用合作社。」核此裁罰共通性原則，係勞動部為使直轄市、縣（市）政府依勞基法規定裁處罰鍰之案件，有一致性之處理規範而訂定，俾於裁罰時有具體客觀之裁量標準可循，避免造成恣意輕重之情形，核無違反法律優位或法律保留原則，被告自得援以為裁罰之依據。

(三)原告給予勞工之「全勤獎金」，係屬勞基法第2條第3款之工資，是原告僅依勞工趙君之基本薪給核算其休息日延長工時工資之平日每小時工資額，而未納入「全勤獎金」核算，自已違反勞基法第24條第2項規定:

1、勞基法上所稱之「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。

2、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。準此，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，而屬勞基法第2條第3款定義之工資，應堪認定。是原告主張其核發予勞工之「全勤獎金」屬

勉勵性之考核獎金，非屬勞基法第2條第3款定義之工資，並不可採。

3、原告給予勞工之「全勤獎金」既屬工資範疇，自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。然原告就所僱勞工趙君有於111年12月3日、10日、17日、24日及31日休息日出勤工作情形，且原告計算休息日延長工時工資時，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，並有趙君111年12月出勤紀錄、趙君111年12月、112年2月之薪給資料、被告112年3月8日一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表、被告112年3月8日勞動檢查談話紀錄等可佐。故被告核認原告計算勞工趙君休息日出勤工作之延長工時工資時，未將「全勤獎金」納入計算基礎，而少發給工資608元【趙君111年12月薪資為7萬1,480元（基本薪給6萬9,174元＋全勤獎金2,306元），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297.833元(計算式:71,480÷30÷8=297.833)，應發給之111年12月休息日出勤之延長工時工資為1萬8,863元（計算式：297.833×4/3×10＋297.833×5/3×30＝18,863），原告未將全勤獎金納入每小時工資額計算基礎，僅給付1萬8,255元，不足608元（計算式:18,863-18,255＝608）】，自已違反勞基法第24條第2項規定。

(四)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。」為勞基法第1條所明定。足見勞基法係為實現憲法第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。故勞基法公布施行後，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基法所定之最低標準，否則，即失其規範之效力，而應以勞基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，及經濟部函釋與行政院函令，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，依行政罰法第11條規定，應不予處罰等語。惟:

(1)行政罰法第11條規定，固將違反行政法上義務之依法令或依命令之行為，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，解釋上自應從嚴，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。是該條第1項所稱「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號判決參照）。

(2)又國家為履行憲法保障勞工工作權之義務，已制定施行勞基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基法規定之最低標準，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，均無從豁免勞基法之適用，倘訂定之勞動條件與勞基法相牴觸時，自失其規範效力，尚不生義務衝突之問題。

(3)復觀諸國營事業管理法第14條係規定：「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。」其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，並未排除勞基法之適用；且國營事業固然應受國營事業管理法之調控規範，以免逸脫公行政管控，形成國家資本之浪費，惟國營事業與所屬勞工之勞雇關係，與一般民營事業並無二致，縱使國營事業管理法為促進國家資本有效利用之管理規範，純屬追求經濟合理性之法規，相對於勞基法保障勞工權益之立法目的而言，並無較一般民營事業更優越、更值得受保護之法益，而得凌駕於勞基法保護法益之上。再者，國營事業管理法第33條亦規定：「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。」其既明定「除法律別有規定外」，顯見立法者亦未就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，授予該法特別法之地位，仍應以勞基法所定之勞動條件，為國營事業所屬勞工之最低標準。

(4)準此，原告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，而逕行排除勞基法第2條第3款及同法施行細則第10條規定之適用；況經濟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2條第3款之適用，原告對此情應無不知之理，竟仍援用經濟部相關函釋，逕予排除其所應正確適用之勞基法相關規定，致違反勞基法第24條第2項所定義務，自無從認該當於行政罰法第11條規定不予處罰之情形。

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，原告即得參據勞基法之工資計算標準，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，俾符合勞基法之規定。且依「經濟部所屬事業指派加班控管注意事項」三、㈤已規定：「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基法之規定辦理，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。況原告長久以來，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，迭遭各地方勞動主管機關裁罰，原告對此客觀情勢及處境均已知悉，在事實上及法律上應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，自難謂欠缺期待可能性。至原告援引之最高行政法院106年度判字第585號判決及臺中高等行政法院106年度簡上字第11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。故原告上開主張，均不可採。

(五)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，有勞動部違反勞動反令事業單位(雇主)查詢資料可參(見本院卷第111頁)。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，自非可採。

(六)被告以原處分裁處原告，均屬適法有據:

原告計算勞工趙君休息日延長工時工資時，未將「全勤獎金」納入平日每小時工資額計算基礎，致未足額發給延長工時之工資，而違反勞動基準法第24條第2項規定，已詳如前述；則被告審酌原告為依法辦理公司登記且實收資本額超過1億元之事業單位，且本次為原告3年內再次違反勞基法第24條第2項規定，有原告之違反勞動法令事業單位(雇主)查詢資料足憑(見本院卷第11頁)，爰依同法第79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點規定，以原處分裁處原告罰鍰5萬元，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，且令立即改善，於法均屬適法有據。

六、綜上所述，被告認原告計算勞工趙君休息日延長工時工資時，未將「全勤獎金」納入平日每小時工資額計算基礎，已違反勞基法第24條第2項規定，而依同法第79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等點規定作成原處分，核其認事用法均無違誤。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。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，經本院斟酌後，認對本判決結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

八、結論:本件原告之訴為無理由。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　11　　日

審判長法　官　林學晴

法　官　李嘉益

法　官　簡璽容

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後 20 日內，向本院地方行政訴訟庭提出上訴狀，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）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第2款），但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）：

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)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，上訴或其法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴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。
(二)非律師具有右列情形之一，經高等行政法院高等行政訴訟庭認為適當者，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(一)、(二)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(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　11　　日

書記官　葉淑玲