

臺中高等行政法院判決

地方行政訴訟庭

112年度地訴字第16號

113年11月28日辯論終結

原告 醫療財團法人台灣血液基金會台中捐血中心

代表人 林啓靈

訴訟代理人 沈以軒律師

吳泓毅律師

被告 臺中市政府

代表人 盧秀燕

訴訟代理人 巫豐哲

賴秋帆

廖芳娜

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服被告民國112年2月17日府授勞動字第1120041481號處分（序號：00000000），及勞動部民國112年9月5日勞動法訴二字第1120004604號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：原告從事醫療保健服務業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。被告所屬勞工局於民國111年9月19日至原告處實施勞動檢查時，發現其所雇用從事採血業務之勞工陳依萍等如附表所示5人（即附表編號1至5）於依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1項規定計算其等同年6月份延長工作時間之工資（下稱延長工時工資）時，有未將假日出勤獎金列入工資範圍以資計算，導致短少給付前揭勞工各如

01 附表編號1至5所示關於「原告短少給付之延長工時工資數額
02 (新臺幣)」之延長工時工資之情形，因認原告已違反勞基
03 法第24條第1項規定，依同法第79條第1項第1款、第80條之1
04 第1項規定，以112年2月17日府授勞動字第1120041481號行
05 政處分書(下稱原處分)裁處原告罰鍰2萬元，公布事業單位
06 名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原告
07 不服，向勞動部提起訴願，經勞動部以112年9月5日勞動法
08 訴二字第1120004604號訴願決定駁回，原告猶不服，於法定
09 期間內提起本訴。

10 二、訴訟要旨：

11 (一)原告主張：

- 12 1.依原告人事管理作業規範(下稱系爭作業規範)第4.1.8.5
13 工作津貼第(E)點規定，僅在勞工有於假日加班且選擇補
14 休時，原告才會發給「假日出勤津貼」(即原告員工每日
15 出勤狀況表中所示之「假日出勤獎金」，下稱系爭津
16 貼)，其目的係在鼓勵勞工加班後選擇補休，而僅為一優
17 於勞基法之恩惠性給與。且依系爭作業規範第4.1.2規
18 定，原告無須與勞工議定即有權單方面調整、變更系爭津
19 貼之給付，從而系爭津貼為原告之任意性給與，並非勞工
20 之工資。
- 21 2.原告對於從事採血業務之勞工係採排班制，勞工得否領取
22 系爭津貼，取決於原告有無在假日排班此一不確定之事
23 實，故系爭津貼之給付不具經常性，非勞基法所定之工
24 資。何況系爭津貼並非勞工在每日正常工作時間內所取得
25 之報酬，自不應計入勞基法第24條第1項規定所稱「平日
26 每小時工資」，進而作為延長工時工資之計算基礎。
- 27 3.原告為非營利團體，營運經費、收支多來自公益團體與私
28 人捐贈，若把系爭津貼列入加班費計算之基礎，將使營運
29 成本增加，被迫中止發給該優於勞基法之恩惠性給與，顯
30 對勞工不利，並與勞基法第1條規定所揭示「保障勞工權
31 益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」之立法目的不

01 符。

02 4.聲明：(1)原處分及訴願決定均撤銷。(2)訴訟費用由被告負
03 擔。

04 (二)被告答辯：

05 1.依系爭作業規範4.1.8.5工作津貼所示之加給津貼區分
06 表，原告發放系爭津貼之情形有「經排定或核准於國定例
07 假日出勤者」、「排定或核准於法定休息日出勤選擇補休
08 者」兩種，前者符合原告於勞動檢查時所述「前月六或日
09 出勤一天給付300元」之系爭津貼給付之要件，原告主張
10 僅勞工選擇補休時始發給系爭津貼與事實不符。原告每
11 週、每月與勞工確認班表時，應可預見案內勞工經常在週
12 六、週日出勤，且原告亦係按月給付系爭津貼予勞工，故
13 該項給付之金額縱非固定，仍應具經常性，而屬勞工之工
14 資。

15 2.依勞基法第2條第3款、行政院勞工委員會(已改制為勞動
16 部)85年2月10日台勞動2字第103252號函釋(下稱勞委會85
17 年函釋)意旨，工資為勞工因工作而獲得之報酬，從而只
18 需雇主之給付與勞工提供之勞務間具有對價性即可認定該
19 給付為勞工之工資，非謂必須具「經常性給與」要件始足
20 當之。依原告於110年12月15日、111年3月4日及同年9月
21 19日之勞動條件檢查談話紀錄，原告對勞工之出勤係採四
22 週變形工時排班制，勞工之出勤週期為週一至週日，週六
23 或週日亦為勞工之正常工作日而非固定為休息日或例假
24 日，原告依勞工於週六或週日之實際出勤狀況給付系爭津
25 貼，應與勞工所提供之勞務間具有對價性。且案內勞工均
26 係為配合原告之經營所需，才排定在週六、週日出勤，如
27 此益徵系爭津貼係勞工提供勞務之對價，而為勞工之工
28 資。

29 3.綜上，原告於如附表所示勞工陳依萍等5人計算其延長工
30 時工資時，自應將系爭津貼列入工資內以為計算。本件原
31 告有如附表「原告短少給付之延長工時工資數額」欄內所

01 示之短少給付工資之情形，而違反勞基法第24條第1項之
02 規定，被告依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規
03 定作成原處分，乃屬適法。

04 4.聲明：(1)原告之訴駁回。(2)訴訟費用由原告負擔。

05 三、本件相關法規：

06 (一)勞基法：

- 07 1.第2條第3款：「本法用詞，定義如下：三、工資：指勞工
08 因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、
09 計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他
10 任何名義之經常性給與均屬之。」
- 11 2.第24條第1項：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作
12 時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小
13 時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再
14 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
15 分之2以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，
16 按平日每小時工資額加倍發給。」
- 17 3.第30條：「(第1項)工正常工作時間，每日不得超過8小
18 時，每週不得超過40小時。(第2項)前項正常工作時
19 間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議
20 同意後，得將其2週內2日之正常工作時數，分配於其他工
21 作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過2小
22 時。但每週工作總時數不得超過48小時。」
- 23 4.第30條之1第1項第1款：「中央主管機關指定之行業，雇
24 主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意
25 後，其工作時間得依下列原則變更：一、4週內正常工作
26 時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過2小時，不
27 受前條第2項至第4項規定之限制。」
- 28 5.第36條：「(第1項)勞工每7日中應有2日之休息，其中1
29 日為例假，1日為休息日。(第2項)雇主有下列情形之
30 一，不受前項規定之限制：一、依第30條第2項規定變更
31 正常工作時間者，勞工每7日中至少應有1日之例假，每2

01 週內之例假及休息日至少應有4日。二、依第30條第3項規
02 定變更正常工作時間者，勞工每7日中至少應有1日之例
03 假，每8週內之例假及休息日至少應有16日。三、依第30
04 條之1規定變更正常工作時間者，勞工每2週內至少應有2
05 日之例假，每4週內之例假及休息日至少應有8日。」

06 6.第37條第1項：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞
07 動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。」

08 7.第79條第1項第1款：「有下列各款規定行為之一者，處新
09 臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反…第22條至第
10 25條…規定。」

11 8.第80條之1第1項：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主
12 管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、
13 處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期
14 未改善者，應按次處罰。」

15 (二)勞委會85年函釋：「查勞動基準法第2條第3款規定『工資：
16 謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計
17 日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其
18 他任何名義之經常性給與均屬之』，基此，工資定義重點應
19 在該款前段所敘『勞工因工作而獲得之報酬』，至於該款後
20 段『包括』以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括
21 『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』或『其他任何
22 名義之經常性給與』均屬之，但非謂『工資、薪金』、『按
23 計時……獎金、津貼』必須符合『經常性給與』要件始屬工
24 資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又，該
25 款末句『其他任何名義之經常性給與』一詞，法令雖無明文
26 解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言，立法
27 原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名
28 而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護。」

29 四、本院判斷：

30 (一)前揭事實概要欄所載各情，除後述爭點外，未據兩造爭執，
31 並有原處分、訴願決定、被告所屬勞工局分別於110年12月

01 15日、111年3月4日、同年9月19日與原告所屬職員之勞動條
02 件檢查談話記錄、案內勞工之出勤明細暨加班申請紀錄與薪
03 資明細、被告所屬勞工局之勞動檢查結果通知書等附卷可
04 證，堪信為真實。

05 (二)本件爭點為，系爭津貼是否應列入勞基法第24條第1項規定
06 「延長工作時間工資」之計算基礎？茲論述如下：

07 1.勞基法上所稱之「工資」，乃勞工因工作而獲得之報酬，
08 包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實
09 物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給
10 與，且須藉由其是否具「勞務對價性」及是否屬「經常性
11 給與」而為觀察，並應就雇主給付予勞工金錢之實質內
12 涵，即給付之原因、目的及要件等具體情形，依一般社會
13 通念以為判斷，而非僅以雇主給付時所使用之「名目」為
14 準。是雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對
15 勞工提供之勞務反覆應為之給與，無論其名義為何，如在
16 制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之
17 對價（報酬），即具工資之性質（最高行政法院109年度
18 判字第189號判決意旨參照）。是凡雇主經常性支出之勞
19 動成本，即屬勞工因工作而獲得之報酬，該當於勞務對價
20 性；而所謂經常性給與係指在一般情形下，經常可以領得
21 之給付而言。準此以論，若從雇主給與勞工金錢之原因、
22 目的及要件等具體情形以觀，依一般社會通念判斷，可認
23 該給付在原因上與勞工職務相連結，屬於勞工擔任該職務
24 即可按期獲得之定額給付，自具勞務對價性。而且該給付
25 並非偶因特定情事始可取得之給付，亦非憑據實報實銷之
26 支出補償，在制度上已形成經常性，明顯具備工資之實質
27 內涵，不得徒憑形式上之給付名目逕認其為恩惠或勉勵性
28 質之給與（最高行政法院110年度上字第722號判決意旨參
29 照）。據此，雇主以工資、薪金或津貼等以外名義之給
30 與，不論每次領取之數額是否固定，及是否依工作量或達
31 成預定之目標而予發放等不同給付方式，只要是勞務之對

01 價，且在一般情形下經常可領得之給付，而非雇主基於勉
02 勵、恩惠、照顧等目的所為之福利措施，即應列為工資。
03 是本件系爭津貼是否具有工資之性質，自應依其實質內涵
04 予以觀察、判斷其「勞務對價性」及「給與經常性」之屬
05 性，不受其給付名目所拘束。

06 2.經查，原告係醫療保健服務業，依勞基法第30條第1、2項
07 及第30條之1第1項第1款規定，經勞資雙方合意採四週變
08 形工時制。而系爭作業規範第4.1.8.5規定：「經排定或
09 核准於國定例假日出勤者及排定或核准於法定休息日出勤
10 選擇補休者，發給假日出勤津貼」，可知發給假日出勤津
11 貼包括：(1)「經排定或核准於國定例假日出勤者」；及
12 (2)「排定或核准於法定休息日出勤選擇補休者」二種情
13 形，此一解釋亦經原告自陳無誤（見本院卷第225頁）。
14 該所謂「國定例假日」及「法定休息日」，一般情形，國
15 定例假日為星期日，休息日為星期六，但採變形工時制之
16 行業，經勞資雙方合意，亦得變更挪移例假日及休息日，
17 不必然為星期日或星期六，只要符合勞基法第30條、第30
18 條之1及第36條之規定即可。本院審視附表所示5人之四週
19 工時員工出勤表休假明細表（見本院卷第81至87頁、第
20 271頁，下稱排班表），其例假日及休息日均已另為排定
21 挪移，與通常之星期六為休息日、星期日為例假日之情形
22 不同。據此，該四週變形工時排班表之例假日及休息日以
23 外應工作時間，即為員工之正常上班時間，自無疑義。然
24 原告依系爭作業規範第4.1.8.5之規定發給假日出勤津貼
25 之情形，所指之「國定例假日」及「法定休息日」，係該
26 標註黑色實心圓點之星期六、日，亦即只要員工於該標註
27 黑色實心圓點之一般國定例假日有出勤者，或於一般法定
28 休息日有出勤並選擇補休者，均另發給假日出勤津貼。由
29 此可知，原告發給附表所示5位勞工之假日出勤津貼，均
30 屬該員工正常工作日所領取報酬之一部分，則即使具有獎
31 勵目的，仍無礙於其為工資性質之認定。是原告主張系爭

01 津貼為恩惠性給與，並非工資等語，即非可採。

02 3.原告依系爭作業規範核發假日出勤津貼，只要一般國定例
03 假日有出勤者，或於一般法定休息日有出勤並選擇補休
04 者，均有發給。原告雖主張附表所示5位員工係主管有誤
05 認誤發之情事，然被告強調，其先後於110年12月15日、
06 111年3月4日、111年9月9日對原告實施勞動檢查3次，其
07 假日出勤津貼給付內容都是一樣，並提出110年12月15
08 日、111年3月4日臺中市政府勞工局勞動條件檢查談話紀
09 錄為其佐證（見本院卷第129至132頁），原告就此亦無爭
10 執。據此足認系爭津貼之發給原因乃具有常態穩定之適用
11 標準，原告主張係誤認誤發，自無可採。

12 4.原告另主張依系爭作業規範第4.1.2規定，原告有權單方
13 調整、變更假日出勤津貼之給付，故其為原告之任意性給
14 與，不得認係工資等語。然依前說明，凡雇主經常性支出
15 之勞動成本，即屬勞工因工作而獲得之報酬，該當於勞務
16 對價性，且該報酬為勞工在一般情形下，經常可以領得之
17 給付，其性質即為工資。因此，雇主是否可以單方調整、
18 變動勞工之給付項目內容，僅為判斷是否為工資之審酌因
19 素之一而已，原告此部分主張，尚不得執為其有利之認
20 定。

21 5.系爭津貼係原告所屬員工在正常工作時間內獲取之報酬，
22 且屬在時間上可經常性取得之對價，該當給付經常性與勞
23 務對價性，即使其名義為津貼，仍無礙其為工資性質之認
24 定。是員工如有延長工作時間應發給延長工時工資時，自
25 應將系爭津貼納入計算之基礎，始為合法。查附表所示5
26 位勞工各有如附表所示計發延長工時工資之計算，有未納
27 入系爭津貼之情形，經依原告所提出其等每日出勤狀況表
28 及員工出勤表休假明細表（見本院卷第261至271頁），各
29 有短缺給付如附表所示之金額，此為原告所不爭執，則原
30 告違反勞基法第24條第1項規定，自足堪認定。從而，被
31 告依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定，裁處

01 原告最低罰鍰2萬元，並公布事業單位名稱、負責人姓
02 名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，即屬於法有據。

03 五、結論：

04 (一)綜上所述，本件系爭津貼具有給付經常性及勞務對價性，為
05 勞基法所稱之工資，原告未將之列入勞工每小時工資之計算
06 基準，致未足額給付延長工時工資，違反勞基法第24條第1
07 項規定，事屬明確。被告依法作成原處分，訴願決定予以維
08 持，並無違誤。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

09 (二)兩造其餘攻防方法及卷內事證，經核於判決結果不生影響，
10 無庸逐一論述，附此敘明。

11 (三)原告之訴為無理由，訴訟費用應由原告負擔。

12 中 華 民 國 113 年 12 月 27 日

13 審判長法官 林學晴

14 法官 溫文昌

15 法官 李嘉益

16 一、以上正本係照原本作成。

17 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
18 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
19 向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）；如於本判決
20 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
21 提上訴理由書（須附繕本）。

22 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，
23 逕以裁定駁回。

24 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
25 法第49條之1第1項第2款），但符合下列情形者，得例外不
26 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）：

27 中 華 民 國 113 年 12 月 27 日

28 書記官 林俐婷

29
得不委任律師為
訴訟代理人之情

所需要件

形	
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	<ol style="list-style-type: none"> 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。	<ol style="list-style-type: none"> 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、或與訴訟事件相關業務者。
<p>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。</p>	

附表：

編號	勞工姓名	延長工時計算期間	當月延長工時時數(小時)	申領延長工時工資時數(小時)	原告給付之延長工時工資(新臺幣)	被告核算之應給付延長工時工資(新臺幣)	原告短少給付之延長工時工資數額(新臺幣)

(續上頁)

01

1	陳依萍	111年6月1 日至111年 6月30日	8	8	3719元	3831元	112元
2	謝緹縈		8	5.5	2029元	2097元	68元
3	徐慧雯		2	2	663元	685元	22元
4	葉育君		3.5	3.5	1083元	1128元	45元
5	劉美吟		7.5	7	3306元	3404元	98元