最　高　行　政　法　院　判　決

108年度上字第843號

上　訴　人　中華航空股份有限公司

代　表　人　謝世謙

訴訟代理人　單嘉鈴　律師

　　劉姿吟　律師

被 上訴 人　桃園市政府

代　表　人　鄭文燦

訴訟代理人　林三加　律師

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國108年6月27日臺北高等行政法院108年度訴字第164號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、上訴人從事航空運輸業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。被上訴人所屬勞動局於民國104年5月20日實施勞動條件檢查，發現上訴人所僱勞工簡德良及黃俊閔（下稱簡君、黃君，合稱簡君等2人）104年3月份延長工時之工資，至遲應於104年4月底分別給付新臺幣（下同）1,095元及1,488元，惟上訴人僅分別給付1,039元及1,371元，剩餘差額遲至104年5月28日始補發給，未定期發給工資，違反行為時（下同）勞基法第23條第1項規定。案經被上訴人審查屬實，爰依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，以107年5月4日府勞檢字第1070105355號裁處書（下稱原處分）處上訴人罰鍰2萬元，並公布上訴人名稱及負責人姓名。上訴人不服，提起訴願，遭決定駁回後，提起行政訴訟，並聲明：訴願決定及原處分關於罰鍰部分撤銷；確認原處分關於公告上訴人名稱及負責人姓名部分違法。案經臺北

高等行政法院（下稱原審）以108年度訴字第164號判決（下稱原判決）駁回後，上訴人遂提起本件上訴，並聲明：原判決廢棄；原處分及訴願決定均撤銷；確認原處分關於公告上訴人名稱及負責人姓名部分違法；或發回原審。

二、上訴人起訴主張、被上訴人在第一審的答辯，均引用原判決的記載。

三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：

㈠上訴人僱用之勞工簡君等2人104年3月份應領之加班費數額各為1,095元及1,488元，惟上訴人僅於次月份（原判決誤載為當月份）給付其2人加班費1,039元及1,371元，嗣於104年5月28日始對之補發短少部分即56元及117元，上訴人對上開事實均不爭執。按工資係勞工提供勞務之對價，為勞工維持經濟生活之重要來源，而勞工在勞雇關係中又常居於弱勢地位，是勞基法訂有勞動條件之最低標準，並明文規定勞雇雙方所訂勞動條件不得低於該法所定之最低標準，以期達到保障勞工權益、加強勞雇關係之目的。又工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次，勞基法第23條第1項規定，上訴人未依所定期限給付工資，堪予認定。從而被上訴人就上訴人上開違規行為依規定裁罰，洵屬有據。

㈡觀諸上訴人所提團體協約、104年3月13日第4分會第27屆第3次代表暨幹事聯席會會議紀錄、104年3月16日起上訴人發送給勞工之mail內容、上訴人修護工廠內部公告及簡君等2人105年6月20日確認書，未見勞工與上訴人合意於上訴人更新電腦系統期間，勞工104年3月工資（含延長工時工資）差額於104年5月份補發給，且104年3月13日第4分會第27屆第3次代表暨幹事聯席會會議紀錄，亦僅記載常務理事報告「加班費因為程式系統的關係，4月份就會用全薪的計算方式，而1月到3月份將在5月份追補回來」等語，難謂勞工同意上訴人延後發給系爭工資差額；又上開上訴人發送給勞工之mail內容及上訴人修護工廠內部公告，均係上訴人片面之公告，尚

難以勞工未為異議，雙方就工資另為約定及勞工同意延後給付系爭工資；再者，簡君等2人105年6月20日之確認書，係其2人事後確認系爭工資補發之金額，難謂雙方另行約定工資發給之合意。再稽之上訴人104年新版本（104年1月6日生效）團體協約內容，可知上訴人與其工會簽署團體協約，係約定自104年1月6日起，於每月底發給當月工資，並未約定104年3月份工資延至104年5月份發給。綜上，上訴人主張其與勞工就104年1月至3月之工資（含延長工時工資）差額，已另約定延至104年5月份補發給，委不足採。

㈢依上訴人與企業工會所簽訂之團體協約第39條及上訴人自訂之人事業務手冊第14篇第3章「地勤員工加班誤餐夜點費支報及補休規定」第5.1點之規定，可見上訴人明知加班費應於次月底前發給，卻未依規定給付延長工時之工資，乃上訴人明知並有意使其發生系爭違規情事，足認係故意為違章行為；縱非故意，電腦系統轉換可能發生問題亦屬上訴人所得預見並採取應變措施，或以人工計算之，上訴人本應注意且能注意依規定發給系爭薪資差額，竟未注意致違反規定，上訴人對違規行為有過失，亦難免責。再者，本件被上訴人據以裁罰上訴人之勞基法第79條第1項第1款規定之法定最低罰鍰額為2萬元，並無適用行政罰法第19條第1項微罪不罰原則之餘地；勞基法第80條之1第1項規定：「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……」被上訴人亦無裁量空間。是以，被上訴人裁罰最低罰鍰2萬元，公布上訴人名稱及負責人姓名，於法有據，且未違反比例原則。綜上，原處分並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合，乃判決駁回上訴人在第一審之訴。

四、本院查：

㈠按勞基法第2條第3款規定：「本法用辭定義如左：……三、工資：謂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。」所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、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，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，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。

㈡勞基法乃以保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展為目的，規定關於工資、工作時間、休息、休假、退休、職業災害補償等勞工勞動條件之最低標準。雇主固得依事業性質及勞動態樣與勞工另行約定勞動條件，但仍不得低於勞基法所定之最低標準（司法院釋字第494號、第578號、第726號解釋參照）。勞基法之立法目的，係就勞動關係所涉及之相關事項規定，課予雇主一定作為及不作為義務，並賦予一定之公法效果，以實現保護勞工之目的。勞基法第23條第1項規定：「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次；按件計酬者亦同。」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30萬元以下罰鍰：一、違反……第22條至第25條……規定。」第80條之1第1項規定：「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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。 」勞基法第23條第1項有關工資給付之規定，乃基於工資係勞工因工作而獲得之報酬，亦為其維持經濟生活之主要憑藉，為保障勞工生活，爰明定雇主應定期發給勞工工資，而所謂定期，係指確定之日期，俾使勞工收入期間固定，便於預計家用；至於給付之次數，除有特別約定或按月預付外，每月至少定期發給2次。準此，雇主應於確定之日

期發給勞工工資，為勞動條件之最低標準，係屬強制規定，雇主自應嚴格遵守。對於勞動契約條款之解釋，應符合上述強制規定保障勞工生活之立法目的，自屬當然。

㈢經查，上訴人僱用之勞工簡君、黃君於104年3月份分別延長工時工作3小時、6小時，上訴人僅給付其2人之加班費1,039元及1,371元，分別短少56元及117元，上訴人係於104年5月28日始對簡君等2人補發前述少給之104年3月份加班費等情，為原審依法確定之事實，核與卷內證據相符。又依卷附上訴人與企業工會所簽訂之團體協約第39條及上訴人自訂之人事業務手冊第14篇第3章「地勤員工加班誤餐夜點費支報及補休規定」第5.1點之規定，上訴人就勞工之加班費應於次月底前發給，足認系爭加班費乃係雇主依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，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。上訴人既未於勞工加班後之次月底前發給延長工時之足額工資，原審以上訴人主觀上縱非故意，亦有過失，被上訴人以上訴人違反勞基法第23條第1項規定，依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定所為之原處分，於法有據，因而駁回上訴人在第一審之訴，自無違誤。

㈣加班費給與性質上既屬工資，而工資乃係由勞雇雙方所議定，其調整、計算、結算與給付之日期及方法（勞基法第21條第1項前段、第22條、第23條第1項、勞基法施行細則第7條第3款規定參照），均應由勞雇雙方合意為之，不得由雇主片面予以變更，雇主如未與勞工議定，片面變更工資數額或結構，即屬違反上開強制規定。原審業已敘明依上訴人於原審所提資料觀之，未見勞工與上訴人合意於上訴人更新電腦系統期間，勞工104年3月工資（含延長工時工資）差額於104年5月份補發給，且104年3月13日第4分會第27屆第3次代表暨幹事聯席會會議紀錄，亦僅記載常務理事報告「加班費因為程式系統的關係，4月份就會用全薪的計算方式，而1月到3月份將在5月份追補回來」等語，難謂勞工同意上訴人延

後發給系爭工資差額；又上訴人發送給勞工之mail內容及上訴人修護工廠內部公告，均係上訴人片面之公告，尚難以勞工未為異議，即遽認雙方就工資另為約定及勞工同意延後給付系爭工資；再者，簡君等2人105年6月20日之確認書，係其2人事後確認系爭工資補發之金額，難謂雙方另行約定工資發給之合意等情。原判決已敘明其判斷之依據及得心證之理由，足認上訴人就遲付勞工工資差額，係有可歸責之過失，自不得以電腦系統轉換為由而作為其延遲發給勞工工資之免責事由，否則即有違勞基法第23條第1項規定課以資方應嚴格遵守定期給付工資義務之立法意旨。況依上訴人與企業工會所簽訂之團體協約第39條規定及上訴人自訂之人事業務手冊第14篇第3章「地勤員工加班誤餐夜點費支報及補休規定」第5.1點之規定，上訴人就勞工之加班費應於次月底前發給，業如前述，上訴人既無法證明其於團體協約簽訂後，其與勞工就延後給付工資有任何約定，自不得僅憑片面以發送電子郵件及內部公告方式，即得作為遲付工資差額予勞工之正當理由，否則有違勞基法第23條第1項所定工資給付標準作為法律保障之最低限度。上訴人主張其暫時沿用原系統舊制計算基礎發放，將剩餘舊制與新制「加班費差額」統一於同年5月發放，上訴人以發公告與全員信之方式與勞工另作約定，應確有取得當事人間改定加班費差額領取日之合意，業已該當勞基法第23條除當事人有特別約定之情形，原判決以上訴人「加班費」「差額」之發給稍有遲誤，即認上訴人違反勞基法第23條規定且有可歸責，有判決適用法規不當之違法云云，要無可採。

㈤上訴人主張本件應有「超法定之阻卻責任事由」之適用，原判決未適用上開阻卻責任事由，有判決不適用法令之違誤云云。然按行政法領域的無期待可能性概念，係指被課予行政法上義務的人，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這個人可以有合乎義務規範之行為，因此承認其違章行為有阻卻責任事由。經查，上訴人為適用勞

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，而勞基法第23條第1項已明文規定工資之給付方式，衡諸一般社會通念，責令上訴人遵守依規定給付工資之作為義務，並不會使上訴人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，尚難認上訴人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。又司法實務判決所表示之法律見解縱有上訴人所稱之歧異，然此應係透過個案判決達成統合司法實務見解之當然過程，且觀上訴人所持有利於己之個案法律見解，亦非已形成司法實務通說之法律意見，基此，亦難認上訴人具有相當合理之正當理由，而有無可避免該阻卻責任之特殊事由存在。上訴人據以主張本件有期待不可能之超法規阻卻責任事由云云，亦非可採。又勞基法第27條規定：「雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。」其立法理由，係以工資為勞工及其家屬所賴以維持生活者，故應按時給付之。雇主積欠工資，勞工如須循民事訴訟程序要求給付，曠時廢日，緩不濟急，生活迫切所需，將嚴重影響勞工生活，爰明定主管機關得限期令其給付。同法第79條第1項第2款規定，違反主管機關依第27條限期給付工資者，處2萬元以上100萬元以下罰鍰。由此觀之，勞基法第23條第1項與第27條係規範雇主不同之行政法上義務，倘雇主未依規定給付勞工工資，即屬違反勞基法第23條第1項規定之行政法上義務，不以限期命雇主給付為前提，勞基法第27條規定毋寧係主管機關在雇主已違反勞基法第23條第1項規定且仍未給付勞工工資時，再依更具強度之第27條規定限期令雇主給付。上訴人主張被上訴人未考量勞基法第27條規定，先命雇主給付作為緩衝，逕作成原處分對上訴人進行裁處，有違基本原則，原判決未審酌及此，有判決不適用法令之違法云云，自無可採。

㈥綜上所述，原判決駁回上訴人於原審之訴，並無違誤，上訴意旨指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁

回。

五、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　14　　日

最高行政法院第二庭

審判長法官　胡　方　新

法官　蕭　惠　芳

法官　李　玉　卿

法官　陳　秀　嫈

法官　王　俊　雄

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　14　　日

書記官　張　玉　純