

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第三庭

113年度地訴字第350號

114年5月21日辯論終結

原告 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

被告 勞動部勞工保險局

代表人 白麗真

訴訟代理人 葉懿嫻

紀慧禎（兼送達代收人）

上列當事人間勞工退休金條例事件，原告不服勞動部中華民國113年9月11日勞動法訴一字第1130004565號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

- 一、原告之訴駁回。
- 二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

緣原告從事電業，為適用勞動基準法之行業，經被告審認其未將所屬高雄區營業處及鳳山區營業處勞工蔡德財等17人〈下稱蔡君等17人〉民國111年11月至112年10月期間之兼任司機加給或領班加給列入工資總額計算，致未覈實申報調整蔡君等17人之勞工退休金月提繳工資（詳如附表所示），違反勞工退休金條例第15條第2項規定，乃依同條例第52條及第53條之1等規定，以112年12月29日保退三字第11260203641號裁處書（下稱原處分），處原告罰鍰新臺幣（下同）25,000元，並公布原告名稱及負責人姓名等資訊。原告不服，提起訴願，經勞動部以113年9月11日勞動法訴一字第113000

01 4565號訴願決定書（下稱訴願決定）予以駁回，原告遂向本  
02 院提起本件行政訴訟。

03 二、原告起訴主張及聲明：

04 （一）主張要旨：

05 1、原告為國營事業機構，而受國營事業管理法之拘束，依該  
06 法規定，「領班加給」、「兼任司機加給」皆非得納入計  
07 算平均工資給付之一部，是被告認原告未將所屬高雄區營  
08 業處及鳳山區營業處勞工蔡君等17人111年11月至112年10  
09 月期間之「兼任司機加給」及「領班加給」列入工資計算  
10 總額，違反勞工退休金條例第15條第2項規定，所為罰鍰  
11 之行政處分，當屬違法：

12 (1)按「國營事業之管理，依本法之規定。」、「國營事業，  
13 應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，  
14 不得為標準以外之開支。」（參照國營事業管理法第1  
15 條、第14條規定）。

16 (2)次按「本法用詞，定義如下：三、工資：指勞工因工作而  
17 獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計  
18 件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義  
19 之經常性給與均屬之。」、「本法第二條第三款所稱之其  
20 他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。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。」（參照勞動基準法第2條第3款、勞動基準法施行細  
23 則第10條第11款規定意旨）。

24 (3)復按「倘雇主為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質  
25 之給與，即非勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經  
26 常性給與有別，得不列入工資範圍內。」（參照行政院勞  
27 工委員會94年9月12日勞動2字第0940051013號函意旨）。

28 (4)又按「主旨：有關貴公司『領班加給』、『兼任司機加  
29 給』……等給與得否列入平均工資內涵疑義一案……。說  
30 明：依據『國營事業管理法』第1條……同法第14條規  
31 定……本部所屬事業已實施單一薪資制度及工作品評制

01 度，藉綜合評量內部不同性質職位之工作價值（含工作環  
02 境因素），以核發該等職位之工資，旨揭各項給與為貴公  
03 司自行訂定項目……，係屬公司體恤、慰勞及鼓勵員工性  
04 質，非上揭行政院之規定標準，亦未納入經濟部所屬事業  
05 人員退休撫卹及資遣辦法規定列計平均工資之項目……」  
06 （參照經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函意  
07 旨）。

08 (5)經查，被告查調原告高雄區營業處、鳳山區營業處2單位  
09 所屬勞工蔡君等17人於111年11月至112年10月期間薪資資  
10 料，審認原告未將蔡君等17人支領之「兼任司機加給」及  
11 「領班加給」列入月工資計算總額，覈實申報調整勞工退  
12 休金月提繳工資，有違反勞工退休金條例第15條第2項規  
13 定，爰依同條例第52條規定，對原告處以25,000元罰鍰之  
14 原處分，要屬未洽。

15 (6)次查，原告係經濟部所屬國營事業機構，依國營事業管理  
16 法，就人員待遇及福利，需符行政院規定標準行之，不得  
17 為標準以外之開支，屬實施「單一薪給用人費率制度」之  
18 機構，對於所屬人員之工作報酬均已於單一薪給中，至於  
19 各項加班津貼之核給皆屬慰勞與獎勵性質，是依前揭經濟  
20 部函示及上開法條意旨闡釋，今原告之財務既受主管機關  
21 經濟部之指揮監督，且經濟部已明確指示，各項加給津貼  
22 之給付，及「領班加給」、「兼任司機加給」，僅屬具有  
23 勉勵、恩惠性質，非得納入經濟部所屬事業人員退休撫卹  
24 及資遣辦法規定列計平均工資之項目。又，經濟部111年1  
25 2月6日經營字第11102618370號函中所附「經濟部所屬事  
26 業機構列入計算平均工資之給與項目表」，並未將「領班  
27 加給」、「兼任司機加給」納入其中，益徵此2項加給並  
28 非工資之性質，原告未將其列入工資計算總額，於法有  
29 據。

30 (7)再者，「司機加給」之性質，核應回歸原告發放之目的而  
31 為判斷，而所謂「司機加給」，係因原告公司考量由員工

01 兼司機可節省用人費及搶修業務時效性，因之訂定所謂  
02 「兼任司機加給標準」，倘旗下員工需額外擔負駕駛車輛  
03 之職務，原告公司方會另外給付「兼任司機加給」，且兼  
04 任人員每月皆支領相同數額之加給，與月間駕駛里程並無  
05 關聯性，倘員工兼任司機，原則不論每月開車次數多寡，  
06 皆係支領相同數額之兼任司機加給，除非屬八等薪給以上  
07 派用人員，方不得支領，是本項加給並不因員工作業種類  
08 及其工作複雜性、經驗、學歷、智力、技能、勞心度、勞  
09 力度、年資、級職之不同而有差異，而是原告一律平等發  
10 放，顯見其顯非「勞務之對價」，而僅屬恩惠性之給予；  
11 至於「領班加給」係鼓勵現場工作人員維護工作安全，避  
12 免工安事故發生，實乃奉派擔任領班工作者所支給之激勵  
13 性給與，其本質為原告為體恤員工所設，依原告之內部規  
14 則，此領取實有一定限制，倘若當月發生工安事件就不會  
15 發給員工此類領班加給，是與一般勞務之對價會於每月固  
16 定支付一定金額顯然有別，屬慰勞與獎勵性質，實難認係  
17 經常性之給予而為工資之一部。

18 (8)據此，是本件情形，原告全係依據國營事業管理法及經濟  
19 部之指示辦理，又觀「領班加給」、「兼任司機加給」之  
20 本質，僅屬恩惠性之給予，難認屬勞務之對價或是經常性  
21 給與，而為工資之一部，故原告未將蔡君等17人於111年1  
22 1月至112年10月期間之「兼任司機加給」及「領班加給」  
23 列入工資計算總額，難謂有違法。原處分及訴願決定之作  
24 成，皆未詳細審酌「領班加給」、「兼任司機加給」是否  
25 符合工資之要件，以及原告係經濟部所屬國營事業機構，  
26 須依循國營事業管理法及經濟部之指示辦理，而逕認原告  
27 有原處分所載核與規定不符之情事，顯屬重大違誤，為不  
28 適法之行政決定。

29 2、退步言之，綜使本院認為蔡君等17人111年11月至112年10  
30 月期間之「兼任司機加給」及「領班加給」屬勞動基準法  
31 規定之工資，應納入平均工資計算（假設語氣，非自

01 認），惟原告係依國營事業管理法第14條未將上開2項加  
02 給列入工資計算，此與被告依勞動基準法之認定所作成之  
03 原處分間，顯然存有「義務衝突」，故按行政罰法第8條  
04 但書、第11條第1項之規定及欠缺期待可能性之法理，應  
05 認被告所為罰鍰之行政處分並非適法：

- 06 (1)按「不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，  
07 得減輕或免除其處罰。」、「依法令之行為，不予處  
08 罰。」（參照行政罰法第8條、第11條第1項規定）。
- 09 (2)次按「行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利  
10 之情形，一律注意。」、「行政機關為處分或其他行政行  
11 為，應斟酌全部陳述與調查事實及證據之結果，依論理及  
12 經驗法則判斷事實之真偽，並將其決定及理由告知當事  
13 人。」（參照行政程序法第9條、第43條規定）。
- 14 (3)復按「適用行為罰規定處罰違反行政法上義務之人民時，  
15 除法律有特別規定外，應按行政罰法及其相關法理所建構  
16 之構成要件該當性、違法性（含有無阻卻違法事由）、有  
17 責性或可非難性（含有無阻卻責任事由）三個階段分別檢  
18 驗，確認已具備無誤後，方得處罰。如同刑法之適用，於  
19 行政罰領域內，行為人如欠缺期待可能性，亦可構成『阻  
20 卻責任事由』（Entschuldigungsgrunde）。亦即雖認定  
21 行為人有故意或過失，亦具備責任能力，但仍容許有某種  
22 『阻卻責任事由』之存在，無期待可能性即屬之，縱行政  
23 罰法或其他法律未明文，亦當容許此種『超法規之阻卻責  
24 任事由』之存在。至何種情形始可認行為人欠缺期待可能  
25 性，宜視個案情節及相關處罰規定認定之，但於行政罰法  
26 制與法理之建構過程，亦宜設法逐步釐清其判斷標準。」  
27 （參照司法院釋字第685號解釋林錫堯大法官提出、許宗  
28 力大法官加入之協同意見書）。
- 29 (4)又按「凡行政法律關係之相對人因行政法規、行政處分或  
30 行政契約等公權力行為而負有公法上之作為或不作為義務  
31 者，均須以有期待可能性為前提。是公權力行為課予人民

01 義務者，依客觀情勢並參酌義務人之特殊處境，在事實上  
02 或法律上無法期待人民遵守時，上開行政法上義務即應受  
03 到限制或歸於消滅，否則不啻強令人民於無法期待其遵守  
04 義務之情況下，為其不得已違背義務之行為，背負行政上  
05 之處罰或不利益，此即所謂行政法上之『期待可能性原  
06 則』，乃是人民對公眾事務負擔義務之界限。」（參照最  
07 高行政法院102年度判字第611號、107年度判字第336號、  
08 109年度判字第95號判決意旨）。

09 (5)再按「然其認定漏未斟酌上訴人係屬國營事業，除應接受  
10 目的事業主管機關經濟部函令見解之拘束，同時亦應遵守  
11 勞動基準法之主管機關就工資計算之認定，本件關於『兼  
12 任司機加給』之經常性給與及國營事業管理法第14條規定  
13 『國營事業，應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政  
14 院規定標準，不得為標準以外之開支』間，上訴人顯然存  
15 有『義務衝突』。縱認上訴人確有故意過失，亦應衡酌其  
16 法律困境，無法期待上訴人能同時滿足互不相容之行政法  
17 義務，因此欠缺期待可能性。依行政罰法第8條但書、第1  
18 1條第1項之規定及欠缺期待可能性之法理，應認本件裁罰  
19 處分並非適法。」、「況且行政罰法第11條第1項規定  
20 『依法令之行為，不予處罰。』該項所稱之法令，包含法  
21 律、法規命令、行政規則等一般性、抽象性之規範。上訴  
22 人依據國營事業法、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣  
23 辦法及經濟部上揭函釋意旨，而未將兼任司機加給納入平  
24 均工資，亦屬依法令之行為，不予處罰。」（參照臺中高  
25 等行政法院106年度簡上字第11號判決意旨）。

26 (6)經查，原告係經濟部所屬國營事業機構，自應遵循國營事  
27 業管理法之規範，亦當受經濟部行政函令所拘束。原告關  
28 於「兼任司機加給」、「領班加給」應否列入平均工資業  
29 經經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函（下稱經  
30 濟部96年5月17日函）認係屬公司體恤、慰勞及鼓勵員工  
31 性質；又經濟部111年12月6日經營字第11102618370號函

01 (下稱經濟部111年12月6日函)亦未將「領班加給」、  
02 「兼任司機加給」納入「經濟部所屬事業機構列入計算平  
03 均工資之給與項目表」。是以，原告基於遵循國營事業管  
04 理法之規範，以及受有經濟部96年5月17日函、經濟部111  
05 年12月6日函效力之拘束，故未將蔡君等17人之「兼任司  
06 機加給」、「領班加給」納入工資範疇，進而未列入月工  
07 資總額計算並按勞工退休金條例第15條第2項規定申報調  
08 整，爰非原告刻意未依勞工退休金條例之規定覈實申報調  
09 整勞工退休金月提繳工資。

10 (7)惟查，被告、勞動部所作成之原處分以及訴願決定，認原  
11 告有違反勞工退休金條例第15條第2項規定，係將「兼任  
12 司機加給」、「領班加給」認定為工資之性質，而據此認  
13 原告有所違反覈實申報調整之義務。然，原處分與訴願決  
14 定未審酌原告係屬國營事業，逕認「兼任司機加給」、  
15 「領班加給」應列入申報調整勞工退休金月提繳工資，將  
16 迫使原告因基於遵守國營事業管理法、以及遵照上級機關  
17 即經濟部行政函令辦理之義務間，產生無法同時滿足互不  
18 相容之行政法義務，此使原告陷入「義務衝突」之情境，  
19 自欠缺期待可能性。

20 (8)是以，原告未將「兼任司機加給」、「領班加給」列入工  
21 資計算總額，屬行政罰法第11條第1項依法令之行為，本  
22 不應予處罰。再者，依前揭判決意旨，在本件事實上或法  
23 律上無法期待原告遵守時，行政法上義務即應受到限制或  
24 歸於消滅，否則不啻強令原告於無法期待其遵守義務之情  
25 況下，為其不得已違背義務之行為，背負行政上之處罰或  
26 不利益。故依行政罰法第8條但書、第11條第1項之規定及  
27 欠缺期待可能性之法理，應認原處分以及訴願決定並非適  
28 法。

29 3、綜上所述，被告所為之原處分及勞動部所為之訴願決定之  
30 合法性顯有疑義，蓋原告未將蔡君等17人勞工之「兼任司  
31 機加給」與「領班加給」列入月工資總額計算並申報調

01 整，於法並無不合，是被告錯認上開2加給之性質係屬工  
02 資，故原處分及訴願決定當屬違法，應予撤銷；且縱認上  
03 開2加給之性質係屬工資（假設語氣，非自認），被告所  
04 作成之原處分未審酌使原告陷於「義務衝突」之欠缺期待  
05 可能性情形，原處分於法既有未合，亦應予撤銷。

06 （二）聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

07 三、被告答辯及聲明：

08 （一）答辯要旨：

09 1、原告雖為前揭主張；惟按勞動基準法第1條明定：「為規  
10 定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促  
11 進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其  
12 他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法  
13 所定之最低標準。」，可知於勞工之權益、工資之認定，  
14 應優先適用勞動基準法，勞動基準法未規定者，始適用其  
15 他相關法規。且據勞動部改制前行政院勞工委員會101年1  
16 1月12日勞動2字第1010084893號函示說明三略以，有關經  
17 濟部所屬事業機構發給勞工之各項給與，是否屬工資範疇  
18 疑義，應依據前開說明（指勞動基準法施行細則第10條及  
19 該會85年2月10日台〈85〉勞動2字第103252號函）依個案  
20 事實認定，無得以勞雇雙方形成已久之共識或勞動契約之  
21 約定逕將應屬工資項目之給與，排除於工資範疇之外。又  
22 查國營事業管理法第14條規定旨在避免國營事業虛設名  
23 目，浮濫發給員工薪資及其他福利，並未排除勞動基準法  
24 之適用。勞動基準法所定之勞動條件既係最低標準，國營  
25 事業主管機關依國營事業管理法授權訂定之法規命令或依  
26 職權訂定之行政規則，如涉及員工薪資計算之勞動條件  
27 者，自不得抵觸法律位階之勞動基準法相關規定；倘與勞  
28 動基準法規定不相符合，且其規範內容低於勞動基準法所  
29 定之最低標準者，應優先適用勞動基準法之相關規定，尚  
30 不生義務衝突之問題（參照最高行政法院108年度判字第3  
31 05號判決意旨）。

01 2、次查蔡君等17人因擔任兼任司機工作或額外肩負領班任務  
02 而由原告給與兼任司機加給或領班加給，該2項加給與勞  
03 務之提供間具有密切關連性，並非雇主臨時起意而偶爾發  
04 放，屬特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給  
05 與，此種雇主因特殊工作條件之系爭加給，在制度均具有  
06 「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，均屬工資之一  
07 部。且依原告所屬單位提供蔡君等17人96年7月至112年10  
08 月薪資明細資料所示，原告係按月發放兼任司機加給及領  
09 班加給，可見原告所屬勞工額外負擔司機及領班之工作，  
10 係屬原告固定之工作制度，該等加給並非雇主臨時起意而  
11 偶爾發放，而屬勞動基準法第2條第3款所定工資，原告應  
12 列入工資總額計算，並據以申報調整所屬勞工之勞工退休  
13 金月提繳工資。

14 3、至原告援引國營事業管理法及經濟部函，主張原告為國營  
15 事業，依上開相關法令辦理勞工退休金月提繳工資之申  
16 報，欠缺違法性認識、欠缺遵守勞動法令之期待可能性且  
17 具備阻卻違法事由，依行政罰法第8條但書、第11條規  
18 定，應不予處罰一節；查原告明知或可得而知國營事業主  
19 管機關依國營事業管理法授權訂定之法規命令或依職權訂  
20 定之行政規則，與勞動基準法規定不相符合，且其規範內  
21 容低於勞動基準法所定之最低標準者，應優先適用勞動基  
22 準法相關規定，故原告以國營事業管理法相關法規為據，  
23 逕行主張排除勞動基準法之適用，致違反勞工退休金條例  
24 第15條第2項規定，自非依法令之行為，並無行政罰法第1  
25 1條規定之適用，亦不生義務衝突而有欠缺期待可能性之  
26 情事，是原告所訴，尚不足採。又行為人因不瞭解法規之  
27 存在或適用，而不知其行為違反行政法上義務時，仍不得  
28 免除行政處罰責任，雖得按其情節減輕或免除其處罰，但  
29 應限於行為人因有具體特殊情況存在，導致無法得知法規  
30 範存在之情形，始足當之（參照最高行政法院109年度上  
31 字第498號判決意旨）。而原告與所屬勞工就「兼任司機

01 加給」、「領班加給」是否屬工資性質之爭議，經法院歷  
02 次判決均認定該2項加給均屬工資，應列入月工資總額計  
03 算，原告顯非不知法規，當不存在無法得知法規存在之  
04 情形，應無行政罰法第8條但書減輕或免除處罰適用之餘  
05 地。

06 4、據此，原告所屬高雄區營業處等2個單位未將給付勞工之  
07 兼任司機加給、領班加給等列入勞工退休金月提繳工資計  
08 算，據以覈實申報調整蔡君等17人勞工退休金月提繳工  
09 資，已嚴重影響勞工之退休金權益，被告審酌原告為經濟  
10 部所屬大型國營事業，未覈實申報調整勞工退休金月提繳  
11 工資，應受責難程度及所生影響與一般小型事業有別，被  
12 告依勞工退休金條例第52條、第53條之1及行政罰法第18  
13 條第1項等規定，核處最高罰鍰金額25,000元並公布原告  
14 名稱與負責人姓名等資訊，於法自屬有據。

15 (二) 聲明：原告之訴駁回。

#### 16 四、爭點：

17 (一) 原告以蔡君等17人111年11月至112年10月期間所領取之  
18 「兼任司機加給」、「領班加給」非屬勞動基準法所稱之  
19 工資，故不應納入勞工退休金月提繳工資計算，是否可  
20 採？

21 (二) 本件是否有「義務衝突」、「依法令之行為」之(超)法  
22 定阻卻違法事由及「欠缺期待可能性」之超法定阻卻責任  
23 事由？又原處分未適用行政罰法第8條但書之規定予以減  
24 輕或免除其處罰，有無違誤？

#### 25 五、本院的判斷：

26 (一) 前提事實：

27 「爭訟概要」欄所載之事實，除如「爭點」欄所載外，其  
28 餘事實業為兩造所不爭執，且有公司基本資料1份（見本  
29 院卷第7頁至第9頁）、原告所屬高雄區營業處及鳳山區營  
30 業處勞工蔡君等17人之勞退新制提繳之薪資資料影本1  
31 份、提繳單位資料查詢作業影本1份、勞退個人異動查詢

01 影本1份（見原處分卷第56頁至第194頁）、原處分影本1  
02 份、訴願決定影本1份（見本院卷第29頁至第37頁、第40  
03 頁至第47頁）、違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統  
04 查詢列印1份（見本院卷第113頁、第114頁）足資佐證，  
05 是除如「爭點」欄所載外，其餘事實自堪認定。

06 （二）原告以蔡君等17人111年11月至112年10月期間所領取之  
07 「兼任司機加給」、「領班加給」非屬勞動基準法所稱之  
08 工資，故不應納入勞工退休金月提繳工資計算，不可採：

09 1、應適用之法令：

10 (1)勞動基準法第2條第3款：

11 本法用詞，定義如下：

12 三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金  
13 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給  
14 付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬  
15 之。

16 (2)勞動基準法施行細則第10條：

17 本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指  
18 左列各款以外之給與。

19 一、紅利。

20 二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊  
21 功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經  
22 常性獎金。

23 三、春節、端午節、中秋節給與之節金。

24 四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。

25 五、勞工直接受自顧客之服務費。

26 六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。

27 七、職業災害補償費。

28 八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付  
29 之保險費。

30 九、差旅費、差旅津貼及交際費。

31 十、工作服、作業用品及其代金。

01 十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指  
02 定者。

03 (3)勞工退休金條例：

04 ①第3條：

05 本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及  
06 平均工資之定義，依勞動基準法第二條規定。

07 ②第7條第1項第1款：

08 本條例之適用對象為適用勞動基準法之下列人員，但依  
09 私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：

10 一、本國籍勞工。

11 ③第14條第1項：

12 雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，  
13 不得低於勞工每月工資百分之六。

14 ④第15條第2項：

15 勞工之工資如在當年二月至七月調整時，其雇主應於當  
16 年八月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在  
17 當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知勞  
18 保局，其調整均自通知之次月一日起生效。

19 ⑤第52條：

20 雇主違反第十五條第二項、第二十一條第一項或第三十  
21 九條申報、通知規定者，處新臺幣五千元以上二萬五千  
22 元以下罰鍰。

23 ⑥第53條之1：

24 雇主違反本條例，經主管機關或勞保局處以罰鍰或加徵  
25 滯納金者，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人  
26 姓名、處分期日、違反條文及處分金額；受委託運用勞  
27 工退休基金之機構經依第四十五條規定處以罰鍰者，亦  
28 同。

29 (4)勞工退休金條例施行細則第15條第1項：

30 依本條例第十四條第一項至第三項規定提繳之退休金，由  
31 雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之

01 標準，向勞保局申報。

02 (5)行政罰法第7條：

03 違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處  
04 罰。

05 法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機  
06 關或其他組織違反行政法上義務者，其代表人、管理人、  
07 其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員  
08 之故意、過失，推定為該等組織之故意、過失。

09 2、按「勞基法上所稱之『工資』，乃勞工因工作而獲得之報  
10 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金  
11 或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性  
12 給與，且須藉由其是否具『勞務對價性』及是否屬『經常  
13 性給與』而為觀察，並應就雇主給付予勞工金錢之實質內  
14 涵，即給付之原因、目的及要件等具體情形，依一般社會  
15 通念以為判斷，而非僅以雇主給付時所使用之『名目』為  
16 準。是雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對  
17 勞工提供之勞務反覆應為之給與，無論其名義為何，如在  
18 制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之  
19 對價（報酬），即具工資之性質。」（參照最高行政法院  
20 109年度判字第189號判決）。

21 3、經查：

22 (1)「臺灣電力股份有限公司兼任司機加給支給要點」（74年  
23 1月11日發布〈人力資源處主辦〉）載明：「一、每月支  
24 給標準：（一）正式員工：1、小型車：由1人兼任司機，  
25 加發3級薪給。由2人兼任司機（最多以2人為限），每人  
26 加發2級薪給。2、大型車：限由1人兼任，兼任司機加發4  
27 級薪給。…二、注意事項：（一）各單位專任司機不得支  
28 領兼任司機加給或其他津貼。惟專任司機經單位主管指派  
29 兼任其他車輛保養工作有案者（指經常負責保養非自己所  
30 駕駛之車輛），不分車型大小，得加晉薪給2級，但不得  
31 再以保養工作為由，要求支領超時工作報酬。…（四）兼

01 任司機應以與業務直接有關，且有事實需要之人員為限。  
02 （五）下列主管不得指派為兼任司機並支領兼任司機加  
03 給：1、單位正副主管。2、課長、股長（主管）。3、主  
04 任（服務中心、服務所等主任除外）。（六）擔任或兼任  
05 廠區、工區、庫房等特種車輛（如堆高機、堆取煤機、堆  
06 土機、挖土機、起重機、掃街車、灑水車、消防車等）操  
07 作人員，不得支領本項兼任司機加給。…。」（見本院卷  
08 第201頁）。據之，足見「兼任司機加給」乃原告針對  
09 「專任司機」以外之員工，於「兼任」司機時按月給予經  
10 常性之工作對價，此更可由「專任司機不得支領兼任司機  
11 加給或其他津貼（僅於經單位主管指派經常負責保養非自  
12 己所駕駛之車輛保養工作有案者，得加晉薪給2級）」、  
13 「擔任或兼任廠區、工區、庫房等特種車輛操作人員，不  
14 得支領兼任司機加給。」及「兼任司機應以與業務直接有  
15 關，且有事實需要之人員為限。」等節而證之；再者，原  
16 告108年9月12日電人字第1080017806號函（影本見本院卷  
17 第203頁、第204頁）載明：「本公司新進人員兼任大型工  
18 程車駕駛工作支給兼任司機加給一案…相關規定事項如說  
19 明…。說明：二、本公司92年以後新進人員（以下稱新進  
20 人員）兼任大型工程車（以下稱大型車）駕駛工作，有助  
21 於提高車輛調度彈性及事故處理效率，其符合現行支領兼  
22 任司機加給相關規定者，得支給慰勞性、恩給性加給每人  
23 每月4,000元…。（二）支領兼任司機加給人員（含新進  
24 人員及其他依現行制度支領加給人員），全月出車次數未  
25 達4次者，當月兼任司機加給減半發給：至連續3個月出車  
26 次數未達4次者，應檢討陳報主管副總經理核定是否續予  
27 指派。」，據此，亦可見「兼任司機加給」乃係原告針對  
28 「專任司機」以外之員工，於「兼任」司機時按月給予經  
29 常性之工作對價，且本職非屬司機之員工，在出勤工作  
30 時，衡情通常不會願意兼任駕駛工作，原告乃透過發給  
31 「兼任司機加給」，讓員工願意額外兼任駕駛工作，此與

01 勞工提供勞務行為有對價關係，且該函說明倘支領兼任司  
02 機加給人員，全月出車次數未達4次，則當月兼任司機加  
03 給減半發給，若連續3個月出車次數未達4次，應檢討是否  
04 續予指派，此亦彰顯該兼任司機加給與員工駕駛工程車間  
05 具有勞務對價性，且已形成為固定常態工作中可取得之給  
06 與，故原告所屬勞工（如附表序號1、4、5、6、7、9、1  
07 0、11、12、14、15所示）所支領之「兼任司機加給」，  
08 因具備「勞務對價性」及「經常性給與」之性質，揆諸前  
09 開規定及說明，核屬勞動基準法第2條第3款所指之「工  
10 資」無訛。

11 (2)又「臺灣電力股份有限公司各單位設置領班辦法（經濟部  
12 經臺〈51〉人字第1936號令准〈人力資源處主辦〉、〈5  
13 1〉管人字第1538號通知公佈實施〈人力資源處主  
14 辦〉）」第1點：「本公司各單位為使基層幹部便於推動  
15 工作，加強工作責任及工作安全，以提高工作成果起見，  
16 凡擔任同一類型工作人數較多，有設置領班之必要者，得  
17 依本辦法之規定，於報請總管理處核准後，設置領  
18 班。」、第2點第1款：「設置領班必須符合下列各項條  
19 件：1. 因工作上需要，須經常分班工作，且須有人領導  
20 者。」（見本院卷第209頁）；又「台灣電力股份有限公  
21 司各單位設置領班、副領班要點（109年4月28日發布〈人  
22 力資源處主辦〉）」第1點：「為使各單位基層幹部便於  
23 推動工作，加強工作責任及工作安全，以提高工作成果起  
24 見，凡從事現場同一類型工作人數較多，得編制工作班並  
25 設置領班、副領班，本公司為規範各單位設置工作班，並  
26 有效管控領班、副領班之設置，特訂定本要點。」、第2  
27 點第1款：「各單位編制工作班並設置領班、副領班，必  
28 須符合下列各事項：1. 因工作上需要，須經常分班工作，  
29 且須有人領導者。」（見本院卷第205頁）。據上，足見  
30 原告所給付之領班加給係因工作上需要，經常性地分班領  
31 導，顯係經由勞工提供相當之勞務後，經常性按月發給之

01 對價（報酬），故原告所屬勞工（如附表序號2、3、8、1  
02 3、16、17所示）所支領之「領班加給」，因具備「勞務  
03 對價性」及「經常性給與」之性質，揆諸前開規定及說  
04 明，亦核屬勞動基準法第2條第3款所指之「工資」無誤。

05 (3)雖原告就此部分執前揭情詞而為主張；惟查：

06 ①按勞動基準法第1條第1項後段規定：「本法未規定者，  
07 適用其他法律之規定。」，可知於勞工權益、勞動條件  
08 等事項，應優先適用勞動基準法，僅於勞動基準法未規  
09 定時，始得適用其他相關法規，是雖原告所僱勞工各項  
10 薪給均應依照經濟部相關法令核發，惟其是否屬於勞動  
11 基準法第2條第3款所指之「工資」，本應由勞動基準法  
12 之規定予以判斷，核無疑義。故原告雖係實施「單一薪  
13 給制度」之經濟部所屬事業機構，但若有非「單一薪給  
14 制度」所未簡併之支給，則該支給仍應視其是否符合勞  
15 動基準法之規定而認定性質，自不可因非屬「單一薪  
16 給」之範圍，即謂非屬勞動基準法第2條第3款之「工  
17 資」，是原告以經濟部96年5月17日函、經濟部111年12  
18 月6日函（影本見本院卷第49頁至第53頁）而主張「兼  
19 任司機加給」、「領班加給」非屬勞動基準法第2條第3  
20 款之「工資」，要無足採。

21 ②按所謂恩惠性給付乃係雇主為改善勞工生活而給付非經  
22 常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性  
23 質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約  
24 上之經常性給與有別（參照最高法院86年度台上字第25  
25 5號判決），而原告所僱勞工只要非屬專任司機以外之  
26 員工（排除部分具主管身分及擔任或兼任廠區、工區、  
27 庫房等特種車輛操作人員），於實際「兼任」司機時即  
28 可按月支領「兼任司機加給」，此核與恩惠性給付之競  
29 賽獎金、特殊功績獎金、三節獎金性質大相逕庭；蓋前  
30 者為勞工因上班時間付出勞力而獲得之對價且具經常  
31 性，並無射倖成分抑或須視雇主之評價而發放，其重點

01 在於勞務之提供，即「勞務本身」；後者則係雇主為加  
02 強施工、督導績效等目的下所發放之給付，乃勞工完成  
03 工作後，雇主就其所為之評價，係含有射倖成分，並需  
04 視雇主之評價結果而決定是否發放，端賴特定之事由發  
05 生及特定之表現，所核發臨時性、斷續性之給付，而非  
06 屬經常性之給與，兩者性質迥然不同，是「兼任司機加  
07 給」自非原告單方面基於體恤、慰勞及鼓勵員工性質所  
08 核發之「恩惠性給付」；又「兼任司機加給」之金額縱  
09 不因員工作業種類及其工作複雜性、經驗、學歷、智  
10 力、技能、勞心度、勞力度、年資、級職之不同而有差  
11 異，但仍無礙該「兼任司機加給」係因原告所屬勞工因  
12 「兼任司機」（提供勞務）而支領之經常性對價（報  
13 酬），故屬勞動基準法第2條第3款所指之「工資」之認  
14 定。

15 ③原告所稱「激勵性給與」應係指雇主為一定目的而支付  
16 ，屬勉勵性之給與者，因非勞力所得，應屬勞動基準法  
17 施行細則第10條第2款所規定之「獎金」，故難謂係勞  
18 動基準法第2條第3款所指之「工資」，然「領班加給」  
19 既係經由勞工提供相當之勞務後，經常性按月發給之對  
20 價（報酬），自與「激勵性給與」有間；至於原告109  
21 年2月20日電人字第1090003301號函固說明：「…奉准  
22 開放本公司92年以後新進人員擔任領班、副領班者得支  
23 領加給，渠等所屬工作班於從事現場工作，如每月1~15  
24 日期間無發生工安事故，得分別定額支給該班領班、副  
25 領班上半月加給1,500元、1,000元；如16日至月底期間  
26 無發生工安事故，得同額發給下半月加給…。」（見本  
27 院卷第227頁），但因發生工安事故究屬例外，自不影  
28 響「領班加給」具「經常性發與」之性質。

29 4、從而，被告認原告未將所屬高雄區營業處及鳳山區營業處  
30 勞工蔡君等17人111年11月至112年10月期間之兼任司機加  
31 給或領班加給列入工資總額計算，致未覈實申報調整蔡君

01 等17人之勞工退休金月提繳工資，被告據之乃以原處分裁  
02 處原告前揭處罰內容，觀諸前開規定，依法洵屬有據。

03 (三) 本件並無「義務衝突」、「依法令之行為」之(超)法定  
04 阻卻違法事由及「欠缺期待可能性」之超法定阻卻責任事  
05 由；又原處分未適用行政罰法第8條但書之規定予以減輕  
06 或免除其處罰，亦無違誤：

07 1、所謂「義務衝突」，係有數個彼此衝突的行政法上義務同  
08 時存在，應優先履行具有較高價值的義務，同時以不履行  
09 較低價值義務作為犧牲代價，固屬超法定之阻卻違法事  
10 由；惟勞動基準法係國家為實現憲法保護勞工之基本國策  
11 所制定之法律，其所定勞動條件為最低標準；而行政院規  
12 定關於國營事業所屬人員之待遇及福利暨經濟部所定之辦  
13 法、內部規則等，縱然為履行國營事業管理法第14條撙節  
14 支出要求，而採取單一薪給制度，仍屬於行政院管理國營  
15 事業之手段，乃預算層次之問題，就履行義務之高低位階  
16 而言，國家及其所管理之國營事業盡力促進基本國策實現  
17 乃高位階義務，而國營事業之預算管理，是附屬單位預算  
18 財政收支之規劃考量，相較於保障勞工勞動條件，乃屬低  
19 位階義務，自不能為了預算撙節支出違反最低勞動標準。  
20 是以，原告自不得執行政院或經濟部為履行國營事業管理  
21 法片面自行發布之行政規則或函釋，以履行低位階義務來  
22 主張義務衝突阻卻違法；再者，縱使原告因屬國營事業且  
23 實施單一薪給制度，未獲經濟部及行政院同意，並無能力  
24 單獨解決此一問題，但原告仍應承受其違反勞動基準法所  
25 應受之處罰，而不得主張「義務衝突」而有超法定之阻卻  
26 違法事由。

27 2、行政罰法第11條第1項固規定：「依法令之行為，不予處  
28 罰。」；惟解釋上，行政機關自行發布之行政規則或函  
29 釋，若抵觸非其主管之法令時，則該行政機關及其所屬公  
30 營機構即不得據以主張此乃依法令之行為，不予處罰。否  
31 則，行政院及其所屬部、會若一方面要求人民須遵守勞動

01 基準法之相關規定，卻又一方面自行發布行政規則或函令  
02 以利公營機構規避勞動基準法之相關規定，其情節無異  
03 「只准州官放火，不准百姓點燈」，行政院及勞動部又何  
04 以要求全國民營公司行號應遵守勞動基準法之相關規定。  
05 是縱上揭行政院及經濟部函令認為原告所發給員工之單一  
06 薪給外之其他加給非屬工資，但關於工資認定仍應依勞動  
07 基準法第2條第3款為判斷依據，並非可任由行政機關自行  
08 認定；再者，國營事業管理法第14條固規定：「國營事業  
09 應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，  
10 不得為標準以外之開支」、同法第33條亦規定：「國營事  
11 業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理  
12 事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦  
13 法，報請行政院核定。」，是原告既為國營事業之一，有  
14 關蔡君等17人之勞工退休金月提繳工資之計算，一方面應  
15 遵照勞動基準法第2條第3款及勞工退休金條例第14條第1  
16 項、第15條第2項等規定，另一方面在國營事業管理法之拘  
17 束下，也受行政院（含轄下主管國營事業之經濟部）規定  
18 標準之管理，然由法律體系解釋而言，國營事業管理法對  
19 國營事業之管理，包括前述所謂「單一薪給」制之統一薪  
20 給標準，依本院前開論述，關於蔡君等17人每月工資之認  
21 定，仍不能違反或逸脫勞動基準法對工資之界定範圍，且  
22 縱有國營事業管理法與其下各行政命令、函釋為據，也不  
23 屬行政罰法第11條第1項規定得阻卻違法之「依法令行  
24 為」。

- 25 3、按「適用行為罰規定處罰違反行政法上義務之人民時，除  
26 法律有特別規定外，應按行政罰法及其相關法理所建構之  
27 構成要件該當性、違法性（含有無阻卻違法事由）、有責  
28 性或可非難性（含有無阻卻責任事由）三個階段分別檢驗  
29 ，確認已具備無誤後，方得處罰。如同刑法之適用，於行  
30 政罰領域內，行為人如欠缺期待可能性，亦可構成『阻卻  
31 責任事由』（Entschuldigungsgrunde）。亦即雖認定行

01 為人有故意或過失，亦具備責任能力，但仍容許有某種『  
02 阻卻責任事由』之存在，無期待可能性即屬之，縱行政罰  
03 法或其他法律未明文，亦當容許此種『超法定之阻卻責任  
04 事由』之存在。至何種情形始可認行為人欠缺期待可能性  
05 ，原則上宜視個案情節及相關處罰規定認定之，但於行政  
06 罰法制與法理之建構過程，亦宜設法逐步釐清其判斷標準  
07 。（司法院釋字第685 號解釋林錫堯大法官提出、許宗力  
08 大法官加入之協同意見書參照）。凡行政法律關係之相對  
09 人因行政法規、行政處分或行政契約等公權力行為而負有  
10 公法上之作為或不作為義務者，均須以有期待可能性為前  
11 提。是公權力行為課予人民義務者，依客觀情勢並參酌義  
12 務人之特殊處境，在事實上或法律上無法期待人民遵守時  
13 ，上開行政法上義務即應受到限制或歸於消滅，否則不啻  
14 強令人民於無法期待其遵守義務之情況下，為其不得已違  
15 背義務之行為，背負行政上之處罰或不利益，此即所謂行  
16 政法上之『期待可能性原則』，乃是人民對公眾事務負擔  
17 義務之界限。」（參照最高行政法院102年度判字第611號  
18 判決）。查原告前因「兼任司機加給」、「領班加給」未  
19 計入工資計算所涉違反勞動基準法事件，經主管機關予以  
20 裁罰，原告不服而於所提起之訴願遭駁回後，乃提起行政  
21 訴訟，業經行政法院予以駁回，此有臺灣新北地方法院  
22 〈行政訴訟庭〉106年11月16日106年度簡更〈二〉字第4  
23 號判決、本院107年8月6日107年度簡上字第18號判決、本  
24 院107年9月20日107年度訴字第565號判決、最高行政法院  
25 109年4月16日109年度判字第217號判決、臺中高等行政法  
26 院110年9月1日110年度訴字第141號判決、最高行政法院1  
27 12年1月31日110年度上字第722號判決查詢列印各1份（見  
28 本院卷第117頁至第147頁、第149頁至第155頁、第157頁  
29 至第164頁、第165頁至第169頁、第171頁至第180頁、第1  
30 81頁至第187頁）在卷足稽，是原告當屬明知所主張「兼  
31 任司機加給」、「領班加給」非屬勞動基準法第2條第3款

01 所指之「工資」之見解，已為司法實務所不採，又原告所  
02 主張「義務衝突」一節核無足採，亦已如前述，是本件顯  
03 非在事實上或法律上無法期待原告能予以遵守前揭相關規  
04 定，是本件自無「欠缺期待可能性」之超法定阻卻責任事  
05 由。

06 4、行政罰法第8條規定：「不得因不知法規而免除行政處罰  
07 責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。」，其立法理  
08 由為：「本條係規定行為人因不瞭解法規之存在或適用，  
09 進而不知其行為違反行政法上義務時，仍不得免除行政處  
10 罰責任。然其可非難程度較低，故規定得按其情節減輕或  
11 免除其處罰。…此部分實務上應由行政機關本於職權依具  
12 體個案審酌衡量，加以裁斷。」，是適用行政罰法第8條  
13 但書規定，仍應依具體個案審酌、衡量是否具有可非難程  
14 度較低之情節，非僅主張因不知法規即可據為減輕或免除  
15 處罰；又行政罰法第8條但書所規定按其情節得減輕或免  
16 除其處罰，應限於行為人有具體特殊情況存在，而導致其  
17 無法得知法規存在之情形，始足當之（參照最高行政法  
18 院101年度判字第320號判決意旨）。查原告既明知所主張  
19 「兼任司機加給」、「領班加給」非屬勞動基準法第2條  
20 第3款所指之「工資」之見解，已為司法實務所不採，是  
21 其就之並無因不瞭解法規之存在或適用，進而不知其行為  
22 違反行政法上義務之情事，即與行政罰法第8條本文之規  
23 定不符，則自無同法條但書之適用餘地，故被告未適用行  
24 政罰法第8條但書之規定減輕或免除其處罰，當無裁量瑕  
25 疵之違法。

26 （四）本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟  
27 資料，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論  
28 述之必要，一併說明。

29 六、結論：原處分認事用法，均無違誤，訴願決定遞予維持，亦  
30 無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

31 中 華 民 國 114 年 6 月 20 日

01 審判長法官 劉正偉

02 法官 陳宣每

03 法官 陳鴻清

04 一、上為正本係照原本作成。

05 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院地方行政訴訟庭  
06 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內  
07 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，  
08 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  
09 繕本）

10 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，  
11 逕以裁定駁回。

12 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  
13 法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不  
14 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）  
15

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. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、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，經高等行政法院高等行政訴訟庭認為適當者，	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

亦得為上訴審訴訟代理人	<p>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。</p> <p>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。</p>
<p>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。</p>	

02

中 華 民 國 114 年 6 月 20 日

03

書記官 李芸宜

04

附表

05

未覈實申報調整明細表							
台灣電力股份有限公司(P00000000A)							
序號	姓名 (加給名稱)	年	月	工資總額	原申報月 提繳工資	應申報月 提繳工資	說明
所屬單位:臺灣電力股份有限公司高雄區營業處(P00000000F)							
1	蔡德財 (兼任司機)	112	2	118,722	115,500	120,900	未覈實申報調整
			3	141,534	142,500		
			4	107,587	120,900		
2	陳興泉 (領班)	112	2	117,697	115,500	120,900	未覈實申報調整
			3	128,962	126,300	131,700	未覈實申報調整
			4	117,172	115,500	120,900	未覈實申報調整
			5	117,447	115,500	120,900	未覈實申報調整
3	林耀明 (領班)	112	2	117,172	115,500	120,900	未覈實申報調整
			3	144,447	142,500	147,900	未覈實申報調整
			4	120,003	120,900		
			5	117,022	115,500	120,900	未覈實申報調整

(續上頁)

01

			6	120,078	120,900		
			7	121,694	120,900	126,300	未覈實申報調整
4	蔡銜緯 (兼任司機)	112	2	104,074	101,100	105,600	未覈實申報調整
			3	114,033	115,500		
			4	104,661	105,600		
			5	104,111	101,100	105,600	未覈實申報調整
			6	109,699	110,100		
			7	105,898	105,600	110,100	未覈實申報調整
5	尤正勳 (兼任司機)	112	2	110,338	110,100	115,500	未覈實申報調整
			3	121,646	120,900	126,300	未覈實申報調整
			4	109,488	110,100		
			5	110,353	110,100	115,500	未覈實申報調整
			6	114,562	115,500		
			7	112,125	110,100	115,500	未覈實申報調整
6	蔡天送 (兼任司機)	112	2	108,649	105,600	110,100	未覈實申報調整
			3	133,445	131,700	137,100	未覈實申報調整
			4	111,809	110,100	115,500	未覈實申報調整
			5	108,899	105,600	110,100	未覈實申報調整
			6	111,884	110,100	115,500	未覈實申報調整
			7	113,573	115,500		
			8	113,323	110,100	115,500	未覈實申報調整
7	趙介銘 (兼任司機)	112	2	82,528	80,200	83,900	未覈實申報調整
			3	86,004	83,900	87,600	未覈實申報調整
			4	82,528	80,200	83,900	未覈實申報調整
			5	81,685	80,200	83,900	未覈實申報調整
			6	82,949	80,200	83,900	未覈實申報調整
			7	82,107	80,200	83,900	未覈實申報調整
			8	82,528	80,200	83,900	未覈實申報調整
			9	82,949	80,200	83,900	未覈實申報調整
			10	82,528	80,200	83,900	未覈實申報調整
8	鍾運錢	112	2	106,685	105,600	110,100	未覈實申報調整

(續上頁)

01

	(領班)						
			3	101,808	101,100	105,600	未覈實申報調整
			4	98,089	96,600	101,100	未覈實申報調整
			5	102,262	101,100	105,600	未覈實申報調整
			6	113,641	110,100	115,500	未覈實申報調整
			7	98,039	96,600	101,100	未覈實申報調整
			8	106,874	105,600	110,100	未覈實申報調整
			9	117,660	115,500	120,900	未覈實申報調整
			10	108,145	105,600	110,100	未覈實申報調整
9	鍾振緣 (兼任司機)	112	2	88,380	87,600	92,100	未覈實申報調整
			3	88,380	87,600	92,100	未覈實申報調整
			4	88,380	87,600	92,100	未覈實申報調整
			5	88,380	87,600	92,100	未覈實申報調整
			6	88,380	87,600	92,100	未覈實申報調整
			7	88,380	87,600	92,100	未覈實申報調整
			8	88,380	87,600	92,100	未覈實申報調整
			9	88,380	87,600	92,100	未覈實申報調整
			10	88,380	87,600	92,100	未覈實申報調整
10	吳進義 (兼任司機)	112	2	88,380	87,600	92,100	未覈實申報調整
			3	93,616	92,100	96,600	未覈實申報調整
			4	88,836	87,600	92,100	未覈實申報調整
			5	88,380	87,600	92,100	未覈實申報調整
			6	88,836	87,600	92,100	未覈實申報調整
			7	88,836	87,600	92,100	未覈實申報調整
			8	88,380	87,600	92,100	未覈實申報調整
			9	88,380	87,600	92,100	未覈實申報調整
			10	88,380	87,600	92,100	未覈實申報調整
11	江榮華 (兼任司機)	112	2	107,911	105,600	110,100	未覈實申報調整
			3	81,685	80,200	83,900	未覈實申報調整
			4	81,685	80,200	83,900	未覈實申報調整
			5	85,688	83,900	87,600	未覈實申報調整
			6	85,688	83,900	87,600	未覈實申報調整

(續上頁)

01

			7	81,685	80,200	83,900	未覈實申報調整
			8	81,685	80,200	83,900	未覈實申報調整
			9	85,351	83,900	87,600	未覈實申報調整
			10	81,685	80,200	83,900	未覈實申報調整
所屬單位:台灣電力股份有限公司鳳山區營業處(P00000000T)							
12	吳宜家 (兼任司機)	112	2	108,944	105,600	110,100	未覈實申報調整
			3	126,929	126,300	131,700	未覈實申報調整
			4	111,662	110,100	115,500	未覈實申報調整
13	李仁傑 (領班)	112	2	116,592	115,500	120,900	未覈實申報調整
			3	135,364	131,700	137,100	未覈實申報調整
			4	118,552	115,500	120,900	未覈實申報調整
14	沈雲明 (兼任司機)	112	2	117,121	115,500	120,900	未覈實申報調整
			3	133,845	131,700	137,100	未覈實申報調整
			4	118,060	115,500	120,900	未覈實申報調整
15	洪文祥 (兼任司機)	112	2	118,785	115,500	120,900	未覈實申報調整
			3	143,610	142,500	147,900	未覈實申報調整
			4	121,019	120,900	126,300	未覈實申報調整
16	蔡楊聰銘 (領班)	112	2	117,632	115,500	120,900	未覈實申報調整
			3	136,161	137,100		
			4	120,918	120,900	126,300	未覈實申報調整
			5	118,692	115,500	120,900	未覈實申報調整
17	楊明長 (領班)	112	2	118,322	115,500	120,900	未覈實申報調整
			3	123,784	120,900	126,300	未覈實申報調整
			4	121,053	120,900	126,300	未覈實申報調整
			5	121,053	120,900	126,300	未覈實申報調整