

臺北高等行政法院判決

111年度訴字第749號

112年2月2日辯論終結

原告 一起動運動事業有限公司

代表人 謝佑鑫

被告 桃園市政府

代表人 張善政（市長）

訴訟代理人 黃慧婷律師

何育庭律師

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國111年4月29日勞動法訴二字第1100023038號（發文日：111年5月17日）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、程序事項：

(一)被告代表人原為鄭文燦，於訴訟進行中變更為張善政，有被告民國111年12月25日府人力字第1110359867號函為證（本院卷第297頁），現新任代表人具狀聲明承受訴訟，應予准許。

(二)確認行政處分違法的訴訟是撤銷訴訟的補充規定，須於行政處分因已執行而無回復原狀可能，或其規制效力已消滅，始得提起，如處分的規制效力仍存在或有回復可能性時，仍應提起撤銷訴訟。有關公布公司名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文等資訊的行政處分，雖經公告於機關網頁，惟該公告既持續存在於網頁，而非於公告後隨即下架，則處分的規制效力仍繼續存在，故應提起撤銷訴訟，並依行政訴訟法第196條第1項規定解決（108年度高等行政法院法律座談會提案10決議參照）。被告110年10月20日府勞檢字第1100265084號裁處書（下稱原處分）有關公布原告名稱、負責人

01 姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額等資訊部分，業經刊
02 登在勞動部的機關網頁上，供公眾查詢，且於本院言詞辯論
03 終結前仍持續刊登，有該機關網頁的列印資料可以參照（本
04 院卷第301-302頁），其規制效力繼續存在，原告提起撤銷
05 訴訟，應屬適當，併予說明。

06 二、事實概要：

07 原告從事競技及休閒運動場館業，為適用勞動基準法的行
08 業。被告所屬勞動檢查處於110年9月8日及9月14日實施勞動
09 檢查，發現原告未完全給付所僱勞工傅羽璿、吳柏廷、李佳
10 臻、古俊夫及徐紹偉等人(下稱傅君等5人)110年5月17日至7
11 月31日全國疫情警戒第三級期間的休息日、例假日及國定假
12 日共22日的工資，違反勞動基準法第39條規定。被告審查屬
13 實，依勞動基準法第79條第1項第1款及第80條之1規定，以
14 原處分裁處原告罰鍰新臺幣（下同）2萬元，並公布原告名
15 稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，限即日
16 起改善。原告不服，經勞動部111年4月29日勞動法訴二字第
17 1100023038號訴願決定駁回後（下稱訴願決定），提起本件
18 行政訴訟。

19 三、原告起訴主張及聲明：

20 (一)原告依勞動契約約定，於110年7月10日使用自政府領得的紓
21 困補助款，將停業期間的假日薪資發給員工，並無遲發情
22 形。真正有適法性問題的是原告使用紓困補助款充抵發放假
23 日薪資，有無違反紓困補助款的使用規定，但此與勞動基準
24 法第39條規定無關。原處分顯然曲解事實，錯誤適用法規。
25 原告於同年9月補發費用給員工，是因原告臆測行政機關即
26 將做出紓困補助款不得充抵假日薪資的決定，於是提早補發
27 缺額。被告不能因此否定原告已於同年7月10日發放員工假
28 日薪資的事實。

29 (二)於110年7月當時，未有任何機關針對能否以紓困補助款充抵
30 發放假日薪資的問題做出說明，直至勞動部110年10月4日勞
31 動條2字第1100131288號函（下稱110年10月4日函）才正式

確立禁止。被告以勞動部110年10月4日函始確立的禁止決定，判定原告同年7月的行為違法且有過失，違反法律不溯及既往原則。縱使原告違反紓困補助款的使用規定，也是行政機關誤導所致，因原告領得紓困補助款時，所有的申請文件與程序均誤導原告以為該款項是補貼企業發放薪資所用，且紓困補助款申請與否亦完全由企業自由決定，在未特別說明其性質的情況下，直接撥至企業銀行帳戶。原告當時合理認為這是政府給予原告發放薪資的補助款，得用以抵充發放薪資，而非員工個人的額外補貼。又紓困補助款的申請文件中也未禁止企業以「薪資」名義全額轉發。況因疫情而遭強制停業、接受政府補助的狀況為近年少見，無相關經驗可循。原告無違章的故意或過失。

(三)勞動部110年10月4日函為行政規則，有拘束勞動部及其下級機關、屬官的效力。另參據司法院大法官釋字第613號解釋意旨，勞動部、被告或教育部體育署為原告的目的事業主管機關，均應遵循勞動部110年10月4日函，以符行政一體原則。依一般詞意，所謂「輔導」，含有某種錯誤行為於補正後給予寬容免責的意思。教育部體育署針對原告使用紓困補助款抵扣員工薪資的行為，給予輔導，被告卻否認原告得接受輔導、補正後免責，作成原處分，已違反勞動部110年10月4日函文意旨及行政一體原則，亦形成原告補正後仍遭裁罰，而其他有相同行為的業者卻得在其目的事業主管機關積極輔導、補正後，被寬容免責的差別待遇，違反平等原則。

(四)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

四、被告答辯及聲明：

(一)依勞動基準法第1條、第36條第1項、第37條及第39條規定，勞工於內政部所定應放假的紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假，且例假、休息日及休假日，工資應由雇主照給。依被告110年9月14日勞工訪談紀錄可知，原告與傅君等5人約定每週休2日，每月10日發前月工資，原告未依約定日期發給傅君等5人110年5月17日至同

01 年7月31日期間休息日、例假及國定假日工資，違反勞動基
02 準法第39條規定，應可認定。又因應嚴重特殊傳染性肺炎，
03 中央流行疫情指揮中心宣布特定場所應關閉，事業單位因而
04 停業者，該停業因不可歸責於勞雇任一方，停業期間的工資
05 得由勞雇雙方協商約定。至原約定的例假、休息日及法定休
06 假日，工資應由雇主照給。教育部依「嚴重特殊傳染性肺炎
07 防治及紓困振興特別條例」授權訂定「教育部對受嚴重特殊
08 傳染性肺炎影響發生營運困難產業事業紓困振興辦法」，針
09 對事業單位因受政府命令停業，就其給付工資未達基本工資
10 的員工給予一次性薪資補貼3萬元及生活補貼1萬元，與前述
11 雇主依勞動基準法應發給的工資性質不同。原告於110年7月
12 10日發給傅君等5人的款項是原告自主管機關領取的紓困補
13 助款，與雇主應給付的例假、休息日及法定休假日工資的性
14 質不同，自無從以原告將勞工的紓困補助款中3萬元薪資補
15 助，形式上以勞工假日薪資的名義發放，即認原告已依勞動
16 基準法第39條規定發給勞工例假、休息日及法定休假日工
17 資。

18 (二)勞動部110年10月4日函僅是要求各目的事業主管機關督促雇
19 主將所領取的紓困補助金全額轉發員工，並未對使用紓困補
20 助款充抵發放假日薪資的合法性作出認定，亦非被告作成原
21 處分之依據，與法律不溯及既往原則無涉，亦無違反行政一
22 體原則。原告申請紓困補助款所提「屬中央政府命令停業之
23 營運困難事業切結書」及教育部核定的通知郵件中，皆要求
24 雇主應將領取的紓困補助款全額轉發員工，否則可能涉及刑
25 法侵占罪。顯然原告得知悉紓困補助款係專屬勞工的權利，
26 僅是由雇主代為領取後轉發員工，與雇主依勞動基準法規定
27 應給付的假日薪資性質不同。原告就本件違章行為，核其情
28 節，縱非故意，仍有應注意、能注意而未注意的過失，無從
29 主張免予處罰。

30 (三)被告認定原告未給付勞工假日工資的期間是110年5月至同年
31 7月31日。原告就其未給付勞工5月份假日工資部分，未能提

01 出合理說明。又被告是依原告實質給付勞工的款項，認定該
02 項給付究係履行雇主給付假日工資的義務，抑或是雇主將代
03 勞工領取的紓困補助款轉發給勞工。原告代每位勞工領取的
04 紓困補助款總計4萬元，而110年6月至8月間勞工應領取的假
05 日工資為2萬800元〔假日工資每日800元×26日（即110年6月
06 至8月假日天數）〕，顯然原告於110年7月10日僅是將代勞
07 工領取的紓困補助款4萬元轉發給勞工。被告認定原告違反
08 勞動基準法第39條規定，並無違誤。

09 (四)聲明：原告之訴駁回。

10 五、前開事實概要欄所載事實，為兩造所不爭執，且有被告所屬
11 勞動檢查處勞動條件檢查紀錄表、被告110年9月14日勞工訪
12 談紀錄（原處分卷第67-71頁）、原告員工110年5月至7月的
13 出勤紀錄（原處分卷第163-237頁）、原處分（本院卷第63-
14 65頁）及訴願決定（本院卷第57-61頁）等在卷可證，足以
15 認定為真實。

16 六、爭點：

- 17 (一)原告是否違反勞動基準法第39條規定，並有主觀責任條件？
18 (二)原處分是否違反法律不溯及既往原則、平等原則、行政一體
19 原則、勞動部110年10月4日函？

20 七、本院的判斷：

21 (一)應適用的法令及法理說明：

- 22 1.勞動基準法第1條規定：「（第1項）為規定勞動條件最低標
23 準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，
24 特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。（第2
25 項）雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標
26 準。」第36條第1項規定：「勞工每7日中應有2日之休息，
27 其中1日為例假，1日為休息日。」第37條第1項規定：「內
28 政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機
29 關指定應放假日，均應休假。」第39條規定：「第36條所定
30 之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休
31 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、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。」

2. 行政罰法第7條第1項規定：「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。」所謂故意，指行為人對於違反秩序行為的構成要件事實，明知並有意使其發生（直接故意），或預見其發生，因其發生不違背本意，而任其發生（間接故意）；所謂過失，指行為人對於違反秩序行為之構成要件的發生，雖非故意，但按其情節，應注意、能注意而不注意，以致未能預見其發生（無認識的過失），或雖預見其可能發生，而信其不發生的心態（有認識的過失）。

3. 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。」其立法理由表示：「一、本條係規定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，仍不得免除行政處罰責任。然其可非難程度較低，故規定得按其情節減輕或免除其處罰。二、……此部分實務上應由行政機關本於職權依具體個案審酌衡量，加以裁斷。三、參考刑法第16條。」由此可知，適用行政罰法第8條但書規定對違反行政法上義務的行為人予以減輕或免除其處罰時，須以行為人有「不知法規」存在為前提。而所謂「不知法規」，是指行為人不知法規所「禁止」或「要求應為」的行為或不行為義務為何而言，也就是學說上所稱的「禁止錯誤」或「欠缺違法性認識」，而非指違反行政法上義務的行為人必須要對自己的行為究竟是違反哪一法規規定有所認知。所以，行為人如已知悉法規所禁止或要求應為的行為義務為何，就該違反行政法

上義務的行為而言，行為人即已具備不法意識（違法性認識），應無行政罰法第8條但書規定適用的餘地。至於所謂「按其情節，得減輕或免除其處罰」的情況，除可參酌刑法第16條「除有正當理由而無法避免者外，不得因不知法律而免除刑事責任。但按其情節，得減輕其刑」的規定外，亦可參考德國聯邦普通法院刑事庭在卡特爾（Kartell）違反秩序罰法的裁判中針對「無可避免性」所建立的判斷標準：「依行為人於事件發生時所處情境、其個性、生活圈及職業圈應有的認知，推定對自己行為的違法理解，且雖經運用其精神上辨識力，或曾產生懷疑而經深入思考甚至必要時曾諮詢他人，仍無法克服其錯誤時，便屬於所謂無從避免性。但按其應有的認知理當知悉其行為違法時，仍應負責」（詳參吳庚、盛子龍，行政法之理論與實用，15版，頁467-468，三民，107年7月）。

(二)原告違反勞動基準法第39條規定，且有故意責任：

- 1.被告所屬勞動檢查處於110年9月8日對原告進行勞動檢查，因原告的會計不在現場，未能立即提供資料接受檢查，於是另定於110年9月14日請原告派員說明。原告的人事總務專員陳怡君於110年9月14日到場陳述：原告週休2日，固定休週六、週日或週日、週一；於每月10日發前月工資，以轉帳方式發薪；教練每月基本薪資為2萬4,000元及獎金，獎金視教練業績而定；於110年5月17日至7月31日因疫情停止營業，且有申請紓困補助，於110年7月10日發給員工薪資補貼3萬元及1萬元生活補助；（問：原告是否發給勞工110年5月至7月休息日、例假日及國定假日工資？）以勞工傅羽璿為例，原告是於110年9月13日發給5月至7月休假日工資1萬8,400元，其餘員工的休假日工資則是以每月1,000元方式分期給付，第1期工資於110年9月10日發給；原告勞工110年5月至7月間的休息日、例假及國定假日合計共22日；原告是於110年5月中口頭佈達員工知悉110年5月至7月假日工資於復業時發給等等，有被告所屬勞動檢查處勞動條件檢查紀錄表及被

告110年9月14日勞工訪談紀錄可以證明（原處分卷第67-71頁）。又依原告提出的薪資明細表顯示，原告於110年6月僅發給傅君等5人紓困補助4萬元，而無假日工資（原處分卷第81-89頁）；原告提出的110年9月13日停業期間薪資補發領據及110年9月1日停業期間薪資補發約定書亦顯示，原告就傅君等5人於110年5月16日至7月31日停業期間的假日工資並未如期於次月10日全額發給，其中就員工傅羽璿部分，其110年5月17日至7月31日假日共23日，假日薪資每日800元，合計假日薪資總額為1萬8,400元，扣除5月已發假日薪資2,580元及8月已發假日薪資1,000元，所餘應補發的假日薪資1萬4,820元遲至110年9月13日始補發完竣（原處分卷第93頁）；其餘員工則是約定補償方式代替，例如「依甲方（即原告）於110年8月3日發布之『加薪公告』，自公告當月起每月補發1,000元；若年資滿2年以上，自110年11月起，每月再加發1,000元；若年資滿3年以上者，自111年2月起，每月再加發1,000元」（原處分卷第95、99、103、127、131頁）或「依甲方（即原告）於110年7月25日『經理會議』中所發布之經理薪資調整方式，將原『營業利益獎金』之要求標準調降，並以營業利益抽成取代原管理績效獎金，因此提高之薪資部分作為補償」（原處分卷第107頁）或「約定以增加每季季獎金3,000元之方式作為補償」等等（原處分卷第111、115、119、123頁）。由此可知，原告確有未依約定日期發給傅君等5人110年5月17日至7月31日期間休息日、例假及國定假日工資的違章事實。被告依勞動基準法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，作成原處分，應屬有據。

2.原告雖主張：其已於110年7月10日使用自政府領得的紓困補助款，將停業期間的假日薪資發給員工，並無遲發情形，沒有違反勞動基準法第39條規定，原告於同年9月再補發費用給員工，是因原告臆測行政機關即將做出紓困補助款不得充抵假日薪資的決定，於是提早補發缺額。被告不能因此否定原告已於同年7月10日發放員工假日薪資的事實等等。然

而，原告於110年7月10日發給傅君等5人每人各4萬元的紓困補貼，是教育部針對事業單位因受政府命令停業，就其給付工資未達基本工資之員工給予一次性薪資補貼3萬元，另由就業安定基金加發生活補貼1萬元，由事業單位一併具領轉發員工，其性質與雇主依勞動基準法規定應發給的工資性質不同，有教育部111年10月31日臺教授體字第1110038479號函可以證明（本院卷第169-170頁），故不能以原告轉發教育部提供的紓困補貼給傅君等5人，就認為原告已履行勞動基準法第39條規定應照發休息日、例假及國定假日工資的義務。原告主張並不可採。

- 3.原告雖又主張：其於110年7月當時，尚無任何機關表示紓困補貼不能充抵發放假日薪資，直至勞動部作成110年10月4日函才明確表示禁止，被告不能以出現在後的勞動部110年10月4日函，認定原告於同年7月間的行為違法，又原告申領紓困補助的文件及程序誤導原告以為該補貼是政府給予原告發放薪資的補助，得以抵充薪資發放，而非員工個人的額外補貼，故原告亦無違章的故意或過失等等。然而，原告於110年7月10日發給傅君等5人每人各4萬元的紓困補貼，是教育部依據嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例第9條第1項及第3項規定：「（第1項）受嚴重特殊傳染性肺炎影響而發生營運困難之產業、事業、醫療（事）機構及相關從業人員，得由目的事業主管機關予以紓困、補貼、振興措施及對其員工提供必要之協助。……（第3項）前2項之產業、事業、醫療（事）機構之認定、紓困、補貼、補償、振興措施之項目、基準、金額及其他相關事項之辦法，由各中央目的事業主管機關擬訂，報行政院核定。」所訂定的教育部對受嚴重特殊傳染性肺炎影響發生營運困難產業事業紓困振興辦法、教育部對受嚴重特殊傳染性肺炎影響發生營運困難運動事業紓困申請須知，以及「運動產業紓困4.0（運動事業）Q & A」等規範辦理。依教育部對受嚴重特殊傳染性肺炎影響發生營運困難產業事業紓困振興辦法第7條第1項第3

款規定：「第4條第1項第1款及第4款之補助金額如下：……

三、申請者為受中央政府命令停業且給付其員工薪資未達基本工資之運動事業者，其補助基準以員工人數乘以新臺幣1萬元計算補貼額度，提供一次性停業補助；該運動事業之受僱員工給予一次性薪資補貼新臺幣3萬元，另由就業安定基金加發生活補貼新臺幣1萬元，由該運動事業一併具領轉發予員工。」（本院卷第209頁）教育部對受嚴重特殊傳染性肺炎影響發生營運困難運動事業紓困申請須知第參、肆、捌點規定：「……參、補助措施一、運動事業(一)補助項目及金額 1.申請資格一：(1)以全職員工人數乘以新臺幣1萬元計算，提供一次性停業補貼予運動事業。(2)每位未達基本工資員工給予一次性薪資補貼新臺幣3萬元，另由就業安定基金加發生活補貼新臺幣1萬元，由運動事業一併具領轉發員工，並於領取補貼款15日內檢送轉發4萬元給未達基本工資之員工證明，如未轉發，恐觸犯刑法侵占罪。……肆、事業應遵行事項一、於本部補助期間（110年5月1日至7月31日），受影響事業不得有以下情形：……(二)屬中央政府命令停業之運動事業，於停業期間有按月給與員工薪資未達基本工資之情形者，未將補貼款按每人3萬元併同就業安定基金1萬元轉發給未達基本工資之員工。……捌、審查流程……

四、查核作業……(二)受補貼運動事業或從業人員有下列各款情形之一者，本部得撤銷或廢止補貼，並追回已撥付之款項：……4.110年5月至7月期間違反本須知『肆、應遵行事項』。……。」（本院卷第213-216頁）以及「運動產業紓困4.0（運動事業）Q & A」記載：「Q44：本補貼為應稅所得或免稅所得？答：補貼款為免稅所得，依據嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例第9條之1規定，受嚴重特殊傳染性肺炎影響而依本條例、傳染病防治法第53條或其他法律規定，自政府領取之補貼、補助、津貼、獎勵及補償，免納所得稅。」（本院卷第244頁）再佐以教育部通知原告核定紓困補助金共60萬元已匯入原告指定金融帳戶的110年7

01 月8日電子郵件記載：「……二、貴事業符合紓困申請資
02 格，核定補助金額共計60萬元，項目如下：(一)補助貴事業停
03 業補貼12萬元。(二)補助貴事業未達基本工資之全職員工計12
04 人，共48萬元，請貴事業於收受補貼款15日內，轉發4萬元
05 給未達基本工資之全職員工，並將轉發證明（註1.）、就業
06 安定基金發給生活補貼1萬元已核撥補貼清冊（註2.）上傳
07 至運動產業紓困專區（註3.）。如未轉發，恐觸犯刑法侵占
08 罪。」（本院卷第249頁）可知原告領取的補貼款項中，有
09 一部分（即12萬元）是補貼原告事業本身因疫情而停業的紓
10 困；有一部份（即員工每人4萬元，共計48萬元部分）是補
11 貼原告所屬員工因原告停業致薪資未達基本工資的紓困，前
12 一補貼費用為原告所有，原告自得用以給付員工薪資或為其
13 他使用；後一補貼則為原告員工所有，原告僅是代為申請，
14 並負有轉發員工的義務，而無彈性使用的空間，自不能解為
15 工資的替代，免除原告依勞動基準法第39條規定應照發休息
16 日、例假及國定假日工資的義務，此為當然之理。原告主
17 張：請領補貼的文件及程序誤導原告以為該補貼是政府給予
18 原告發放薪資的補助，得以抵充薪資發放，而非員工個人的
19 額外補貼等等，應不可採。

20 4.勞動部110年10月4日函表示：「(一)因應嚴重特殊傳染性肺
21 炎，中央流行疫情指揮中心宣布特定場所應關閉，事業單位
22 因而停業者，該停業因不可歸責於勞雇任一方，停業期間之
23 工資得由勞雇雙方協商約定。至於原約定之例假、休息日及
24 法定休假日，工資應由雇主照給。(二)各目的事業主管機關依
25 『嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例』所授權訂
26 定之紓困振興辦法，針對事業單位應受政府命令停業，就其
27 給付工資未達基本工資之員工給予一次性薪資補貼3萬元，
28 並由就業安定基金加發生活補貼1萬元，由事業單位轉發員
29 工之紓困補貼與前開雇主依勞動基準法應發給之工資性質不
30 同，應依各目的事業主管機關所定辦法及須知等紓困規定，
31 全額轉發員工」等等（本院卷第45頁），僅是勞動部對於實

01 務上出現以紓困補貼扣抵薪資的違法行為，重申由政府支給
02 員工的紓困補貼與由雇主依勞動基準法規定給付員工的工資
03 性質不同，不能互為扣抵的通知，尚非創設或形成禁止規
04 範，無法令溯及適用的問題。原告依前述申領補貼的規範及
05 教育部110年7月8日電子郵件，已可知悉紓困補貼與勞動基
06 準法所定的工資有別，在法無明文的情況下，其以員工已領
07 得紓困補貼為由，而未依勞動基準法第39條規定給付假日工
08 資，直至被告所屬勞動檢查處於110年9月8日勞動檢查後始
09 陸續發給全額或部分的假日工資，此等事後補行的作為，仍
10 無解原告已違反勞動基準法第39條規定的事實，原告具有違
11 章故意，已可認定。原告主張其無故意或過失的主觀責任條
12 件，亦不可採。此外，原告為勞動基準法規定的雇主，負有
13 依勞動基準法第39條規定給付員工假日工資的義務，難諉稱
14 其不知義務，且在法無明文得解免其給付義務，亦可知悉教
15 育部委請原告發給員工的紓困補貼4萬元，本質上為員工所
16 有，非雇主得彈性挪用的情況下，應認原告理當知悉其行為
17 的違法性，而無行政罰法第8條但書規定的適用，併予說
18 明。

19 (三)原處分沒有違反法律不溯及既往原則、平等原則、行政一體
20 原則、勞動部110年10月4日函：

21 1.原告雖主張：於110年7月當時，未有任何機關針對能否以紓
22 困補助款充抵發放假日薪資的問題做出說明，直至勞動部11
23 0年10月4日函才正式禁止，被告以勞動部110年10月4日函始
24 確立的禁止決定，判定原告同年7月的行為違法，違反法律
25 不溯及既往原則；且勞動部110年10月4日函是請各目的事業
26 主管機關輔導業者，將紓困補貼全額轉發員工，所謂「輔
27 導」，含有錯誤行為於補正後給予寬容免責的意思，被告未
28 予原告免責機會即作成原處分，已違反勞動部110年10月4日
29 函文意旨及行政一體原則，亦形成其他有相同行為的業者，
30 經目的事業主管機關輔導、補正後，被寬容免責，而原告則
31 無的差別待遇，違反平等原則等等。然而，如上所述，原告

01 本負有依勞動基準法第39條規定給付假日工資的義務，並無
02 任何法令規範准允原告得將教育部支給原告所屬員工的紓困
03 補貼轉作工資。勞動部110年10月4日函僅是對於實務上出現
04 以紓困補貼扣抵薪資的違法行為，通知各目的事業主管機關
05 應予注意，並積極輔導業者全額轉發紓困補貼予勞工，避免
06 勞工無法足額受領給付（紓困補貼或工資），致生計上的
07 困難，尚非創設或形成禁止規範，無法令溯及適用的問題。
08 又被告是依勞動基準法第79條第1項及第80條之1第1項規定
09 作成原處分，而上開條文沒有主管機關應先通知違章行為人
10 補正而不補正，始得作成裁罰的規定。審酌原告違章事實明
11 確，且具有違章的故意，亦無欠缺違法性等情事，被告作成
12 原處分適法有據，沒有原告所指違反勞動部110年10月4日函
13 及行政一體原則等問題。

14 2.行政機關因怠於行使權限或行使權限有瑕疵，致個案違法狀
15 態未遭發現、排除，或僅受較一般輕微的法律效果，而獲得
16 利益，該利益並非法律所應保護的利益，不能要求行政機關
17 應比照該違法案例授予利益，換言之，人民不得主張不法的
18 平等。又信賴保護原則，是指行政行為雖有瑕疵，但相對人
19 或利害關係人對該行政行為的存續已有信賴，將因行政機關
20 的事後矯正增加負擔，行政機關即不得任意為之。如行政機
21 關有前述怠於行使權限或行使權限有瑕疵，致個案違法狀態
22 獲得利益的情形，並非機關所為行政行為的存續使人民產生
23 信賴，自無信賴保護原則的適用。從而，亦無基於信賴保護
24 原則主張不法平等的餘地（最高行政法院92年度判字第275
25 號判決參照）。因此，不論是否有原告所稱其他同具相同違
26 章行為之業者經目的事業主管機關輔導、補正後，被寬容免
27 責的情形，仍不能主張其未依法給付勞工假日工資的違章行
28 為亦享有免受處罰的利益。原告主張原處分違反平等原則等
29 等，亦不可採。

30 (四)本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料
31 經本院斟酌後，認與判決結果不生影響，無一一論述的必

要，一併說明。

八、結論：

原處分合法，訴願決定予以維持，亦無不合，原告訴請撤銷為無理由，應予駁回。

中 華 民 國 112 年 3 月 2 日

臺北高等行政法院第三庭

審判長法 官 高愈杰

法 官 李君豪

法 官 楊坤樵

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，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示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（須按他造人數附繕本）。

三、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241條之1第1項前段）

四、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1項但書、第2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人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，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人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，經最高行政法院認為適當者，亦	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。

01

得為上訴審訴訟代理人

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。

02

中 華 民 國 112 年 3 月 2 日

03

書記官 高郁婷