臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
112年度訴字第680號
112年11月30日辯論終結

原　　告　中華郵政股份有限公司
代　表　人　吳宏謀（董事長）
訴訟代理人　邱靖棠　律師
　　李柏毅　律師
　　華育成　律師
被　　告　花蓮縣政府
代　表　人　徐榛蔚（縣長）
訴訟代理人　何欣容
　　許雯琳

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國112年4月18日勞動法訴二字第1110019525號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

訴願決定及原處分均撤銷。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

原告係從事郵政服務業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經被告所屬社會處於民國111年6月22日至原告花蓮郵局實施勞動檢查，發現原告所僱勞工林○○（下稱林君）係擔任郵差職務，原告於發放111年2月工資項目「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。案經被告審查屬實，乃依同法第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。原告不服，提起訴願，遭決定駁回後，遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張略以：

㈠原告發給林君之「駕駛加給」，並非全然按照勞工所提供勞務核發，不具勞務對價性，其性質應為恩惠性給與，非屬工資，自不受勞基法第39條拘束：

依最高法院106年度台上字第2679號民事判決意旨，工資須具備「勞務對價性」要件。自原告「駕駛加給」之沿革可知，原係按實際擔任兼任駕駛工作之天數，核實發放，惟經歷次修正至本件適用之109年11月2日「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），不但放寬為「未實際擔任兼任駕駛之天數」在5天以內者仍發放全額，更已逐步放寬各項假別，包括休息日、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），將之排除計入未實際擔任兼任駕駛之天數，足見其應屬「恩惠性給與」之性質，不具勞務對價性，非屬工資。

㈡縱認「駕駛加給」係屬工資，原告依勞資間均應受拘束、合法有效的核發要點規定辦理，亦無違反勞基法第39條所謂「工資照給」：

1.依晚近司法實務見解，勞基法第39條所謂「工資照給」，屬於所謂「擬制工資」之概念，既非勞工實際服勞務所對應之「真實工資」，應許勞資間得另行約定特定給付項目需以勞工實際出勤為發放前提。核發要點第2點第3款第1目及第3目規定：「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，每月以全月加給總額30分之1計算至元位為止，元位以下畸零之數四捨五入。」「全月無實際擔任兼任駕駛工作天數者，不予核

發。」可知核發要點係按勞工實際兼任駕駛工作之天數，區別發放「駕駛加給」之數額，於勞工全月均無實際從事任何駕駛工作時，則不予發給，此係針對員工在本職工作外，另行兼任駕駛工作者，考量其較為辛勞，所另行給予之項目，倘若其未實際兼任駕駛工作時，自不符合勞雇雙方間就該項工資發給之要件，雇主自無庸發給，否則如仍強迫雇主於勞工未付出較重辛勞下，必須照常給付駕駛加給，將實質變動勞雇間就工資發給要件之約定，並牴觸無工作即無報酬（no-work-no-pay）原則。

2.再詳言之，假設兼任駕駛之員工當日並未請休特別休假，其並無缺勤情況，惟當日因故（如身體稍有不適，不適合擔任駕駛），致未現實提供兼任駕駛工作，因此未符合原告核發要點發給條件時，原告亦不會發給該等加給（例如花蓮郵局員工朱慶信110年10月工作日期有20日，但實際兼任駕駛日期僅有1日，原告僅依比例發給1日駕駛津貼109元；同局員工邱尚孚工作日期有20日，但實際兼任駕駛日期僅有2日，原告僅依比例發給2日駕駛津貼218元），可知原告不發給駕駛加給之原因並非勞工是否因此請假缺勤，而是其未符合發給要件。而核發要點既屬原告制定之工作規則之一，具有拘束勞工與雇主雙方之效力，則核發要點第2點第3款第3目規定，既已明文於發放時排除「全月無實際擔任兼任駕駛工作天數者」，以符公平結果，並無違勞基法第21條工資由勞資雙方議定、不得低於基本工資之意旨，即應受勞資雙方誠信遵守，然原處分及訴願決定卻忽略核發要點具有拘束勞資雙方之效力，將原告依「發放要件」辦理，誤解為原告為未遵守「工資照給」，顯然認事用法有所瑕疵。為此，提起本件訴訟，並聲明求為判決：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯略以：

㈠駕駛加給符合「勞務對價性」及「給與經常性」之要件，屬工資之範疇：

1.依核發要點第2點第3項係規定兼任駕駛加給核發之方式，核發標準則依同要點第2點第2項規定，顯係原告考量駕駛大型車、不同重量之小型車、機車在操控技術之難易有別、或提供勞務之辛苦程度不同而給與不同薪點數，另依核發要點第2點第1項、第3點關於收投加給之規定，則為因職務性質（限專任收投、接送工作差級人員適用）而按月發給固定之薪點，足見駕駛加給、收投加給確為原告從事外勤郵件、包裹等收攬投遞等勞務之對價，亦有「勞務對價性」；依前揭說明，駕駛加給、收投加給屬勞基法第2條第3款規定之工資性質（本院109年度訴字第674號判決意旨參照）。

2.姑不論原告歷次修正上開要點是否為原告為符合法令而為，即便原告稱歷次修正為放寬核發要點，應屬恩惠性給與，惟加給給與之性質是否屬於工資，仍應核實認定是否具有「勞務對價性」。又該加給要點之計算方式具體明確並公開揭示，已成為勞動契約之一部分，勞工符合加給要點之要件者，原告即有給付各項加給之義務，本於該要點之加給給與，即屬於常態性給與（只要符合一定條件下），並非原告一時性之恩給性質。綜上，原告發給之駕駛加給既具「勞務對價性」及「給與經常性」，則該駕駛加給即屬勞基法所定之工資性質。

㈡原告未給付勞工例假休息日、國定假日及特別休假之工資，確實違反勞基法第39條規定：

1.林君擔任原告專業職（二）收投外勤業務，依原告委託台灣金融研訓院辦理100年從業人員甄試簡章：「拾、待遇與福利……四、專業職（二）外勤：……。另依擔任工作之性質按『中華郵政股份有限公司員工兼任工作加給每月應發款項表』規定發給兼任駕駛加給及收投加給（每月約5,732元）」足見兼任駕駛加給及收投加給為兩造間約定工資之一部，是原告不得因勞工休例假、休息日、國定假日及特別休假而減損其工資。

2.原告另舉110年10月份花蓮郵局2名員工於當月工作20日卻僅領有1至2日駕駛津貼為例，主張原告係就勞工是否符合現實從事兼任駕駛工作而定。惟該2名員工所任職務是否與系爭勞工林君同為外勤郵差？抑或原職務非常態性須駕駛局有汽機車，如遇駕駛局有汽機車外出辦理業務時，才領有駕駛加給？因不同個案之具體情形有別，尚難比附援引適用。即如系爭勞工林君無調離現職，仍擔任相同郵差職務，僅因當月例假休息日、國定假日及特別休假之排定，致全月無實際出勤日數，原告即不發給當月休息日、例假日、國定假日及特別休假日之駕駛加給及收投加給，難謂原告無違反勞基法第39條之規定。為此，求為判決：駁回原告之訴。

四、上開事實概要欄所述之事實經過，除下列爭執事項外，其餘為兩造所不爭執，並有原告111年6月22日勞動檢查會談紀錄表（原處分卷第5至8頁）、原處分（本院卷第51至53頁）、訴願決定（本院卷第57至65頁）等影本在卷可稽，自堪認為真正。是本件爭執事項厥為：㈠原告發給林君之「兼職駕駛加給」性質上是否屬工資？ ㈡原告有無違反勞基法第39條規定？

五、本院之判斷：

㈠本件應適用之法規及說明：

1.國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依同法第3條規定適用於同條第1項各款所列之行業。事業單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但不得低於勞基法所定之最低標準(司法院釋字第494號解釋參照）。因此，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（勞基法第1條參照)。

2.勞基法第2條第3款規定：「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。」而所稱因工作所獲得之對價，由勞動契約之法理言之，若為勞工因提供勞務而獲得雇主所給付之報酬，本即應認定為工資。此對照觀之勞基法第2條第1款規定「勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者」，及民法第482條規定關於僱傭契約之定義為「當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約」之條文文義，即可得知。至於何種給付構成勞務之對價，應以給付之性質為出發點；此處應探究該給付與勞務之提出是否處於同時履行之關係，雇主得否以勞工未提供勞務而拒絕某一給付，或當雇主不為某一給付，勞工得否拒絕勞務之提供等相關情狀予以判斷。準此，判斷是否為工資，不應以其給付名稱如何為基準，如此解釋始可防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬，不以工資之名義而改用其他名義，規避該給付計入平均工資內。

3.勞基法施行細則第10條規定：「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。」依此可知，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。

4.又按改制前行政院勞工委員會（下稱勞委會）85年2月10日（85）台勞動2字第103252號函：「……工資定義重點應在該款前段所敘『勞工因工作而獲得之報酬』，至於該款後段

『包括』以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』或『其他任何名義之經常性給與』均屬之，但非謂『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』必須符合『經常性給與』要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又，該款末句『其他任何名義之經常性給與』一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言，立法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而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護。」核係符合勞基法第2條第3款所規定「工資」定義之意旨。

5.勞基法第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。」勞基法施行細則第24條之3規定：「本法第39條所定休假日，為本法第37條所定休假及第38條所定特別休假。」

6.紀念日及節日實施辦法第2條第1項第2款規定：「紀念日如下：……。二、和平紀念日：2月28日。」第3條第2款規定：「前條各紀念日，全國懸掛國旗，其紀念方式如下：……二、和平紀念日：由有關機關、團體舉行紀念活動，放

假1日。」第4條第1款規定：「下列民俗節日，除春節放假3日外，其餘均放假1日：一、春節。」

7.基上，勞基法第39條前段規定，勞工之例假、休息日、休假日（即同法第37條所定休假及第38條所定特別休假）工資，應由雇主照給，此為課予雇主之法定義務。又依上述勞委會85年2月10日之釋示意旨，工資之認定，係以是否具有「勞務之對價」及「是否為勞工因工作而獲得之報酬」之性質而定，且勞基法第2條第3款末句「其他任何名義之經常性給與」一詞，應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言。再者，勞工林君為原告所僱用屬公營事業單位內「純勞工」身分，依勞基法第1條規定可知，關於勞工之權益、工資之認定，應優先適用勞基法，該法未規定者，始適用其他相關法規，故「兼任駕駛加給」究係屬工資與否，應以勞基法第2條第3款規定之工資定義及上述勞委會相關釋示意旨認定，先予說明。

㈡原告核發「兼任駕駛加給」具有「勞務對價性」及「給與經常性」，核屬勞基法所定之工資性質：

1.依本件原告所適用其於109年11月2日修正通過之核發要點第1點規定：「本要點依據交通部核定之『交通事業郵政人員兼任工作加給標準表』訂定。」第2點第1款第1目、第2款、第3款規定：「兼任駕駛加給：㈠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。……。㈡兼任駕駛之核發標準如下：1.大型車（總重量15噸以上），每月81薪點。2.大型車（總重量超過3.5噸，未滿15噸），每月61薪點。3.小型車（總重量3.5噸以下，快包投遞），每月54薪點。4.小型車（總重量3.5噸以下），每月46薪點。5.機車（快包投遞），每月41薪點。6.機車，每月36薪點。前項薪點應發之金額，依照用人費待遇最高標準核計，遇調整員工待遇時隨同調整。職階人員核發金額比照辦理。㈢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。」依此可知，原告顯係考量提供勞務之勞工所駕駛不同重量之大、小型車、機車及有無為快包投遞，而在操控技術及速度上之難易有別、或提供勞務之辛苦程度不同而給與不同薪點數，另對照核發要點第3點關於收投加給之規定，則為因職務性質（限專任收投、接送工作差級人員適用）而按月發給固定之50薪點，核發方式同第2點第3款第1目及第3目，足見駕駛加給、收投加給確為原告對於從事兼任駕駛、或任外勤郵件、包裹等收攬投遞等勞務者所給付之對價。申言之，原告所僱用之勞工只要提供勞務符合前揭核發要點所規定核發「兼任駕駛加給」之駕駛「車種」及「天數」等要件，原告即不得拒絕給付該「兼任駕駛加給」，該加給自具有「勞務對價性」；依前揭說明，駕駛加給屬勞基法第2條第3款規定之工資性質。

2.雖原告主張：自原告「駕駛加給」之沿革可知，該加給原係按實際擔任兼任駕駛工作之天數，核實發放，惟經歷次修正至本件適用之109年11月2日核發要點，不但放寬為「未實際擔任兼任駕駛之天數」在5天以內者仍發放全額，更已逐步放寬各項假別，包括休息日、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），將之排除計入未實際擔任兼任駕駛之天數，足見「駕駛加給」並非全然按照勞工所提供勞務核發，不具勞務對價性，其性質應為「恩惠性給與」，非屬工資云云。惟按上開核發要點將「兼職駕駛加給」之計算方式具體明確並公開揭示，已成為勞動契約之一部分，勞工一旦有符合核發要點之要件者，原告即有給付各項加給之義務，其本於該要點所為加給給與，即屬於常態性給與（只要符合一定條件下），並非原告一時性之恩給性質。至於核發要點第2點第3款第1目所規定之各項假別排除計入未實際擔任兼任駕駛之天數，乃屬原告就「兼職駕駛加給」所放寬之給付條件，該給付條件明確，足見「兼職駕駛加給」非屬偶發或不確性之給與。是以，原告發給之駕駛加給既具「勞務對價性」及「給與經常性」，則該兼職駕駛加給即屬勞基法所定之工資性質。從而，原告以其有放寬「兼職駕駛加給」之給付條件，因而主張「兼職駕駛加給」屬「恩惠性給與」之性質乙節，顯有推論上之謬誤，並無可採。

㈢原告核給「兼職駕駛加給」之性質雖屬工資，但因林君於111年2月並未實際從事「兼任駕駛」工作，故原告於發放林君111年2月工資時，未將當月休例假、休息日、國定假日及特別休假之日數納入「兼任駕駛加給」的計算基準，並未違反勞基法第39條規定，理由如下：

1.經查，林君受原告聘僱擔任郵差職務，其資位職階類別為「專業職（二）外勤」，其於111年2月請休之特別休假日數為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】）、生理假1日（即2月7日）、111年2月國定假日有4日及例休假9日，故林君該111年2月份整月未出勤，原告係以林君於111年2月份無實際擔任兼任駕駛工作為由，不予核發其「駕駛加給」等情，此為兩造所不爭執，並有被告一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表、原告所屬專員林政傑於111年6月22日接受勞動條件檢

查員詢問之被告社會處談話紀錄、中華郵政人力資源系統所示之林君「休假/特別休假資料維護」暨「請假資料維護」資訊、郵務股混投段休假預排登記表（111年2月）、原告所屬花蓮郵局111年2月份核發2輪機車駕駛津貼清單在卷可稽（原處分卷第5至13頁及第15頁），應堪認為真實。

2.按勞基法第2條第3款所稱「工資」係謂勞工因工作而獲得之報酬。又按同法第21條係規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」上開規定旨在保障勞工基本生活並維持其購買能力（按由勞動部報行政院核定，於110年10月15日發布，自111年1月1日起實施，每月基本工資調整為25,250元，每小時基本工資調整為168元）。而核發要點第2點第3款第1至3目之規定，乃是原告與勞工間約定勞工依其服勞務所成就之勞動條件（即「兼任駕駛」之駕駛車種、天數及是否有為快包投遞等條件），以決定勞工究可否獲得報酬（「兼任駕駛加給」）以及可獲得多少報酬。查林君於111年2月份既無實際擔任過兼任駕駛工作，已如前述，故林君自無可能有實際駕駛之車種、天數及快包投遞可言，則原告即無從對照前揭核發要點第2點第2款所規定之「兼任駕駛之核發標準」予以計算核發相應的薪點所應發款額。是以，林君既於111年2月整月份無實際「兼任駕駛」工作（即於該月份未曾有任何一天提供過兼任駕駛之勞務），則其依與原告間之勞動契約原本即無從取得因有實際「兼任駕駛」工作始可獲得之報酬（「兼任駕駛加給」），自亦無從成為林君111年2月份所應領取的工資之一部分。

3.雖被告抗辯稱：林君擔任原告專業職（二）收投外勤業務，依原告委託台灣金融研訓院辦理100年從業人員甄試簡章（下稱前揭甄試簡章）所載關於專業職（二）外勤之「待遇與福利」事項，足見兼任駕駛加給及收投加給為兩造間約定工資之一部，是原告不得因勞工休例假、休息日、國定假日及特別休假而減損其工資云云。惟查：

⑴我國勞基法就工資規範，分為以勞工實際提供勞務，符合薪資項目支給要件而領得之工資，為真實工資；另以法定方式要求雇主就勞工未實際提供勞務期間給付替代真實薪資之所得，為擬制工資。上開兩者雖同屬薪資之性質，惟所指涉之所得計算基礎，非屬同一法概念，蓋因勞工請休假期間並無實際提供勞務，本無從以勞動契約約定之要件據以給付薪資，而係以法律規定「薪資照給」予以擬制之方式決定領得工資（例如：勞基法第39條＜例假、休息日、休假、特別休假＞、第50條第2項＜分娩或流產之產假＞、第59條第1項第2款＜勞工在醫療中不能工作時＞；勞工請假規則第2條＜婚假＞、第3條＜喪假＞及第8條＜公假＞），核屬擬制工資之性質。而未提供勞務卻享有雇主依法給付之所得，以勞動契約關係而言，本屬例外規定，立法者以法律規定「薪資照給」固有基於保護勞工基本生活並維持其購買能力或以回復勞動力為目的之考量，惟探討擬制工資時，係應考量勞工之收入僅依賴於薪資，亦應衡酌勞工金錢短缺之壓力及雇主負擔公平合理性等情為斷，要非概以工資照給之文義，混淆真實工資與擬制工資之區別。

⑵立法者以法律規定規範休假期間薪資照給，係以勞工未實際提供勞務為適用前提，目的在於要求雇主依法定標準提供工資，使勞工休假不因此喪失所得收入，而影響其依法休假之權利（按特別休假制度有助於勞工恢復工作後所產生的疲勞，亦可維護勞動力，以落實勞工休息權，勞基法第38條之立法理由可資參照），上開勞基法及勞工請假規則等各規定固賦予勞工向雇主請求提供工資之請求權基礎，並就違反之雇主設處罰規定，但並未干涉薪資項目及支給條件之約定自由。雇主給付予勞工於有薪假期間之金錢，並非基於具體薪資項目約定勞動條件成就所應給付之工作對價，而是依法律規定應照給所提供之工資。準此，依上開法規規定休假所應照給之工資，理應係按法定標準計算出來之合理工資總體金額，而非一律包括所有勞資雙方約定就薪資中之各別分項津

貼或其他任何名義的經常性給與之給付要件具體成就時所應支給之工作對價。

⑶經查，林君受原告聘僱擔任郵差職務，其資位職階類別為「專業職（二）外勤」，已如前述；而參酌前揭甄試簡章係記載：「拾、待遇與福利……四、專業職（二）外勤：按中華郵政公司從業人員待遇表第57級薪級起薪（月薪27,335元）。另依擔任工作之性質按『中華郵政股份有限公司員工兼任工作加給每月應發款項表』規定發給兼任駕駛加給及收投加給（全月約5,732元）」依此可知，林君縱使因於111年2月份請特別休假（共14日）及生理假（1日），以致其於該月份全無實際出勤，其仍可按照原告從業人員待遇表所載薪級計算其得領取之月薪（含真實工資及法定應照給之擬制工資），該月薪金額並未低於當時之基本工資（即25,250元），衡情尚足以保護林君基本生活並維持其購買能力。而原告係因林君於111年2月份未實際兼任駕駛工作，未符合前揭核發要點第2點第3款所規定給付「兼任駕駛加給」之勞動條件，以致未核發「兼任駕駛加給」予林君，核無違反原告與勞工間之約定，亦非當然牴觸勞基法第39條規定。況勞基法並未限制薪資給付要件之設計，在未違反勞基法保障勞工權益基礎下，應認勞雇雙方就不同產業性質之工作，原則上應尊重勞雇雙方自行約定公平合理待遇結構之計算方式，而非忽略立法規範之意涵，單以字面文義理解，將真實工資與擬制工資完全相類比。是以，原告未將林君於111年2月之休例假、休息日、國定假日及特別休假之日數納入「兼任駕駛加給」的計算基準，係因未合於核發要點所規定之給付條件，核與勞基法第39條規定無違。而被告抗辯稱：兼任駕駛加給屬工資性質，原告不得因勞工休例假、休息日、國定假日及特別休假而減損此部分工資云云，顯係單以勞基法第39條規定字面文義理解，而忽略立法規範之意涵，實無足採。故被告作成原處分認定原告於發放予林君111年2月工資項目「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，並依同法第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，核屬於法有誤。

六、綜上所述，原處分之認事用法既有上述瑕疵可指，訴願決定未予糾正，亦有未合。原告訴請撤銷，為有理由，應予准許。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為有理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　21　　日

審判長法　官　高愈杰

法　官　孫萍萍

法　官　林淑婷

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，向本院高等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日內補提理由書；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（均須按他造人數附繕本）。

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3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	1.上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資

律師為訴訟代理人	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，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、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、二親等內之姻親具備律師資格者。 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　　112　　年　　12　　月　　21　　日

書記官　陳弘毅