

最 高 行 政 法 院 判 決

113年度上字第65號

上 訴 人 花 蓮 縣 政 府

代 表 人 徐 榛 蔚

訴訟代理人 何 欣 容

許 雯 琳

被 上 訴 人 中 華 郵 政 股 份 有 限 公 司

代 表 人 王 國 材

訴訟代理人 華 育 成 律 師

邱 靖 棠 律 師

李 柏 毅 律 師

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國112年12月21日臺北高等行政法院112年度訴字第680號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

一、上訴駁回。

二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、被上訴人從事郵政服務業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經上訴人所屬社會處於民國111年6月22日至其所屬花蓮郵局勞動檢查結果，發現被上訴人所僱擔任郵差職務之勞工林○○（下稱林君），經被上訴人發放111年2月工資項目「兼任駕駛加給」時，未將當月休例假、休息日、國定假日及特別休假之日數納入計算基準，違反勞基法第39條規定，上訴人審認後依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1及行為時花蓮縣政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準附表第3項次規定，以111年8月23日府社勞字第1110165857號函檢附同文號裁處書（下稱原處分），處被上訴人罰鍰新臺幣5萬元，並公布被上訴人名稱暨負責人姓名。被上訴人不服，循序提起本件行政訴訟，並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。經原審以112年度訴字第680號判決（下稱原判

01 決) 撤銷訴願決定及原處分。上訴人不服，遂提起本件上
02 訴。

03 二、被上訴人起訴主張、上訴人在原審之答辯及原判決理由均引
04 用原判決之記載。

05 三、本院經核原判決結論尚無違誤，茲就上訴意旨論斷如下：

06 (一)勞基法第1條第2項規定：「雇主與勞工所訂勞動條件，不得
07 低於本法所定之最低標準。」第2條第3款規定：「本法用
08 詞，定義如下：……三、工資：指勞工因工作而獲得之報
09 酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
10 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
11 均屬之。」第22條第2項規定：「工資應全額直接給付勞
12 工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」
13 同法施行細則第10條規定：「本法第2條第3款所稱之其他任
14 何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與：一、紅利。
15 二、獎金：……三、春節、端午節、中秋節給與之節金。
16 四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接
17 受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問
18 金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以
19 勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、
20 差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十
21 一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定
22 者。」上開規定所稱「工資」，乃勞工因工作獲得之報酬，
23 須由是否具「勞務對價性」及是否屬「經常性給與」觀察，
24 並應就雇主給付予勞工金錢的實質內涵，即給付之原因、目
25 的及要件等具體情形，依一般社會通念以為判斷，雇主依勞
26 動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反
27 覆應為之給與，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提
28 供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具備
29 工資之性質。

30 (二)勞基法第36條第1項規定：「勞工每7日中應有2日之休息，
31 其中1日為例假，1日為休息日。」第37條第1項規定：「內

政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。」第38條第1項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：……。」第39條規定：「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，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100萬元以下罰鍰：一、違反……、第34條至第41條、……規定。」第80條之1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……，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。」勞基法第39條規定同法第36條至第38條規定的勞工例假、休息日、國定放假日及特別休假，雖勞工未實際提供勞務給付，雇主仍有工資續付義務，係為保障勞工權益，以不至於產生經濟上不利益的方式，使勞工能行使上開法定休假的權利，此為勞基法所訂最低勞動條件而具有強制性，在此範圍內不得另為相牴觸的約定，否則亦屬無效。另性別平等工作法第14條規定：「（第1項）女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日，全年請假日數未逾3日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。（第2項）前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。」係基於女性生理上特殊性，若工作有困難者應得請假，且全年未逾3日者不併入病假的日數額度計算，但無論併入病假計算與否，生理假薪資係減半發給，與勞基法第39條規定雇主應照給工資的情形，尚有不同。

(三)勞工林君受雇於被上訴人屬「純勞工」身分，其擔任郵差職務，資位職階類別為「專業職（二）外勤」，符合被上訴人

109年11月2日發布之「各級郵政機構核發兼任駕駛加給及收投加給要點」（下稱核發要點）第2點第1款第1目所規定：「兼任駕駛加給：(一)核發兼任駕駛加給以下列員工為限：1.業務及技術人員擔任收攬、投遞、搬運、接送郵件（含票款郵件）等工作，並奉核定兼任駕駛局有汽機車者。……」而得領取兼任駕駛加給；林君於111年2月份除請特別休假14日（即2月8日至2月11日【4日】、2月14日至2月18日【5日】、2月21日至2月25日【5日】），國定假日4日及例休假9日外，尚請生理假1日（即2月7日），林君因此於111年2月份整月未出勤，被上訴人乃以林君於111年2月份符合核發要點第2條第3項第3款關於「全月無實際擔任兼任駕駛工作」之事由，不予核給林君該月之「駕駛加給」；及核發要點第2點第2款針對兼任駕駛的核發標準，區分大型車（總重量15噸以上）、大型車（總重量超過3.5噸，未滿15噸）、小型車（總重量3.5噸以下，快包投遞）、小型車（總重量3.5噸以下）及機車（快包投遞）、機車訂有每月不同薪點，按薪點核計應發金額；同點第3款規定：「兼任駕駛加給之核發方式如下：1.兼任駕駛加給按月於事後發給，全月除休息日、例假、國定假日及婚、喪、公假（含公傷假、工會公假）、特別休假（輪休假）外，未實際擔任兼任駕駛工作之天數在5天（含）以內者，按全月應發款額計發；超過5天（不含）以上者，則按實際兼任駕駛工作日數計發，每日以全月加給總額30分之1計算至元位為止，元位以下畸零之數四捨五入。2.按全月應發款額計發者，當月所兼任駕駛之車輛種類如有不同，應各按實際駕駛之車種及天數計算；至休息日、例假、國定假日、婚、喪、公假（含公傷假、工會公假）、特別休假（輪休假）及5天內之其他假別，則按當月駕駛同一車種天數最多之車種標準計算。惟其中駕駛較重（大）型車種之天數，已達上述按全月計發標準之天數者，按較重（大）型車種標準計算全月應發款額。3.全月無實際擔任兼任駕駛工作天數者，不予核發」等情，為原審依法確

01 定之事實，且與卷內證據相符。針對被上訴人發給林君的兼
02 任駕駛加給為工資性質，原判決根據核發要點相關內容等，
03 業已論明：被上訴人以勞工駕駛不同車種及有無為快包投遞
04 等發給不同金額，係考量勞工提供的勞務操控技術、速度有
05 難易區別及辛苦程度之不同，並按天數等要件核發，勞工符
06 合一定條件即應常態性發給，具有「勞務對價性」及「給與
07 經常性」，並非恩惠性給與等語甚詳，依前揭有關工資的規
08 定意旨及說明，核無不合。

09 (四)被上訴人主張與林君間另有不核給兼任駕駛加給的特別約
10 定，所指核發要點第2點第3款第3目規定之全月未實際擔任
11 兼任駕駛工作情形，是否包含依勞基法第39條規定行使法定
12 休假權利而未工作者，對照同點同款第1目規定可知，被上
13 訴人發給兼任駕駛加給的金額若干，尚區別勞工當月未實際
14 擔任兼任駕駛工作的日數是否超過5天為準，以決定係按工
15 作日數或按全月應發款額計發。惟針對前開未實際工作是否
16 達5天的計算，前開第1目明定應排除勞基法第39條規定之休
17 息日、例假、國定假日、特別休假（輪休假），及其餘因
18 婚、喪、公假（含公傷假、工會公假）而未實際工作情形，
19 不予列計，亦即勞工於所列示情形休假，並不影響兼任駕駛
20 加給須否減給的計算條件（即不計入未實際兼任駕駛工作超
21 過5天之天數）。關於同點同款第3目所指不發給兼任駕駛加
22 給的條件，即勞工是否「全月無實際擔任兼任駕駛工作」之
23 認定，亦當與前開第1目列明應排除不計者為一致解釋，方
24 屬合理。否則，若如被上訴人主張勞工僅係行使勞基法第39
25 條規定的法定休假權利而發生全月未實際工作的結果，仍已
26 符合核發要點第2點第3款第3目要件而不發給兼任駕駛加給
27 等語，依前揭規定意旨及說明，如此解釋即因牴觸勞基法第
28 39條規定，其不能執以作為不發給林君111年2月份兼任駕駛
29 加給之依據。然而，依前開原審確定之事實可知，林君於11
30 1年2月份除因核發要點第2點第3款第1目列示的休假日未工
31 作外，尚有請生理假1日，才發生全月未實際工作的結果，

而如前述，性別平等工作法第14條僅係規定林君有每月請生理假1日的權利，被上訴人相應的工資給付義務得減半發給，尚無勞基法第39條規定之適用。原判決復已指明：林君於111年2月份全無實際出勤，僅係未能依與被上訴人間約定領取兼任駕駛加給，仍可領取未低於當時基本工資之月薪等語，亦難認前開核發要點第2點第3款第3目規定於本件之適用，有何牴觸勞基法對勞工基本生活能力等法定保障問題。是被上訴人針對勞工林君因請生理假，致全月未有實際擔任兼任駕駛工作的情形，不發給林君111年2月份的兼任駕駛加給，難認構成勞基法第39條規定之違反。原判決就此所持理由雖與本院上述見解不同，惟原判決所為原處分認事用法有違誤，應予撤銷之結論，尚無不合，仍應予維持。上訴意旨求予廢棄，即無理由。

四、綜上，原判決撤銷訴願決定及原處分，理由雖未盡妥適，惟其結論尚無不合。上訴意旨指摘原判決有違背法令之情事，求予廢棄，難認有理由，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 115 年 5 月 6 日

最高行政法院第一庭

審判長法官 胡 方 新

法官 羅 月 君

法官 張 國 勳

法官 林 欣 蓉

法官 林 麗 真

以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

中 華 民 國 115 年 5 月 6 日

書記官 邱 鈺 萍