# 臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第四庭
115年度高上字第9號

上　訴　人　台灣電力股份有限公司

代　表　人　曾文生
訴訟代理人　包盛顥　律師
被 上訴 人　桃園市政府
代　表　人　張善政（市長）住同上
訴訟代理人　吳兆原　律師
　　康賢綜　律師

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國115年1月7日本院地方行政訴訟庭114年度地訴字第28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、爭訟概要：

緣上訴人從事發電業，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113年4月11日至上訴人桃園市龍潭區大平里石門寮石門發電廠實施勞動檢查，發現上訴人使所僱勞工訴外人○○○於112年3月19日例假日停止假期而出勤工作，惟於計算○○○例假工作加給之工資，未將應屬工資性質之「領班加給」及「全勤獎金」計入平日每小時工資額計算，未依法發給○○○該例假日工資。案經被上訴人審認屬實，以上訴人違反勞基法第40條第1項規定，以113年6月7日府勞條字第11301520261號裁處書(下稱原處分)，依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準附表項次49規定，處罰鍰新臺幣（下同）2萬元，並公布上訴人名稱及負責人

姓名等處分內容。上訴人不服，循序提起行政訴訟，經本院地方行政訴訟庭（下稱原審）以114年度地訴字第28號判決（下稱原判決）駁回其訴。上訴人不服，遂提起本件上訴。

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

三、上訴意旨略以：

領班加給發放之意旨，在於鼓勵員工，對於奉派擔任領班工作者所支給之激勵性給與，猶如競賽獎金或特殊功績獎金，且若有工安事件發生，上訴人就不會發給，難認屬勞務之對價或經常性給與，而為工資之一部分；又依經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點（下稱獎金實施要點）意旨之脈絡，全勤獎金本質屬於恩惠性、獎勵性之給予，綜上，領班加給和全勤獎金皆不可記入工資之範圍。上訴人是依國營事業管理法及經濟部之指示，未將領班加給和全勤獎金納入例假日出勤之薪資計算基礎，是上訴人有義務衝突之情事，合乎行政罰法第8條但書、第11條第1項及欠缺期待可能性之法理，應認原處分並非適法。原處分亦有違反比例原則，裁量逾越等違法情況。是原判決不察上述情形，顯有認事用法之違誤等語。並聲明1.原判決廢棄。2.原處分及勞動部113年12月23日勞動法訴二字第1130013479號訴願決定均撤銷。

四、本院經核原判決駁回上訴人在原審之訴，並無違誤，茲就上訴意旨補充論述如下：

㈠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，規定勞工勞動條件的最低標準，並於同法第3條第1項規定適用之行業。事業單位依其事業性質及勞動態樣，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。因此，凡勞工之工資、工時、休息、休假、退休、職業災害等勞動條件，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。而工資之定義，依勞基法第2條第3款規定：「本法用詞，定義如下：……□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。……。」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。經查，本件爭執之全勤獎金及領班加給等項，既係勞工提供勞務之對價，且在一般情形下經常可以領得，制度上具有經常性，參照上開說明，自符合勞基法規定工資之要件，而不因其給付名目不同而有異。上訴人計算○○○例假工作加給之工資，未將應屬工資性質之「領班加給」及「全勤獎金」計入平日每小時工資額計算，未依法發給○○○該例假日工資等情，為原審依法確定之事實，核與卷內證據相符，自得為本件裁判之基礎。則被上訴人以上訴人違反勞基法第40條規定，依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準附表項次49規定所為之原處分，即於法有據。

㈡至上訴人所稱其未將全勤獎金及領班加給等項納入平日每小時工資額之計算基礎，是依法令之行為，因與勞基法規定有義務衝突，不可能期待其遵守勞基法第40條規定等節。經查：

1.勞基法是國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制定，凡勞基法所規範的事業單位，均應適用勞基法規定計發工資，並不因勞工係服務於民營企業或國營事業而有差異，俾貫徹法律保護勞工之旨；且國營事業與所屬勞工之勞雇關係，與一般民營事業亦無二致，不應因服務單位不同，有不合理的差別待遇，而違反憲法第7條之平等原則。依此，為促進經濟建設及國家資本有效利用，國營事業管理相關法令，對於國營事業所屬員工之人事安排、勞動條件之規範，縱不同於勞基法規定，亦不得低於勞基法所定勞工勞動條件之最低標準。

2.再者，國營事業管理法第14條規定：「國營事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準

以外之開支。」旨在避免國營事業虛設名目，浮濫發給員工薪資及其他福利，並未排除勞基法之適用。同法第33條規定：「國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定。」則係授權國營事業主管機關得以法規命令訂定國營事業人員相關人事管理事項，惟依上開說明，勞基法所定之勞動條件既係最低標準，國營事業主管機關依此法律授權訂定之法規命令或依職權訂定之行政規則，如涉及員工薪資計算之勞動條件者，自不得牴觸法律位階之勞基法相關規定；倘與勞基法規定不相符合，且其規範內容低於勞基法所定之最低標準者，自應優先適用勞基法之相關規定，尚不生義務衝突之問題。此外，行政院依國營事業管理法第33條規定，為促進公營事業經營企業化，並激勵員工工作績效，訂定之「公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則」第1條明定「就公營事業機構員工之待遇，授權由各事業機構衡酌其事業生產力、營運績效及用人費負擔能力，擬訂待遇標準，並參考一般公務人員調整幅度，提請各事業董（理）事會核定並報主管機關備查後實施，未設董（理）事會者，由主管機關核定。」據此，上訴人得參據勞基法之工資計算標準，訂定其員工待遇標準後，報主管機關經濟部備查；或報請經濟部修訂「經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點」等相關法令或規則，俾符合勞基法之規定，甚且，依「經濟部所屬事業指派加班控管注意事項」第3條第5款規定：「員工加班以補休為原則，並依勞基法規定辦理。」，上訴人亦非不得據以依勞基法規定辦理，將全勤獎金及領班加給計入勞工平日每小時工資額核算發給延長工作時間之工資。上訴人長久以來，屢因未將屬工資性質之全勤獎金、領班加給、夜點費、兼任司機加給計入平日每小時工資額計算核發延長工作時間工資，迭遭各地方勞動主管機關裁罰，惟未見採取任何積極作為，無視法律明文與勞工權益，徒執其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，其對於違反勞基法第40條規定，縱非故意亦難謂無過失，所主張因義務衝突而有欠缺期待可能性之超法規阻卻責任事由等語，均非可採。被上訴人審酌上訴人違章情節，依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準附表項次49規定，處最低額罰鍰2萬元，並公布上訴人名稱及負責人姓名等處分內容，未逾越法定裁量範圍，並無違反比例原則，亦無裁量濫用或裁量怠惰情事，核係考量上訴人違章程度所為之適切裁罰，判決駁回上訴人之訴，依法核無不合。

3.綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，並無違誤，上訴意旨仍執前詞，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

五、結論：本件上訴為無理由。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　12　　日

審判長法　官　鍾啟煌

法　官　蔡如惠

法　官　李毓華

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　12　　日

書記官　許婉茹