

# 臺北高等行政法院裁定

高等行政訴訟庭第六庭

114年度簡上字第14號

上訴人 台灣電力股份有限公司

代表人 曾文生（董事長）

訴訟代理人 趙偉程律師

被上訴人 連江縣政府

代表人 王忠銘（縣長）

訴訟代理人 施玉彬

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國113年11月20日本院地方行政訴訟庭113年度簡字第170號判決，提起上訴，本院裁定如下：

## 主 文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

## 理 由

一、按對於判決提起上訴，非以其違背法令為理由，不得為之，行政訴訟法第242條定有明文。同法第243條第1項規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；又判決有第243條第2項所列各款情形之一者，為當然違背法令。上開規定，依同法第263條之5前段規定，於高等行政法院上訴審程序準用之。依此，當事人對於地方行政訴訟庭之簡易訴訟程序判決提起上訴，依第243條第1項或第2項所列各款情形為理由時，其上訴狀或理由書應有具體之指摘，並表明原判決所違背之法令及其具體內容；若係成文法以外之法則，應揭示該法則之旨趣；倘為司法院大法官解釋或憲法法庭裁判，則應揭示該解釋或裁判之字號或其內容。其上訴狀或理由書，亦均應揭示合於該條第1項或第2項各款之事實。如未依

01 上述方法表明者，即難認為已對原判決之違背法令有具體之  
02 指摘，其上訴為不合法，應以裁定駁回。

03 二、上訴人係輔助參加人經濟部（下稱經濟部）所屬事業機構  
04 （即國營事業），經營電力供應業，為適用勞動基準法（下  
05 稱勞基法）之行業。嗣輔助參加人勞動部（下稱勞動部）所  
06 屬職業安全衛生署北區職業安全衛生中心（下稱北區職安中  
07 心）人員，於民國112年6月28日前往上訴人馬祖區營業處實  
08 施勞動檢查，發現上訴人所僱勞工林樹浩（下稱林君）同  
09 意，調移112年1月1日國定假日至1月2日補休，並使林君於1  
10 12年1月1日星期日（即雙方約定之休息日）及2月28日（即  
11 和平紀念日）休假日均出勤工作，惟未將「僻地津貼」、  
12 「危險工作津貼」及「全勤獎金」列入工資總額計算平日每  
13 小時工資額，致短給林君前述期日之出勤工資，而有違反勞  
14 基法第24條第2項、第39條情事，嗣被上訴人審查屬實，遂  
15 依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定，於112年1  
16 0月17日以府民勞字第1120046420號裁處書（下稱原處  
17 分），處上訴人罰鍰新臺幣（下同）各2萬元，合計4萬元。  
18 上訴人不服，提起訴願，經勞動部以113年3月7日勞動法訴  
19 二字第1120023714號訴願決定（下稱訴願決定）駁回。上訴  
20 人猶不服，提起行政訴訟，經本院地方行政訴訟庭（下稱原  
21 審）以113年度簡字第170號判決（下稱原判決）駁回後，提  
22 起本件上訴。

23 三、上訴人起訴主張及訴之聲明，被上訴人於原審之答辯及聲  
24 明，原判決認定之事實及理由，均引用原判決所載。

25 四、上訴意旨略以：

26 (一)原判決未依國營事業管理法第14、33條及經濟部所屬事業機  
27 構用人費薪給管理要點等規定，認定上訴人「僻地津貼、危  
28 險工作津貼、全勤獎金」非屬勞基法得列入加班費計算之工  
29 資，進而非屬休息日出勤工資及國定假日出勤工資數額之範  
30 疇，顯有判決不適用法規或適用不當之違法：

- 01 1. 上訴人為經濟部所屬國營事業，人員待遇依38年1月20日公  
02 布施行之國營事業管理法第14、33條規定，且上訴人等經濟  
03 部所屬國營事業自61年起，依行政院命令實施用人費率單一  
04 薪給制度，即人員所從事工作之報酬業於所支領之基本薪給  
05 充分反映。依經濟部81年7月3日所制定公布之經濟部所屬事  
06 業機構用人費薪給管理要點，各事業機構含上訴人在內之人  
07 員基本薪給，採薪點制，由經濟部訂定各等級人員所對應之  
08 薪點數，再依經濟部核准之薪點折算標準，據以計算所屬人  
09 員之基本薪給數額。林君於111年1至2月間係任職於上訴人  
10 馬祖區營業處，其支薪等級為評價13等15級，該等級人員所  
11 對應之薪點數為1180點，依薪點折算標準計算後，其每月基  
12 本薪給為70,668元，已充分反應所從事工作之報酬，則林君  
13 從事工作之報酬業於其所支領之基本薪給充分反映，「僻地  
14 津貼、危險工作津貼、全勤獎金」自始即係恩惠性、獎勵性  
15 之單方額外給與，非屬工資範疇。
- 16 2. 上訴人既係實施單一薪給制之經濟部所屬國營事業，則所屬  
17 人員工資性質給與之認定，均係依照行政院及經濟部相關規  
18 定辦理，上訴人自不得有所逾越。復以上訴人前亦獲經濟部  
19 101年5月7日經營字第10102607320號函及101年10月26日經  
20 營字第10100682270號函，重申上訴人「加班費之計發，以  
21 單一薪給為計算基礎，不包括獎金、津貼、加給等給與」及  
22 「各項加給津貼之給付，由於經濟部所屬事業機構自始未予  
23 列入加班費計算迄今，其具有勉勵、恩惠性質，並係勞資雙  
24 方形成已久之共識，且具勞動契約之事實」等語，則僻地津  
25 貼、危險工作津貼、全勤獎金自不得列入加班費計算之工  
26 資，進而非屬休息日出勤工資及國定假日出勤工資數額之範  
27 疇。
- 28 3. 上訴人之全勤獎金係依據經濟部所屬事業機構人員訓練及差  
29 勤管理要點第9點規定而來，則加發1日薪資即全勤獎金之對  
30 象，僅限「僱用人員」即純勞工（又稱「工員」）；上訴人  
31 之「派用人員」即公務員兼具勞工身份者（又稱「職

員」)，即便當月全勤，亦無支領全勤獎金。則全勤獎金之此項待遇，自係體恤、慰勞及鼓勵「僱用人員」之性質，不具勞務對價性，且預算來源為上訴人經營績效獎金，整體可核發額度受上訴人經營狀況影響，確證其非屬勞基法第2條第3款所稱之工資。被上訴人以僻地津貼、危險工作津貼、全勤獎金之發放為常態而認為係屬林君提供勞務之對價，要屬無據。上訴人並無違反勞基法第24條第2項及第39條之規定。況上訴人為經濟部所屬國營事業，員工薪資依據國營事業管理法第14條等規定，係由經濟部核定並需受立法院之監督，如屬於薪資者，縱令上訴人不發給，亦會受經濟部、審計部之考核糾正，實無規避法律之必要或故意。

(二)縱使上訴人之「僻地津貼、危險工作津貼、全勤獎金」屬於勞基法應列入計算加班費之工資範疇（假設語氣，上訴人否認之），林君於112年1月1日及112年2月28日之出勤，依據上開國營事業管理法等相關法令規定、經濟部歷次函文及行政院人事行政總處之函示等，均不得將僻地津貼、危險工作津貼、全勤獎金計入工資範疇據以計算加班費，則上訴人基於行政罰法第11條之規定，於本件應有「不予處罰」之情形。原判決之理由實有違背經驗、論理法則而屬判決違背法令之情形，或雖記載上訴人攻擊或防禦方法卻漏未說明何以不採之理由，構成判決不適用法規或不備理由之違背法令，且將影響裁判之結果。

(三)參考最高行政法院101年度裁字第2567號裁定、101年度判字第1065號、102年度判字第611號判決意旨，本件上訴人之僻地津貼、危險工作津貼、全勤獎金自始即係恩惠性、獎勵性之單方額外給與，非屬工資範疇，而目的事業主管機關經濟部及全國最高行政機關行政院迄今亦再三且一致強調及認定上訴人之僻地津貼、危險工作津貼、全勤獎金屬恩惠性給予，不得列入加班費之計算範疇，則本件縱認上訴人未將僻地津貼、危險工作津貼、全勤獎金納入工資範疇據以計算並給付加班費已符合勞基法第24條第2項及第39條規定之構成

要件，仍無期待上訴人逕將僻地津貼、危險工作津貼、全勤獎金納入加班費計算範疇據以履行之可能；而本件至少亦有「行政法規之解釋或適用（涵攝）容有不同見解，而司法或行政實務上尚無大法官解釋、判例、行政釋示或以其他方式形成可資遵行之見解，且行為人於行為時所依據之見解於法理上具有相當合理之理由者，縱行為後司法或行政機關認另一見解為適法，仍可因對行為人之適法行為無期待可能而阻卻其責任」情形，併予敘明等語。並聲明：原判決廢棄。訴願決定及原處分均撤銷。

#### 五、經查，原判決已經敘明：

(一)上訴人係經濟部所屬事業機構，經營電力供應業，為適用勞基法之行業，北區職安中心人員於112年6月28日前往上訴人馬祖區營業處實施勞動檢查，發現經所僱勞工林君同意，調移112年1月1日國定假日至1月2日補休，並使林君於112年1月1日星期日（即雙方約定之休息日）及2月28日（即和平紀念日）休假日出勤工作，惟未將「僻地津貼」、「危險工作津貼」及「全勤獎金」列入工資總額計算平日每小時工資額，致分別短給724元、478元等情，有談話紀錄表、勞動檢查結果通知書、林君刷卡資料、薪給資料、加班情形明細、噪音加給統計表、僻地加給等級劃分規定、危險工作加給支給標準表等在卷可參（見原審卷第69頁至第83頁、第91頁至第100頁、第104頁至第118頁），足以信實。準此，上訴人發給僻地津貼，乃係考量交通狀況、工作地點與最近地方政府機關、醫療設施、教育設施距離等作為僻地等級劃分之評列因素，分為一般地區、山地地區及離島地區不同等級，因前往偏遠地區工作之勞工，於交通、醫療、家庭安置及子女受教育等條件較為不便，為避免其尚需額外負擔前述費用，致實質縮減勞務對價而發給之金錢；又危險工作津貼為鼓勵人員從事艱難工作，如期完成任務，以利業務推行，凡實際擔任輸配線路活線作業、高空（架）作業、災害搶修作業、噪音作業等容易引起危害之作業，係從事危險性較高之工作

01 時，為充分評價勞工從事該高風險工作之勞務價值，而發給  
02 高於一般勞務給付之金錢；而全勤獎金發給要件以僱用人員  
03 全月未請假，加發1日薪資，使全勤而未請事病假之勞工，  
04 因相較於其他於該月有請事病假之勞工之工時較長，給與該  
05 筆獎金作為其較長勞動時間之勞務對價。故上訴人發給所僱  
06 勞工林君之僻地津貼、危險工作津貼及全勤獎金，乃基於已  
07 訂明之規範標準，形成制度性及常態性措施，並非隨機性或  
08 臨時性措施，自屬勞工因提供勞務所給付之經常性對價，應  
09 認上訴人給與勞工林君之僻地津貼、危險工作津貼及全勤獎  
10 金，均屬勞基法第2條第3款所稱之工資，應堪認定。

11 (二)雖上訴人以所發給勞工僻地津貼、危險工作津貼及全勤獎  
12 金，乃依國營事業管理法第14、33條等規定，俱依行政院規  
13 定標準辦理，並按行政院令實施用人費率單一薪給制度核發  
14 工資，復經經濟部函釋敘明所屬事業人員延長工時工資之計  
15 發，以單一薪給為基礎，不含獎金、津貼、加給等給與，本  
16 件所涉僻地津貼、危險工作津貼及全勤獎金，實屬恩惠性給  
17 與，非屬工資，不應據予計算加班費；另經濟部咸謂國營事  
18 業實施單一薪給制度，早於勞基法施行前業已存在，行政院  
19 所屬事業機構俱應適用，此係鼓勵員工之待遇，亦高於其他  
20 事業，乃獎勵作用，為恩惠性給與等語為辯。然上訴人發給  
21 林君之僻地津貼、危險工作津貼及全勤獎金，具有勞務對價  
22 性及給與經常性一節，如前所述，當屬勞基法第2條第3款所  
23 稱之工資，並非恩惠性給與；尚難僅以國營事業實施單一薪  
24 給制度為由，謂獎金、津貼、加給等給與，均係恩惠性給  
25 與，此節主張，洵屬無據。且上訴人所援引經濟部函釋單一  
26 薪給制度，屬下位階法規範，其規範內容低於勞基法所定之  
27 最低標準，應優先適用勞基法，非有排除勞基法之適用效  
28 力；亦即，有關工資之認定與否，應依勞基法第2條第3款所  
29 稱之工資為判準，要無由遽依國營事業管理法等相關法規或  
30 行政命令，逕予排除所應正確適用勞基法相關規定，致違反  
31 同法第24條第2項、第39條所定義務；況上訴人因未正確適

01 用勞基法有關工資規定，迭經各該當地主管機關裁處，復經  
02 行政法院裁判在案，上訴人對此客觀情勢及處境均已知悉，  
03 在事實上及法律上已能期待遵守勞基法之可能，惟仍徒執其  
04 為經濟部所屬國營事業，須採單一薪給用人費率制發放工資  
05 為由，迄今猶未見採取任何積極作為，無視法律明文與勞工  
06 權益，其主張係行政罰法第11條之不罰行為，委屬無據。

07 (三)上訴人所僱勞工林君，因調移112年1月1日國定假日至1月2  
08 日補休，而於112年1月1日星期日、2月28日（和平紀念日）  
09 休假日出勤工作，未將「僻地津貼」、「危險工作津貼」及  
10 「全勤獎金」列入工資總額計算平日每小時工資額，致分別  
11 短給724元、478元等情，業經原審敘述綦詳；故上訴人違反  
12 勞基法第24條第2項、第39條規定，短給休假日出勤工資，  
13 違規事實明確，被上訴人援引同法第79條第1項第1款、第80  
14 條之1第1項規定，於112年10月17日以原處分，處上訴人罰  
15 鍰各2萬元，合計4萬元，核無違誤，訴願決定遞予維持，亦  
16 無不合等情，而為上訴人敗訴的判決等情甚明。

17 六、原判決已詳述其得心證之理由及法律上之意見，並就上訴人  
18 之主張，何以不足採取，分別予以指駁甚明。經核上訴理由  
19 無非係重述其在原審提出而為原審所不採之主張，或重申其  
20 一己之法律見解，並就原審已論斷者，泛言未論斷或論斷違  
21 法，而非具體表明合於不適用法規、適用法規不當、或行政  
22 訴訟法第243條第2項所列各款之情形，難認對原判決之如何  
23 違背法令已有具體之指摘。依首揭規定及說明，應認其上訴  
24 為不合法，應予駁回。

25 七、結論：本件上訴不合法，裁定如主文。

26 中 華 民 國 114 年 9 月 16 日

27 審判長法官 侯志融

28 法官 黃子濇

29 法官 傅伊君

30 上為正本係照原本作成。

31 不得抗告。

01 中 華 民 國 114 年 9 月 16 日  
02 書記官 方信琇