

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第三庭

114年度地訴字第1號

114年7月23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 桃園市政府

代表人 張善政

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，原告不服勞動部中華民國113年1月26日勞動法訴二字第1130014866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：

緣原告係從事發電業（實收資本額新臺幣〈下同〉5,800億元），為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業，經被告所屬勞動檢查處於民國113年4月11日至原告營業所石門發電廠（桃園市龍潭區大平里石門寮）實施勞動檢查，發現原告因應海葵颱風來襲，為防汛作業需求，使其所僱勞工李○君（下稱李君）於112年9月4日3時30分至7時30分延長工時4小時，依勞基法第24條第1項第3款之規定，應給付李君延長工時工資2,369元（〈基本薪給65,846元+領班加給3,000元+全勤獎金2,195元〉/240小時×2×4小時），惟原告未將李君屬工資項目之領班加給及全勤獎金計入平日每小時工資額（且

01 誤依勞基法第24條第1項第1款、第2款計算），而僅發給1,6  
02 46元，致未足額給付李君延長工時工資，違反勞基法第24條  
03 第1項規定。案經被告審查屬實，依同法第79條第1項第1  
04 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  
05 統一裁罰基準附表第20項次戊類規定，以113年6月7日府勞  
06 條字第1130152026號裁處書（下稱原處分），處原告罰鍰5  
07 萬元，公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及  
08 罰鍰金額。原告不服而提起訴願，經勞動部以113年12月6日  
09 勞動法訴二字第1130014866號訴願決定書（下稱訴願決定）  
10 予以駁回。原告仍不服，遂向本院提起本件行政訴訟。

## 11 二、原告起訴主張及聲明：

### 12 （一）主張要旨：

13 1、原告未將「領班加給」納為計算加班費之全薪計算基礎，  
14 係因「領班加給」依勞基法第2條之定義，衡非經常性給  
15 予，而係恩惠性給予，非屬勞務之對價，毋庸納入全薪計  
16 算：

17 (1)按「勞動基準法第2條第3款係規定：『工資：謂勞工因工  
18 作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計  
19 月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任  
20 何名義之經常性給與均屬之』，準此，工資之定義重點應  
21 在該款前段所敘『勞工因工作而獲得之報酬』，至於該款  
22 後段『包括』以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定  
23 包括『工資、薪金』、『按計時、計日、計月、計件……  
24 獎金、津貼』或『其他任何名義之經常性給與』均屬之，  
25 非謂『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』必須符  
26 合『經常性給與』要件始屬工資，而應視其是否為勞工因  
27 工作而獲得之報酬定之。又該款末句『其他任何名義之經  
28 常性給與』一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意  
29 且非與工作無關之給與而言（行政院勞工委員會（八五）  
30 台勞動二字第103252號函參照）。是雇主若為改善勞工生  
31 活而給付非經常性給與或為單方之目的，給付具有勉勵恩

01 惠性質之給與，即非勞工之工作給付之對價，無論其係固  
02 定發放與否，倘未變更其獎勵恩惠給與性質，亦不得列入  
03 工資範圍之內。」（參照最高法院93年度台上字第44號民  
04 事判決意旨）。

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

09 (3)又按「主旨：有關貴公司領班加給、兼任司機加給…等給  
10 與得否列入平均工資內涵疑義…。說明：…本部所屬事業  
11 已實施單一薪資制度及工作品評制度，藉綜合評量內部不  
12 同性質職位之工作價值（含工作環境因素），以核發該等  
13 職位之工資，旨揭各項給與為貴公司自行訂定項目…，係  
14 屬公司體恤、慰勞及鼓勵員工性質，非上揭行政院之規定  
15 標準，亦未納入經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法  
16 規定列計平均工資之項目…」（參照經濟部96年5月17日  
17 經營字第09602605480號函意旨）。

18 (4)復按「工資實係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之  
19 經常性給與。倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給  
20 與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給  
21 與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常  
22 性給與有別，不得列入工資範圍之內。兩造爭執之海外津  
23 貼，顧名思義，係派駐國外工作之額外津貼，就當時派駐  
24 海外之員工而言，固屬勞工願赴海外地區服勞務之對價，  
25 然就企業主與勞工互動之整體而言，勞工派駐海外未必為  
26 經常性，極有可能依工作目標、性質而選派或輪調，而各  
27 國之勞動條件，幣值、生活水準大多不同，且薪資係折成  
28 當地幣值在國外工區發放，有匯率變動問題，極難有統一  
29 之標準，是以加計之海外津貼，性質上與差旅津貼相似，  
30 並非經常性給與。即就本案海外津貼之細目而論，地域加  
31 給為海外津貼之基本，屬獎勵性給與；施工津貼、領班加

01 給與『工作績效獎金』類似，屬為激勵員工士氣，加強施  
02 工、督導績效而發給，有如『競賽獎金、特殊功績獎  
03 金』，亦非經常性給與…從而兩造間之規則，未將上述四  
04 項海外津貼列入『平均工資』之計算，並未違反勞基法之  
05 強制或禁止規定。」（參照最高法院86年度台上字第255  
06 號民事判決意旨）。

07 (5)經查，個別津貼之性質，按前揭判決闡釋可知，核應回歸  
08 發放之目的而為判斷，非謂「工資、薪金」、「按計時…  
09 獎金、津貼」即屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲  
10 得之報酬定之。而「領班加給」發放之意旨，係為鼓勵員  
11 工勇於任事、督導績效，對奉派擔任領班工作者所支給之  
12 激勵性給與，有如「競賽獎金、特殊功績獎金」，且若當  
13 月發生工安事件就不會發給員工此類領班加給，是如前揭  
14 經濟部函釋及法院見解闡釋，此與一般勞務之對價會於每  
15 月固定支付一定金額顯然有別，難認屬勞務之對價或是經  
16 常性給與，而為工資之一部分，自毋庸於計算延長工時工  
17 資時，列為全薪計算基礎。

18 2、「全勤獎金」性質係考核獎金，非屬勞務之對價，並非工  
19 資，於計算延長工時加班費時，毋庸納入全薪計算基礎，  
20 並未違反勞基法第24條第2項之規定：

21 (1)按勞基法第24條：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工  
22 作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二  
23 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。  
24 二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資  
25 額加給三分之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延  
26 長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞  
27 工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內  
28 者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以  
29 上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另  
30 再加給一又三分之二以上。」。

31 (2)次按「(一)依據行政院61年12月18日台（61）經字第11996

01 號令…實施『單一薪給制』，杜絕浪費…(二)…實施『單一  
02 薪給用人費率制度』，歷年來員工加班費工資計算內涵，  
03 係以實際加班工作時數按照單一薪給計算基礎給與，不包  
04 含任何加給、津貼或獎金在內…。(三)…79年9月10日經(7  
05 9)國營字第044308號函請勞委會參考釋復…行政院人事  
06 行政局90年1月8日90局給字第210124號函轉勞委會查照卓  
07 處，嗣仍未獲勞委會核復現行作法有違失情形…」(參照  
08 經濟部101年5月7日經營字第10102607320號函釋)。

09 (3)經查，原告之「全勤獎金」，乃參酌「經濟部所屬事業經  
10 營績效獎金實施要點」第1點：「為促進所屬事業企業化  
11 經營及激勵事業人員工作潛能，提高生產力，發揮整體經  
12 營績效，特訂定本實施要點。」、第3點：「…考核獎金  
13 之項目包括：考成獎金、考績獎金、全勤獎金、工作獎  
14 金。」、第5點：「各事業於編列年度用人費預算時，應  
15 衡酌經營狀況、預算盈餘、用人費負擔能力及政策因素等  
16 核算估計，編列經營績效獎金預算。」，又「經濟部所屬  
17 事業機構人員訓練及差勤管理要點」第9點規定略以：  
18 「僱用人員全月未請假者(公假、特別休假、婚假、喪  
19 假、公傷病假、家庭照顧假、生理假、產檢假、產假、陪  
20 產假及骨髓及器官捐贈假除外)得加發一日薪資。」。至  
21 於原告派用人員，即便當月全勤亦無支領全勤獎金，綜上  
22 開實施要點意旨，全勤獎金實係慰勞、獎勵僱用人員之性  
23 質，不具勞務對價性，且預算來源為公司經營績效獎金，  
24 整體可核發額度受公司經營狀況影響，而不具經常性。

25 (4)次查，原告事業主管機關為經濟部，依上揭經濟部101年5  
26 月7日函釋，歷年來員工加班費工資計算內涵，係以實際  
27 加班工作時數按照單一薪給計算基礎給與，不包含任何加  
28 給、津貼或獎金在內。原告員工數十年來加班費工資計算  
29 內涵，乃恪遵前開經濟部101年5月7日函釋、行政院等函  
30 令，以實際加班工作時數按照單一薪給計算基礎給與，不  
31 包含任何加給、津貼或獎金；勞委會等勞工主管機關，亦

01 未指正原告現行作法有違反勞基法規定。原告係遵照經濟  
02 部及相關規定辦理，並非得自行選擇適用，況長久以來均  
03 依同一標準運作，員工已有高度信賴，設若貿然計入，恐  
04 致僱用人員、派用人員權益不平衡情形，徒生爭議。

05 (5)末查，本案因員工李君配合原告防汛作業需求，於112年9  
06 月4日3時30分起至9月4日7時30分止延長工時4小時，依據  
07 上開行政院、經濟部等函令，循單一薪給制度，未將不具  
08 經常性給予性質之領班加給及僅具考核獎金性質之全勤獎  
09 金列入全薪計算基礎，核發加班費1,646元（〈基本薪給6  
10 5,846/240小時〉×延長工時4小時=1,097元，復加上勞基  
11 法第24條之前2小時依時薪加給1/3、後2小時加給2/3，共  
12 1,646元），並無違反勞基法第24條規定。

13 3、原告為經濟部所屬事業機構，關於員工待遇，須受國營事  
14 業管理法及行政院等上級機關制定之規定所拘束，原告均  
15 依據國營事業管理法第14條之規定及行政院、經濟部之相  
16 關規定依法辦理員工給支事宜，實施用人費率單一薪給制  
17 度，非被告所能單獨主張或片面改變作法，係依法令或依  
18 職務命令之行為，依行政法罰法第11條，應不予處罰：

19 (1)按「依法令之行為，不予處罰。」（參照行政罰法第11條  
20 第1項規定）。

21 (2)次按「國營事業之管理，依本法之規定。」、「國營事  
22 業，應摶節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標  
23 準，不得為標準以外之開支。」（參照國營事業管理法第  
24 1條、第14條規定）。

25 (3)復按「本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給  
26 與係指左列各款以外之給與。十一、其他經中央主管機關  
27 會同中央目的事業主管機關指定者。」（參照勞動基準法  
28 施行細則〈下稱勞基法施行細則〉第10條第11款規定意  
29 旨）。

30 (4)再按「…本部所屬事業機構所支領之薪給應依旨揭規定實  
31 施單一薪給制度辦理，至各項加給津貼之給付，由於本部

01 所屬事業機構自始未予以列入加班費計算，及夜點費未列  
02 入平均工資計算迄今，其具有勉勵、恩惠性質，並係勞資  
03 雙方形成已久之共識，且具勞動契約之性質，爰繼續按旨  
04 揭規定及目前現行作法辦理。」（參照經濟部101年10月2  
05 6日經營字第10100682270號函意旨）。

06 (5)末按「行政罰法第11條規定，依法令之行為，不予處罰。  
07 其立法理由為『行為如依據法令，雖違反行政法上之義  
08 務，但具有阻卻違法之正當事由，故第1項規定不予處  
09 罰。而該項所稱之『法令』，係指法律、法規命令、行政  
10 規則等一般性、抽象性之規範，亦即包括內部法、外部法  
11 等有法拘束力者。』」（參照臺中高等行政法院113年度  
12 高上字第2號裁定意旨）。

13 (6)經查，原告係經濟部所屬國營事業機構，依國營事業管理  
14 法，就人員待遇及福利，需符行政院規定標準行之，不得  
15 為標準以外之開支，屬實施「單一薪給用人費率制度」之  
16 機構，對於所屬人員之工作報酬均已於單一薪給中，其目  
17 的在於確保勞工可獲得工資之計算基準，應有排除其他依  
18 法令可獲得工資之規定；至於各項加班津貼之核給皆屬慰  
19 勞與獎勵性質，是依前揭經濟部函示及上開法條意旨闡  
20 釋，今既原告之財務受主管機關經濟部之指揮監督，且經  
21 濟部已明確指示，各項加給津貼之給付，僅屬具有勉勵、  
22 恩惠性質，是本件情形，原告全係依據國營事業管理法及  
23 經濟部之指示辦理，未納入「領班加給」及「全勤獎金」  
24 核算所屬員工延長工時之全薪計算基礎，難謂有違法，先  
25 予敘明。

26 (7)況且，經濟部為原告之事業主管機關，遂行「行政一體」  
27 之指揮監督權，具有任免原告之重要人員、訂定管理制  
28 度、檢查及考核等權限，若原告代表人不遵守上揭所示之  
29 行政院、經濟部等函令內容，將可能遭經濟部依據「經濟  
30 部所屬事業機構人員考核辦法」等規定予以懲處甚或以觸  
31 犯刑事圖利罪等移送法辦，因此對於薪資之計算及支出受

01 經濟部上揭規定之拘束，著實難以期待原告捨上級機關函  
02 令不為。亦即，經濟部就應否將「領班加給」、「全勤獎  
03 金」列入超時工資之全薪計算基礎乙節所為之函釋，即屬  
04 其依職權對所屬事業發布之行政規則，原告並無審查經濟  
05 部所為行政規則及相關法令之餘地。從而，原告未將「領  
06 班加給」、「全勤獎金」列為計算超時加班之全薪計算基  
07 礎，乃依法令之行為，依行政罰法第11條第1項規定，應  
08 不予處罰。

09 4、原告於行為時並無任何故意亦不具過失，而係依上開國營  
10 事業管理法第14條之規定及行政院、經濟部之相關規定依  
11 法辦理員工支給事宜，被告逕為原處分，違反行政法之  
12 「歸責原則」：

13 (1)按「違反行政法上義務之行為，非出於故意或過失者，不  
14 予處罰。」、「係現代國家基於『有責任始有處罰』之原  
15 則，對於違反行政法上義務之處罰，應以行為人主觀上有  
16 可非難性及可歸責性為前提，如行為人主觀上並非出於故  
17 意或過失情形，應無可非難性及可歸責性，故明定不予處  
18 罰。至行為人有無故意或過失，應由國家負舉證責任。」

19 （參照行政罰法第7條第1項及同條立法理由）。

20 (2)次按「所謂故意，係指行為人對於構成違規之事實，明知  
21 並有意使其發生者，或行為人對於構成違規之事實，預見  
22 其發生而其發生並不違背其本意者而言。所謂過失，係指  
23 行為人雖非故意，但按其情節應注意，並能注意，而不注  
24 意者，或行為人對於構成違規之事實，預見其發生而確信  
25 其不發生者而言。」（參照最高行政法院98年度判字第94  
26 5號判決）。

27 (3)再按「違反行政法上義務之行為，乃行政罰之客觀構成要件；  
28 故意或過失則為行政罰之主觀構成要件，兩者分別存在而  
29 個別判斷，尚不能以行為人有違反行政法上義務之行為，  
30 即推論出該行為係出於故意或過失。」（參照最高行政  
31 法院106年度判字第269號判決）。

01 (4)經查，依據上開判決意旨可知，行政罰上之「歸責原  
02 則」，倘行為人並無違反行政法上義務之故意及過失時，  
03 即不具備可歸責性，依行政罰法第7條第1項規定，不應予  
04 處罰。另「行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及  
05 不利之情形，一律注意。」，行政程序法第9條定有明  
06 文，此即行政法上之「一律注意原則」。是故，行政機關  
07 於裁量是否作出行政罰時，亦應一併考量對於當事人有利  
08 及不利之情形。換言之，行政機關對於當事人是否具有主  
09 觀之違法因素，依法亦應一律予以考量。

10 (5)經查，原告係經濟部所屬國營事業，如前所述，且自61年  
11 起依行政院經字第11996號令實施用人費率單一薪給制  
12 度，按工作分析、品評職位給予各職位相當之職等，據以  
13 核予工資，並據以計算延長工時工資，是原告不得逕行逾  
14 越上級機關之規定，業如前述。

15 (6)據此，原告今均依據法令規定核發「領班加給」及「全勤  
16 獎金」，當無任何故意或過失違反勞基法之規定，然被告  
17 於裁處時，並未一併考量對原告有利及不利之情形，竟未  
18 調查原告係經濟部所屬國營事業，於關於原告所屬員工待  
19 遇，除須遵守勞基法以外，亦須受國營事業管理法及行政  
20 院等上級機關制定之規定所拘束，不得逕行逾越上級機關  
21 之規定自行核給或增刪，當上級機關規定與勞基法所產生  
22 之法定義務衝突，原告難認有故意或過失之主觀歸責因  
23 素，然被告對此卻未為注意義務，逕為不利原告之認定，  
24 原告亦因此蒙冤，是原處分應予撤銷之實，要無可疑。

25 5、被告以原告違反勞基法第24條第1項之規定，以原處分裁  
26 處原告罰鍰5萬元，而未依行政程序法第165條規定以輔  
27 導、協助、勸告、建議或其他不具法律上強制力之方法，  
28 促請原告為一定作為或不作為之行為，亦不符比例原  
29 則：

30 (1)按「行政程序法第7條規定：『行政行為，應依下列原則  
31 為之：一、採取之方法應有助於目的之達成。二、有多種

01 同樣能達成目的之方法時，應選擇對人民權益損害最少  
02 者。三、採取之方法所造成之損害不得與欲達成目的之利  
03 益顯失均衡。』第9條規定：『行政機關就該管行政程  
04 序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意。』第10條  
05 規定：『行政機關行使裁量權，不得逾越法定之裁量範  
06 圍，並應符合法規授權之目的。』行政訴訟法第4條第2項  
07 規定：『逾越權限或濫用權力之行政處分，以違法論。』  
08 第201條規定：『行政機關依裁量權所為之行政處分，以  
09 其作為或不作為逾越權限或濫用權力者為限，行政法院得  
10 予撤銷。』行政罰法第18條第1項規定：『裁處罰鍰，應  
11 審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因  
12 違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資  
13 力。』有關行政罰的裁處與否、處罰種類與罰鍰額度的選  
14 擇，涉及行政裁量，原則上，行政機關在法律授權作成決  
15 定或選擇的範圍內，享有裁量餘地，行政法院原則上應予  
16 尊重，僅於逾越法定裁量範圍，或雖未逾越法定的裁量範  
17 圍，但作成裁量與法規授權目的不合，或出於與授權意旨  
18 無關的其他因素考量，違反不當連結禁止原則、比例原則  
19 或平等原則等，均屬裁量濫用，而屬違法。」（參照本院  
20 110年度訴字第1481號判決意旨）。

21 (2)經查，國家為改良勞工的生活，增進其生產技能，應制定  
22 保護勞工的法律，實施保護勞工的政策，憲法第153條第1  
23 項定有明文。勞基法即為國家實現此一基本國策所制定的  
24 法律。至於保護勞工的內容與方式應如何設計，立法者有  
25 一定的自由形成空間，惟其因此對於人民基本權利構成限  
26 制時，仍應符合憲法上比例原則的要求。

27 (3)次查，勞基法第24條第1項有關延長工作時間工資之規  
28 定，係照顧勞工方式的一種，有助於保障勞工權益，加強  
29 勞雇關係，促進整體社會安全與經濟發展，並未逾越立法  
30 機關自由形成的範圍。惟其因此對於人民基本權利構成限  
31 制時，仍應符合憲法比例原則的要求，即立法目的必須具

01 有正當性，其次，手段須有助於立法目的之達成（適合原  
02 則），亦無其他侵害較小亦能達成相同目的之手段可資運  
03 用（必要原則），最後，手段對基本權利之限制與立法者  
04 所欲維護法益之重要性必須處於合乎比例之關係（狹義比  
05 例原則），參照司法院釋字第578號解釋意旨。據此，立  
06 法者制定法律課以雇主應依法給付延長工時工資之義務，  
07 涉及雇主自主決定契約內容及自由使用、處分其財產的權  
08 利，應受憲法比例原則的限制。

09 (4)本件原告並非未給付李君延長工時之工資，而係雙方對於  
10 據以核發延長工時工資之薪資計算基準認定有所差異，致  
11 李君認為未足額給付其延長工時之工資。惟原告未將「領  
12 班加給」、「全勤獎金」納入全薪計算基礎而為給付之一  
13 部，乃係依據國營事業管理法第14條規定及行政院、經濟  
14 部之相關規定，係依法令執行薪資政策，即便被告認為原  
15 告已違反其勞基法之義務未足額給付延長工時之工資，惟  
16 原告違反勞基法之行為堪稱輕微，可非難性程度甚低或無  
17 可非難，故被告應優先採取侵害較小之手段，例如依行政  
18 程序法第165條規定以輔導、協助、勸告、建議或其他不  
19 具法律上強制力之方法，促請原告為一定作為或不作為之  
20 行為，先建請原告與行政院、經濟部等政府部門開會探究  
21 現今實施之用人費率單一薪給制度所產生之薪資計算基準  
22 等法律適用問題，進而由行政部門內部先行協商進而解決  
23 本案紛爭，而非逕侵害其財產權，裁處5萬元之罰鍰，足  
24 見被告所為之處分造成之損害與所欲達成之目的顯已失  
25 衡，不符合比例原則；再者，雖行政裁量應屬合義務性之  
26 裁量，而非行政機關得任意為之。然行政裁量講究「個案  
27 正義」，若遇裁量基準未能充分衡酌個案情節，自應令承  
28 辦人員回歸立法意旨，審酌具體個案，作成決定，即「個  
29 案裁量優先一般裁量」，被告僅從外觀上認定違法構成要  
30 件該當，即逕以裁罰基準為依據處分原告，實已違反行政  
31 程序法第6條平等原則，而未審酌原告行為所得之利益、

01 應受責難程度及所生影響，容有裁量逾越之虞，難認原處  
02 分為合法。

03 (二) 聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

04 三、被告答辯及聲明：

05 (一) 答辯要旨：

06 1、本件原告應給付勞工李君延長工時工資2,369元（〈基本  
07 薪給65,846元＋領班加給3,000元＋全勤獎金2,195元〉÷3  
08 0天÷8時×2×4小時＝2,368.03元，小數點後無條件進位至  
09 整數位），原告未將屬工資項目之領班加給及全勤獎金計  
10 入平日每小時工資額，僅發給1,646元，致未足額給付李  
11 君延長工時工資，確有違反勞基法第24條第1項規定：

12 (1)按勞基法第24條第1項：「雇主延長勞工工作時間者，其  
13 延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時  
14 間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以  
15 上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時  
16 工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第四項規  
17 定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發  
18 給。」、第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每日  
19 不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」、第32條第  
20 1項及第4項：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之  
21 必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資  
22 會議同意後，得將工作時間延長之。」、「因天災、事變  
23 或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必  
24 要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小  
25 時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。  
26 延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休  
27 息。」、第40條第1項：「因天災、事變或突發事件，雇  
28 主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八  
29 條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並  
30 應於事後補假休息。」、第79條第1項第1款：「有下列各  
31 款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰

01 緩：一、違反…、第二十二條至第二十五條、…、第三十  
02 四條至第四十一條、…規定。」、第80條之1：「違反本  
03 法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或  
04 事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改  
05 善者，應按次處罰。主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行  
06 為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，  
07 為量罰輕重之標準。」。

08 (2)次按勞基法施行細則第10條：「本法第2條第3款所稱之其  
09 他任何名義之經常性給與係指下列各款以外之給與。一、  
10 紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎  
11 金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他  
12 非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。  
13 四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直  
14 接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、  
15 慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及  
16 雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、  
17 差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其  
18 代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管  
19 機關指定者。」。

20 (3)又按勞動部（改制前行政院勞工委員會）85年2月10日（8  
21 5）台勞動二字第103252號函：「查勞動基準法第2條第3  
22 款規定『工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、  
23 薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給  
24 付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給予均屬之』，  
25 基此，工資定義重點應在該款前段所敘『勞工因工作而獲  
26 得之報酬』，至於該款後段『包括』以下文字係例舉屬於  
27 工資之各項給與，規定包括『工資、薪金』、『按計時…  
28 獎金、津貼』或『其他任何名義之經常性給與』均屬之，  
29 但非謂『工資、薪金』、『按計時…獎金、津貼』必須符  
30 合『經常性給與』要件始屬工資，而應視其是否為勞工因  
31 工作而獲得之報酬而定。又，該款末句『其他任何名義之

01 經常性給與』一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起  
02 意且非與工作無關之給與而言，立法原旨在於防止雇主對  
03 勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，  
04 故特於該法明定應屬工資，以資保護。」、87年9月14日  
05 (87)台勞動二字第040204號函：「勞動基準法第2條第3  
06 款工資定義，謂勞工因工作而獲得之報酬，故全勤獎金若  
07 係以勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得之報酬之性  
08 質，則屬工資範疇。……。」，均分別闡述意旨在案。

09 (4)查112年9月4日為週一，且該日桃園市屬於正常上班（僅  
10 有桃園市復興區光華國民小學停止上班），原告確有因天  
11 災海葵颱風，而使本件原告所僱勞工李君於112年9月4日3  
12 時30分至7時30分有延長工時4小時之情事，原告則依勞基  
13 法第32條第4項規定通知工會，據此，原告應依勞基法第3  
14 2條第4項、第24條第1項第3款規定，給付勞工李君延長工  
15 時工資，合先敘明。

16 (5)又稽之卷附113年4月11日原告所屬廠長林瑞濱勞動局訪談  
17 紀錄陳稱：「（問：請問貴公司所僱勞工李○君於112年9  
18 月4日因天災、事變、突發事件使勞工在正常工作時間以  
19 外工作，處理情形為何？）勞工李○君正常上、下班時間  
20 為08：00~16：30，中間休息30分鐘，因海葵颱風影響於1  
21 12年9月4日03：30~7：30出勤4小時，08：00後正常上  
22 班，前段加班經公司向工會於112年9月4日通報，該員當  
23 日4小時加班，公司給付金額為1,646元（基本薪給65,846  
24  $\div 240 \times \langle 2 \times 4/3 + 2 \times 5/3 \rangle = 1,646$ 元）累計至超時工作報酬  
25 工資項目中。」等語，對照原告指派代表受檢時，於薪給  
26 資料簽認表示對於所僱勞工李君於112年9月4日3時30分至  
27 7時30分有延長工時4小時之情事，原告僅給付勞工李君延  
28 長工時工資1,646元。

29 (6)惟查，觀諸勞工李君之薪資項目，該「領班加給」、「全  
30 勤獎金」均具有勞務對價及經常性可取得之給與，確屬工  
31 資，則應計入平日每小時工資額，原告應給付勞工李君延

01 長工時工資為2,369元（〈基本薪給65,846元＋領班加給  
02 3,000元＋全勤獎金2,195元〉÷30天÷8時×2×4小時＝2,36  
03 8.03元，小數點後無條件進位至整數位），原告未將屬工  
04 資項目之領班加給及全勤獎金計入平日每小時工資額，僅  
05 發給1,646元，致未足額給付李君延長工時工資，確有違  
06 反勞基法第24條第1項規定，洵堪認定。

07 (7)再者，原告對於所僱勞工，一再有發生「未」將「領班加  
08 給」、「全勤獎金」計入平日每小時工資額，導致未足額  
09 給付延長工時工資等情，而屢屢遭各地勞動主管機關裁罰  
10 在案，早已有最高行政法院110年上字第46號、最高行政  
11 法院109年判字第217號判決，均明確揭櫫肯認「領班加  
12 給」、「全勤獎金」等薪資項目，形成制度性及常態性措  
13 施，並非隨機性或臨時性措施，且以勞工擔任特定職務、  
14 勞工之出勤及工作狀況為基礎所給與，具有勞務對價性  
15 質，自屬勞工因提供勞務所給付之經常性對價，當認為勞  
16 基法第2條第3款所定義之工資範疇，原告狀稱主張：上開  
17 各該薪資項目屬於恩惠性給與及非經常性獲得、原告無故  
18 意或過失等語，顯不可採。

19 2、據此，被告依勞基法第24條第1項、第79條第1項第1款、  
20 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  
21 一裁罰基準附表第20項次戊類規定，審酌原告為實收資本  
22 額超過1億元之戊類事業單位及3年內第1次違反，於法定  
23 罰鍰額度內，裁處原告5萬元，並公布原告名稱、負責人  
24 姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，裁量適法無瑕  
25 疵，於法並無違誤。

26 3、另本件原告狀稱其未將「全勤獎金」及「領班加給」納為  
27 計算加班費之全薪計算基礎，係依法令或依職務命令之行  
28 為，依行政罰法第11條，應不予處罰，又原告行為時並無  
29 任何故意亦不具過失，被告之處分違反行政法上之「歸責  
30 原則」。惟查：

31 (1)按「勞基法是國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制

01 定，凡勞基法所規範的事業單位，均應適用勞基法第24條  
02 規定計發延長工作時間工資，並不因勞工係服務於民營企  
03 業或國營事業而有差異，俾貫徹法律保護勞工之旨；且國  
04 營事業與所屬勞工之勞雇關係，與一般民營事業亦無二  
05 致，不應因服務單位不同，有不合理的差別對待，而違反  
06 憲法第7條平等原則。依此，為促進經濟建設及國家資本  
07 有效利用，國營事業管理相關法令，對於國營事業所屬員  
08 工之人事安排、勞動條件之規範，縱不同於勞基法規定，  
09 亦不得低於勞基法所定勞工勞動條件之最低標準。再者，  
10 國營事業管理法第14條規定：『國營事業應摶節開支，其  
11 人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外  
12 之開支。』旨在避免國營事業虛設名目，浮濫發給員工薪  
13 資及其他福利，並未排除勞基法之適用。同法第33規定：  
14 『國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他  
15 人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關  
16 擬訂辦法，報請行政院核定。』則授權國營事業主管機關  
17 得以法規命令訂定國營事業人員相關人事管理事項，惟依  
18 上開說明，勞基法所定之勞動條件既係最低標準，國營事  
19 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  
20 行政規則，如涉及員工薪資計算之勞動條件者，自不得抵  
21 觸法律位階之勞基法相關規定；倘與勞基法規定不相符  
22 合，且其規範內容低於勞基法所定之最低標準者，自應優  
23 先適用勞基法之相關規定，尚不生義務衝突之問題。」  
24 （參照最高行政法院109年度判字第217號判決意旨）。

25 (2)查，依據前揭行政法院實務見解所揭示，國營事業管理法  
26 第14條及勞基法之立法意旨相異，原告不得以其為國營事  
27 業，應適用行政院或經濟部發布之行政規則或令函為由，  
28 而逕行排除勞基法第2條第3款及勞基法施行細則第10條規  
29 定之適用；況經濟部非勞基法之主管機關，對全勤獎金或  
30 領班津貼是否計入全薪基礎計算，非有權解釋機關，不得  
31 片面發布函釋即逕予排除勞基法第2條第3款之適用。甚

01 且，上開最高行政法院判決語重心長於判決理由中表示，  
02 長久以來原告屢因未將屬工資性質之全勤獎金等各項加給  
03 津貼之給付計入工資，遭各地方勞動主管機關裁罰，原告  
04 對此客觀情勢及處境均已知悉，惟仍主張其為經濟部所屬  
05 國營事業，須採單一薪給用人費率制發放工資為由，逕予  
06 排除其所應正確適用之勞基法相關規定，致違反勞基法第  
07 24條規定，迄今猶未見採取任何積極作為，無視法律明文  
08 與勞工權益，自難謂無任何故意亦不具過失或有行政罰法  
09 第11條依法令或依職務命令之行為不予處罰之情形，原告  
10 主張顯不可採。

11 (二) 聲明：原告之訴駁回。

#### 12 四、爭點：

13 (一) 原告給付李君之「領班加給」及「全勤獎金」是否屬於勞  
14 基法第2條第3款所規定之「工資」，而應計入同法第24條  
15 所規定之延長工作時間之加給計算？

16 (二) 原告是否具備責任條件？

17 (三) 本件是否有行政罰法第11條第1項規定之阻卻違法事由？

18 (四) 原處分裁處原告罰鍰5萬元部分，有無原告所指違反「比  
19 例原則」及「平等原則」之違法情事？

#### 20 五、本院的判斷：

21 (一) 前提事實：

22 「爭訟概要」欄所載之事實，除如「爭點」欄所載外，其  
23 餘事實業為兩造所不爭執，且有公司基本資料1份（見本  
24 院卷第7頁至第9頁）、桃園市政府勞動局勞動條件檢查紀  
25 錄表影本1份、桃園市政府勞動局訪談紀錄影本1份（見原  
26 處分卷第71頁至第74頁）、台灣電力股份有限公司石門發  
27 電廠天災、事變、突發事件停止勞工假期報備單影本1  
28 紙、桃園市政府勞動局天災事變突發事件延長工時停止假  
29 期通報表影本1份（見原處分卷第75頁、第77頁、第78  
30 頁）、單位刷卡資料列印影本1紙、台灣電力公司員工加  
31 班通報單影本1紙、台灣電力公司人員加班出勤卡影本1紙

01 (見原處分卷第79頁、第81頁、第82頁)、台灣電力公司  
02 薪給清單影本1紙、員工加班費明細查詢影本1紙(見原處  
03 分卷第85頁、第86頁)、原處分影本1份、訴願決定影本1  
04 份(見本院卷第33頁至第35頁、第40頁至第49頁)足資佐  
05 證,是除如「爭點」欄所載外,其餘事實自堪認定。

06 (二)原告給付李君之「領班加給」及「全勤獎金」屬於勞基法  
07 第2條第3款所規定之「工資」,而應計入同法第24條第1  
08 項所規定之延長工作時間之加給計算:

09 1、應適用之法令:

10 (1)勞基法:

11 ①第1條:

12 為規定勞動條件最低標準,保障勞工權益,加強勞雇關  
13 係,促進社會與經濟發展,特制定本法;本法未規定  
14 者,適用其他法律之規定。

15 雇主與勞工所訂勞動條件,不得低於本法所定之最低標  
16 準。

17 ②第2條第3款:

18 本法用詞,定義如下:

19 三、工資:指勞工因工作而獲得之報酬;包括工資、薪  
20 金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方  
21 式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與  
22 均屬之。

23 ③第24條第1項:

24 雇主延長勞工工作時間者,其延長工作時間之工資,依  
25 下列標準加給:

26 一、延長工作時間在二小時以內者,按平日每小時工資  
27 額加給三分之一以上。

28 二、再延長工作時間在二小時以內者,按平日每小時工  
29 資額加給三分之二以上。

30 三、依第三十二條第四項規定,延長工作時間者,按平  
31 日每小時工資額加倍發給。

01 ④第32條第1項、第4項：

02 雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主  
03 經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意  
04 後，得將工作時間延長之。

05 因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時  
06 間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延  
07 長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報  
08 當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補  
09 給勞工以適當之休息。

10 ⑤第79條第1項第1款：

11 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百  
12 萬元以下罰鍰：

- 13 一、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五  
14 條、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、  
15 第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九  
16 條第一項或第五十九條規定。

17 ⑥第80條之1第1項：

18 違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事  
19 業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反  
20 條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應  
21 按次處罰。

22 (2)勞基法施行細則：

23 ①第10條：

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

26 一、紅利。

27 二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特  
28 殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他  
29 非經常性獎金。

30 三、春節、端午節、中秋節給與之節金。

31 四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。

- 01 五、勞工直接受自顧客之服務費。
- 02 六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。
- 03 七、職業災害補償費。
- 04 八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支
- 05 付之保險費。
- 06 九、差旅費、差旅津貼及交際費。
- 07 十、工作服、作業用品及其代金。
- 08 十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關
- 09 指定者。

10 ②第20條之1：

11 本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：

- 12 一、每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四
- 13 十小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項
- 14 或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為
- 15 超過變更後工作時間之部分。

16 二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。

17 (3)行政罰法第7條：

18 違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處

19 罰。

20 法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機

21 關或其他組織違反行政法上義務者，其代表人、管理人、

22 其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員

23 之故意、過失，推定為該等組織之故意、過失。

24 (4)桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準：

25 ①第2點：

26 本府處理違反本法事件統一裁罰基準依附表之規定。

27 前項附表次數之累計，以同一行為人該次違規裁罰時，

28 往前回溯三年內，違反本法同條項規定並經裁處之次數

29 累計之。

項次	裁罰依據 (本法)	罰鍰額度	違反本法 之法條	違反事實	裁罰基準 (新臺幣)
20	第七十九	處新臺幣	第二十四	雇主未依	(五)戊類：

01

	條第一項第一款	二萬元以上一百萬元以下罰鍰	條第一項	本法第二十四條第一項規定給付勞工延長工作時間之工資。	1、違反本法第二十四條、第三十二條、第三十四條、第三十六條或第三十九條規定者： (1)第一次違規處五萬元罰鍰。 (2)第二次違規處十萬元罰鍰。 (3)第三次違規處十五萬元罰鍰。 (4)第四次違規處三十萬元罰鍰。 (5)第五次違規處五十五萬元罰鍰。 (6)第六次違規處八十萬元罰鍰。 (7)第七次以上違規處一百萬元罰鍰。
--	---------	---------------	------	----------------------------	--

02

②第3點第5款：

03

雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：

04

(五)戊類：

05

1、上市或上櫃之事業單位。

06

2、依法辦理公司登記或商業登記，且實收資本額或在中華民國境內營運資金超過新臺幣一億元之事業單位。

07

08

3、依信用合作社法設立之信用合作社。

09

2、按「勞基法上所稱之『工資』，乃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，且須藉由其是否具『勞務對價性』及是否屬『經常性給與』而為觀察，並應就雇主給付予勞工金錢之實質內涵，即給付之原因、目的及要件等具體情形，依一般社會

10

11

12

13

14

15

01 通念以為判斷，而非僅以雇主給付時所使用之『名目』為  
02 準。是雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對  
03 勞工提供之勞務反覆應為之給與，無論其名義為何，如在  
04 制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之  
05 對價（報酬），即具工資之性質。」（參照最高行政法院  
06 109年度判字第189號判決）。

### 07 3、經查：

- 08 (1)「臺灣電力股份有限公司各單位設置領班辦法（經濟部經  
09 臺〈51〉人字第1936號令准〈人力資源處主辦〉、〈51〉  
10 管人字第1538號通知公佈實施〈人力資源處主辦〉）」第  
11 1點：「本公司各單位為使基層幹部便於推動工作，加強  
12 工作責任及工作安全，以提高工作成果起見，凡擔任同一  
13 類型工作人數較多，有設置領班之必要者，得依本辦法之  
14 規定，於報請總管理處核准後，設置領班。」、第2點第1  
15 款：「設置領班必須符合下列各項條件：1. 因工作上需  
16 要，須經常分班工作，且須有人領導者。」（見本院卷第  
17 161頁）；又「台灣電力股份有限公司各單位設置領班、  
18 副領班要點（109年4月28日發布〈人力資源處主辦〉）」  
19 第1點：「為使各單位基層幹部便於推動工作，加強工作  
20 責任及工作安全，以提高工作成果起見，凡從事現場同一  
21 類型工作人數較多，得編制工作班並設置領班、副領班，  
22 本公司為規範各單位設置工作班，並有效管控領班、副領  
23 班之設置，特訂定本要點。」、第2點第1款：「各單位編  
24 制工作班並設置領班、副領班，必須符合下列各事項：1.  
25 因工作上需要，須經常分班工作，且須有人領導者。」  
26 （見本院卷第155頁）。據上，足見原告所給付之領班加  
27 給係因工作上需要，經常性地分班領導，顯係經由勞工提  
28 供相當之勞務後，經常性按月發給之對價（報酬），故原  
29 告所屬勞工李君所支領之「領班加給」，因具備「勞務對  
30 價性」及「經常性給與」之性質，揆諸前開規定及說明，  
31 核屬勞基法第2條第3款所指之「工資」，而應計入同法

01 第24條第1項所規定之延長工作時間之加給計算。

02 (2)又原告發給「全勤獎金」之依據（即經濟部所屬事業機構  
03 人員訓練及差勤管理要點第9點）規定：「各機構僱用人  
04 員全月未請假者（公假、特別休假、婚假、喪假、公傷病  
05 假、家庭照顧假、生理假、產檢假、產假、陪产假及骨髓  
06 或器官捐贈假除外），得依經濟部所屬事業經營績效獎金  
07 實施要點所訂全勤獎金加發1日薪資。但有遲到、早退、  
08 無正當理由未在工作崗位、曠工等出勤情形不良者，不予  
09 發給。」（見原處分卷第96頁）。據之可知，全勤獎金係  
10 原告依勞工之出勤狀況所給與，自屬勞工因工作所獲得之  
11 報酬，而有勞務對價之性質；且原告核發全勤獎金，具有  
12 一定之給付方式及標準，在一般情況下符合標準者均得經  
13 常領取，則該全勤獎金亦屬經常性之給與。基此，本件全  
14 勤獎金項目之給與已訂明規範標準，形成制度性及常態性  
15 措施，並非隨機性或臨時性措施，自屬勞工因提供勞務所  
16 給付之經常性對價，揆諸前開規定及說明，核屬勞基法第  
17 2條第3款所指之「工資」，亦應計入同法第24條第1項所  
18 規定之延長工作時間之加給計算；再者，因原告係因應海  
19 葵颱風（天然災害）來襲，為防汛作業需求，使其所僱勞  
20 工李君於112年9月4日3時30分至7時30分延長工時4小時，  
21 乃係依勞基法第32條第4項之規定延長工作時間，自應依  
22 勞基法第24條第1項第3款所規定之標準計算加給，是原告  
23 僅依同條項第1款、第2款予以計算，核屬有誤，合予指  
24 明。

25 (3)雖原告就此部分執前揭情詞而為主張；惟查：

26 ①按勞基法第1條第1項後段規定：「本法未規定者，適用  
27 其他法律之規定。」，可知於勞工權益、勞動條件等事  
28 項，應優先適用勞基法，僅於勞基法未規定時，始得適  
29 用其他相關法規，是雖原告所僱勞工各項薪給均應依照  
30 經濟部相關法令核發，惟其是否屬於勞基法第2條第3款  
31 所指之「工資」，本應由勞基法之規定予以判斷，核無

01 疑義。故原告雖係實施「單一薪給制度」之經濟部所屬  
02 事業機構，但若有非「單一薪給制度」所未簡併之支  
03 給，則該支給仍應視其是否符合勞基法之規定而認定性  
04 質，自不可因非屬「單一薪給」之範圍，即謂非屬勞基  
05 法第2條第3款之「工資」，是原告以經濟部相關函文而  
06 主張「領班加給」、「全勤獎金」非屬勞基法第2條第3  
07 款之「工資」，要無足採。

08 ②所謂恩惠性給付乃係雇主為改善勞工生活而給付非經常  
09 性給與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質  
10 之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上  
11 之經常性給與有別（參照最高法院86年度台上字第255  
12 號判決），而「領班加給」具勞務對價之性質，且屬經  
13 常性之給與，業如前述，此核與恩惠性給付之競賽獎  
14 金、特殊功績獎金、三節獎金性質大相逕庭；蓋前者為  
15 勞工因上班時間付出勞力而獲得之對價且具經常性，並  
16 無射倖成分抑或須視雇主之評價而發放，其重點在於勞  
17 務之提供，即「勞務本身」；後者則係雇主為加強施  
18 工、督導績效等目的下所發放之給付，乃勞工完成工作  
19 後，雇主就其所為之評價，係含有射倖成分，並需視雇  
20 主之評價結果而決定是否發放，端賴特定之事由發生及  
21 特定之表現，所核發臨時性、斷續性之給付，而非屬經  
22 常性之給與，兩者性質迥然不同，是原告以所發給之  
23 「領班加給」係恩惠性之給予，非屬勞務之對價，故毋  
24 庸於計算勞基法第24條第1項所規定之延長工作時間之  
25 加給時予以納入，當無足採。

26 ③又所謂「激勵性給與」應係指雇主為一定目的而支付，  
27 屬勉勵性之給與者，因非勞力所得，應屬勞基法施行細  
28 則第10條第2款所規定之「獎金」，故難謂係勞基法第2  
29 條第3款所指之「工資」，然原告發給之「全勤獎金」  
30 具勞務對價之性質，且屬經常性之給予，業如前述，是  
31 原告僅執經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點第1

01 點、第3點、第5點及經濟部所屬事業機構人員訓練及差  
02 勤管理要點第9點等規定，而謂該「全勤獎金」係慰  
03 勞、獎勵僱用人員之性質，不具勞務對價性，且預算來  
04 源為公司經營績效獎金，整體可核發額度受公司經營狀  
05 況影響，而不具經常性等節，亦無足採。

06 4、從而，被告認原告未將李君屬工資項目之領班加給及全勤  
07 獎金計入平日每小時工資額，致未足額給付李君延長工時  
08 工資，且具備責任條件（詳下述），乃以原處分裁處原告  
09 前揭處罰內容，觀諸前開規定，依法洵屬有據。

10 （三）原告具備責任條件：

11 1、按「『違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不  
12 予處罰。』行政罰法第7條第1項定有明文，相同意旨更早  
13 經司法院釋字第275號解釋明示在案。而所謂故意，係指  
14 行為人對於構成違規之事實，明知並有意使其發生者，或  
15 行為人對於構成違規之事實，預見其發生而其發生並不違  
16 背其本意者而言；所謂過失則係指行為人雖非故意，但按  
17 其情節應注意，並能注意，而不注意者，或行為人對於構  
18 成違規之事實，雖預見其能發生而確信其不發生者而  
19 言。」（參照最高行政法院98年度判字第1374號判決）。

20 2、查原告前因未將屬「工資」性質之「全勤獎金」、「領班  
21 加給」計入「工資」以計算相關之給付，遭勞動主管機關  
22 裁罰，雖經原告提起訴願而遭駁回，嗣提起行政訴訟，亦  
23 遭判決駁回確定，此有最高行政法院110年度上字第46號  
24 判決〈判決日期：111年12月22日〉、109年判字第217號  
25 判決〈判決日期：109年4月16日〉（見本院卷第87頁至第  
26 97頁、第99頁至第105頁）附卷可稽，是原告之代表人、  
27 管理人對「全勤獎金」、「領班加給」應計入「工資」以  
28 計算相關之給付一節，於本件行為時當已明知，然卻捨之  
29 不為致構成本件違規事實，當屬出於故意，且應推定為原  
30 告之故意，而原告就此亦未主張及提出證據、證據方法以  
31 供證明或調查而足以推翻所受故意之推定，故自應認原告

01 具備故意之責任條件無訛。

02 (四) 本件並無行政罰法第11條第1項規定之阻卻違法事由：

03 按「惟阻卻違法事由之適用，本屬法令適用之例外，應從  
04 嚴解釋，以防行政罰之規制原則遭行為人透過『誤用法  
05 令』阻卻違法而輕易架空。是以，該規定所稱之『法  
06 令』，係指行為人『應正確且合比例的適用』之法律、法  
07 規命令、行政規則等一般性、抽象性等具有法拘束力之規  
08 範而言，如行為人所依據之法令與上位階法規範牴觸而無  
09 效（憲法第172條參照），抑或與其所應正確適用之法規  
10 範相牴觸而無適用之餘地，然行為人仍執意依據該錯誤之  
11 法令為之，或其適用該法令時不符合比例原則，致違反行  
12 政法上之義務，自不該當行政罰法第11條第1項所定之阻  
13 卻違法事由。」（參照最高法院106年度判字第585號  
14 判決）；次按行政罰法第11條第1項固規定：「依法令之  
15 行為，不予處罰。」，惟解釋上，行政機關自行發布之行  
16 政規則或函釋，若牴觸非其主管之法令時，則該行政機關  
17 及其所屬公營機構即不得據以主張此乃依法令之行為，不  
18 予處罰。否則，行政院及其所屬部、會若一方面要求人民  
19 須遵守勞基法之相關規定，卻另一方面自行發布行政規則  
20 或函令以利公營機構規避勞基法之相關規定，其情節無異  
21 「只准州官放火，不准百姓點燈」，行政院及勞動部又何  
22 以要求全國民營公司行號應遵守勞基法之相關規定？則縱  
23 使行政院及經濟部函令認為原告所發給員工之單一薪給外  
24 之其他加給非屬工資，然關於工資認定仍應依勞基法第2  
25 條第3款為判斷依據，並非可任由行政機關自行認定；再  
26 者，國營事業管理法第14條固規定：「國營事業應摶節開  
27 支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標  
28 準以外之開支」、同法第33條亦規定：「國營事業人員之  
29 進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除  
30 法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行  
31 政院核定。」，是原告既為國營事業之一，有關原告給付

01 李君之「領班加給」及「全勤獎金」是否屬勞基法第2條  
02 第3款所規定之「工資」，而應計入同法第24條第1項所規  
03 定之延長工作時間之加給計算，一方面應遵照勞基法第2  
04 條第3款之規定，另一方面在國營事業管理法之拘束下，固  
05 亦受行政院（含轄下主管國營事業之經濟部）規定標準之  
06 管理，然由法律體系而言，國營事業管理法對國營事業之  
07 管理，包括對勞工實施所謂「單一薪給」制之薪給標準，  
08 依本院前開論述，關於原告所給付李君之「領班加給」及  
09 「全勤獎金」之性質認定，仍不能違反或逸脫勞基法第2  
10 條第3款對「工資」之認定範圍，且縱有國營事業管理法  
11 與行政命令、函釋為據，亦不得執之而主張本件違規行為  
12 屬行政罰法第11條第1項規定得阻卻違法之「依法令行  
13 為」。

14 (五) 原處分裁處原告罰鍰5萬元部分，並無原告所指違反「比  
15 例原則」及「平等原則」之違法情事：

16 1、應適用之法令：

17 行政程序法：

18 ①第6條：

19 行政行為，非有正當理由，不得為差別待遇。

20 ②第7條：

21 行政行為，應依下列原則為之：

22 一、採取之方法應有助於目的之達成。

23 二、有多種同樣能達成目的之方法時，應選擇對人民權  
24 益損害最少者。

25 三、採取之方法所造成之損害不得與欲達成目的之利益  
26 顯失均衡。

27 2、按行政程序法第7條係比例原則落實於行政程序法之明文  
28 規定，其內容包括「合適性原則」（所採取之方法有助於  
29 目的之達成）、「必要性原則或侵害最小原則」（有多種  
30 同樣能達成目的之方法時，應選擇對人民權益侵害最小  
31 者）及「狹義比例原則或均衡性原則」（採取之方法所造

成之侵害不得與欲達成目的之利益顯失均衡)。

3、查被告認原告有違反勞基法第24條第1項規定之行為，乃作成原處分予以裁罰，自有助於達成禁止違規行為之目的，合於「合適性原則」；且為達成上開之目的，所得選擇之方法，依法（勞基法第79條第1項第1款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第20項次戊類規定）就罰鍰部分即應裁處「5萬元」，而原告所指情事亦顯非屬法定得減輕或免除其處罰之事由，是原處分裁處原告罰鍰5萬元部分，合於「必要性原則或侵害最小原則」；又衡諸第24條第1項之規定旨在規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展（參照勞基法第1條第1項），故此罰鍰處分雖影響原告之財產權，但基於此欲達成之目的，亦無違反狹義比例原則，故當無原告所指違反「比例原則」及其所泛稱違反「平等原則」等情事。

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

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

中 華 民 國 114 年 8 月 22 日

審判長法官 劉正偉

法官 陳宣每

法官 陳鴻清

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，向本院地方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，

01 逕以裁定駁回。  
 02 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  
 03 法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不  
 04 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）  
 05

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，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。	

06 中 華 民 國 114 年 8 月 22 日  
 07 書記官 李芸宜

