

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第二庭

114年度地訴字第28號

114年12月24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 康賢綜律師

吳兆原律師

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23日勞動法訴二字第1130013479號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

本件原告不服被告所為新臺幣（下同）2萬元之罰鍰及公布其名稱等不利處分，依行政訴訟法第104條之1第1項第2款規定，應適用通常訴訟程序，以地方行政法院為第一審管轄法院。

二、事實概要：

原告從事發電業，為適用勞動基準法(下稱勞基法)之行業。被告所屬勞動局於民國113年4月11日至原告桃園市龍潭區大平里石門寮石門發電廠實施勞動檢查，發現原告使所僱勞工連昭鑑(下稱連君)於112年3月19日例假日停止假期而出勤工作，惟於計算連君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，未依法發給連君該例假日工資。案經被告審認屬實，以

01 原告違反勞基法第40條第1項規定，以113年6月7日府勞條字
02 第11301520261號裁處書(下稱原處分)，依同法第79條第1第
03 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
04 件統一裁罰基準附表項次49規定，處罰鍰2萬元，並公布原
05 告名稱及負責人姓名等處分內容。原告不服，提起訴願，經
06 勞動部決定駁回，原告遂提起本件行政訴訟。

07 三、原告起訴主張：

08 原告未將「領班加給」納為計算例假日出勤工資之薪資計算
09 基礎，係因「領班加給」依勞基法第2條之定義，衡非經常
10 性給予，而係恩惠性給予，非屬勞務之對價，毋庸納入薪資
11 計算。又「全勤獎金」性質係考核獎金，非屬勞務之對價，
12 衡非經常性給予，並非工資，於計算例假日出勤之加倍工資
13 時，毋庸納入薪資或加班費計算。原告為經濟部所屬事業機
14 構，關於員工待遇，須受國營事業管理法及行政院等上級機
15 關制定之規定所拘束，原告均依據國營事業管理法第14條之
16 規定及行政院、經濟部之相關規定依法辦理員工給支事宜，
17 實施用人費率單一薪給制度，非原告所能單獨主張或片面改
18 變作法，係依法令或依職務命令之行為，依行法罰法第11
19 條，應不予處罰。原告無任何故意亦不具過失，而係依上開
20 國營事業管理法第14條之規定及行政院、經濟部之相關規定
21 依法辦理員工給支事宜，被告逕為原處分，違反行政法上歸
22 責原則。被告以原處分逕對原告進行裁處，而未依行政程序
23 法第165條規定以輔導、協助、勸告、建議或其他不具法律
24 上強制力之行政指導方法，促請原告為一定作為或不作為之
25 行為，亦不符比例原則、平等原則，自應予撤銷。爰聲明：
26 原處分及訴願決定均撤銷。

27 四、被告則以：

28 查112年3月19日為週日，且該日原告所僱勞工連君原排定為
29 例假，原告因石門發電廠電力供應機組大修，為穩定供電需
30 求及民生經濟，依勞基法第40條規定因突發事件通報被告機
31 關，而使本件連君於112年3月19日停止例假，並於該日7時

01 至20時之期間出勤合計13小時。據此，原告依勞基法第40條
02 第1項規定，應加倍發給工資予勞工連君。惟原告未將屬工
03 資項目之「領班加給」及「全勤獎金」計入平日每小時工資
04 額，致未足額給付連君出勤工資，確有違反勞基法第40條第
05 1項規定。又原告不得以其為國營事業，應適用行政院或經
06 濟部發布之行政規則或令函為由，而逕行排除勞基法第2條
07 第3款及同法施行細則第10條規定之適用；況經濟部非勞基
08 法之主管機關，對全勤獎金或領班津貼是否計入全薪基礎計
09 算，非有權解釋機關，不得片面發布函釋即逕予排除勞基法
10 第2條第3款之適用。原告屢因未將屬工資性質之全勤獎金等
11 各項加給津貼之給付計入工資，遭各地方勞動主管機關裁
12 罰，原告對此客觀情勢及處境均已知悉，自難謂無任何故意
13 亦不具過失或有行政罰法第11條依法令或依職務命令之行為
14 不予處罰之情形，原告主張顯不可採。爰答辯聲明：原告之
15 訴駁回。

16 五、本院之判斷：

17 (一)「領班加給」及「全勤獎金」是否屬工資範疇？原告是否未
18 足額給付勞工停止假期之出勤工資？被告核認原告有違反勞
19 基法第40條1項之違規情事，有無違誤？

20 1.本件應適用之法令：

21 (1)勞基法第1條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工
22 權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；
23 本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動
24 條件，不得低於本法所定之最低標準。」第40條第1項規
25 定：「因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要
26 時，得停止第36條至第38條所定勞工之假期。但停止假期之
27 工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。」第79條第1項
28 第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元
29 以上100萬元以下罰鍰：一、違反……第34條至第41條……
30 規定。」第80條之1第1項規定：「（第1項）違反本法經主
31 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

01 名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限
02 期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。（第2項）主管
03 機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違
04 法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」

05 (2)次按勞基法第2條第3款規定：「本法用詞，定義如下：……

06 三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及
07 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
08 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」勞基法施
09 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
10 之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎
11 金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎
12 金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。
13 三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、
14 勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務
15 費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。
16 七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險
17 人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交
18 際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央
19 主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」可知，勞基
20 法上所稱之「工資」，乃勞工因工作而獲得之報酬，包括工
21 資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式
22 給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與，且須藉由
23 其是否具「勞務對價性」及是否屬「經常性給與」而為觀
24 察，並應就雇主給付予勞工金錢之實質內涵，即給付之原
25 因、目的及要件等具體情形，依一般社會通念以為判斷，而
26 非僅以雇主給付時所使用之「名目」為準。

27 2.依卷附原告於67年2月16日電人一字0000-0000號函節錄內容
28 記載：「茲為配合勞工安全衛生法令之施行，保障勞工安全
29 與健康，發揮現場領班功能，加重其權責，以提高工作效
30 率，各單位設置領班…(一)領班人員之派充：…(二)加重領班人
31 員之職責：…(三)領班人員薪級之提高：…」(見原處分卷第9

01 3頁)，足見原告所給付之領班加給係因工作上需要，常規性
02 分班領導，顯係經由勞工提供相當之勞務後，經常性按月發
03 給之對價，故原告所屬勞工連君所支領之「領班加給」，因
04 具備「勞務對價性」及「經常性給與」之性質，自屬勞基法
05 第2條第3款所指之工資。至原告主張若當月發生工安事件就
06 不會發給員工此類領班加給等語(見本院卷第20頁)，惟發生
07 工安事故究屬例外，自不影響「領班加給」具「經常性給
08 與」之性質，原告此部分主張並無可採。

09 3.原告發給「全勤獎金」之依據為經濟部所屬事業機構人員訓
10 練及差勤管理要點第9點規定：「各機構僱用人員全月未請
11 假者(公假、特別休假、婚假、喪假、公傷病假、家庭照顧
12 假、生理假、產檢假、陪产假及骨髓或器官捐贈假除外)，
13 得依經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點所訂全勤獎金加
14 發1日薪資。但有遲到、早退、無正當理由未在工作崗位、
15 曠工等出勤情形不良者，不予發給。」從上開規定可知，全
16 勤獎金係原告依勞工之出勤狀況所給與，自屬勞工因工作所
17 獲得之報酬，而有勞務對價之性質；且原告核發全勤獎金，
18 具有一定之給付方式及標準，在一般情況下，符合標準者均
19 得經常領取，則該全勤獎金亦屬經常性給與之工資。原告雖
20 執經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點第1點、第3點、第
21 5點等規定為據，主張全勤獎金係慰勞性質，不具勞務對價
22 性，預算來源為公司經營績效獎金，整體可核發額度受公司
23 經營狀況影響，不具經常性云云(見本院卷第145頁)。惟實
24 際上此全勤獎金之核發，未因原告虧損而有影響，此由卷附
25 網路查詢資料顯示原告連年虧損(見本院卷第181頁)，亦無
26 停發本件連君全勤獎金各情亦可明。益證，此全勤獎金之給
27 付項目不因原告虧損而有影響，且無礙於具「經常性給與」
28 之性質，核屬於勞基法所定工資甚明。是原告前揭主張，即
29 無足採。

30 4.至原告主張依國營事業管理法第14條規定及經濟部函釋，
31 「領班加給」、「全勤獎金」非屬工資云云。惟按國營事業

01 管理法第14條規定：「國營事業應摶節開支，其人員待遇及
02 福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支。」，
03 旨在避免國營事業虛設名目，浮濫發給員工薪資及其他福
04 利，並未排除勞基法之適用。另經濟部101年5月7日函略
05 以：「…歷年來員工加班費工資計算內涵，係以實際加班工
06 作時數按照單一薪給計算基礎給與，不包含任何加給、津貼
07 或獎金在內…。」等語(參原告起訴狀記載、見本院卷第21
08 頁)，惟經濟部非勞基法之主管機關，對有關領班加給及全
09 勤獎金是否納入勞基法之工資，即非有權解釋機關，原告自
10 不得依此由經濟部片面發布之函釋，作為逕予排除勞基法第
11 2條第3款規定適用之依據。是原告陳稱依國營事業管理法第
12 14條規定及上開經濟部函釋，按照單一薪給計算基礎給與薪
13 資，而主張「領班加給」、「全勤獎金」非屬勞基法第2條
14 第3款之工資云云，要無足採。

15 5.基此，本件「領班加給」、「全勤獎金」等項目之給與，皆
16 已訂明規範標準，形成制度性及常態性措施，並非隨機性或
17 臨時性措施，自屬勞工因提供勞務所給付之經常性對價，應
18 認均屬工資範疇，並應納入平日每小時工資額之計算基礎，
19 以計算休假日或例假日出勤工作之加倍工資。再查，原告所
20 僱勞工連君有於112年3月19日例假日停止假期出勤工作，且
21 原告未將「領班加給」及「全勤獎金」等項納入平日每小時
22 工資額計算基礎等節，均為兩造所不爭執，並有勞動條件檢
23 查紀錄表、訪談紀錄、原告石門發電廠天災事變突發事件停
24 止勞工假期報備單與通報單及報請被告准予核備函、勞工連
25 君112年3月19日至3月26日單位刷卡資料、112年3月19日員
26 工加班通報單、112年5月薪給資料及加班費明細(含112年3
27 月加班工資及明細)附卷可參(見原處分卷第69至89頁)。
28 從而，被告認定原告計算勞工連君停止假期之例假日出勤工
29 作工資時，未將「領班加給」及「全勤獎金」納入計算基
30 礎，而少發給工資，核已違反勞基法第40條第1項規定，即
31 屬有據，並無違誤。

01 (二)原處分所為裁處，是否適法有據？

02 1.原告是否具備責任條件？

03 (1)按行政罰法第7條第1項規定：「違反行政法上義務之行為非
04 出於故意或過失者，不予處罰。」準此，行政罰之責任，包
05 括故意及過失之違反行政法上義務行為均屬可罰。原告係適
06 用勞基法之行業，且為資本總額6,000萬元之公司，有其公
07 司基本資料查詢附本院卷第11頁可稽，則其自應注意遵守勞
08 基法之相關規定。惟原告長久以來，屢因未將屬工資性質之
09 全勤獎金、領班加給、夜點費、兼任司機加給等各項加給津
10 貼之給付計入工資，迭遭各地方勞動主管機關依個案適用個
11 別勞基法規條文裁罰，原告仍未積極改善而一再違規，顯屬
12 故意為之。

13 (2)按勞基法係國家為實現保護勞工之基本國策所制定，無論
14 公、私營事業單位與勞工約定之勞動條件均不得低於勞基法
15 規定之最低標準，俾貫徹法律保護勞工之旨，此觀諸前揭勞
16 基法第1條規定至明。是國營事業與所屬勞工之勞雇關係，
17 與一般民營事業亦無二致，不應僅因服務單位不同，恣意差
18 別待遇，亦即不得違反憲法第7條規定平等原則，為不合理
19 之差別待遇。則行政院就國營事業所屬人員之待遇及福利、
20 經濟部所頒行之辦法或規則均無從豁免勞基法之適用，倘訂
21 定之勞動條件與勞基法相抵觸時，自失其規範效力，尚不生
22 義務衝突之問題（最高行政法院109年度判字第217號、110
23 年度上字第722號判決意旨參照）。是原告自不得以前揭情
24 詞主張其為國營事業應適用行政院或經濟部發布之行政規則
25 或令函，須採單一薪給制度發放工資為由，而逕行排除勞基
26 法第2條第3款及同法施行細則第10條規定之適用。原告主張
27 其上開行為符合行政罰法第11條所稱依法令或依所屬上級公
28 務員職務命令之行為不予處罰云云，自非可取。原告亦不得
29 藉此客觀上顯然牴觸勞基法之違規事實，主張「義務衝
30 突」、「欠缺期待可能性」而訴求免予處罰。

31 2.被告以原處分裁處原告，均屬適法有據：

01 被告審酌原告違章情節，乃依勞基法第79條第1項第1款、第
02 80條之1規定及桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁
03 罰基準附表第49項次戊類部分，以原告違反勞基法第40條第
04 1項規定，其屬戊類事業單位者，同丁類之裁罰基準，而裁
05 處最低額2萬元罰鍰，並公布名稱等處分資訊，未逾越法定
06 裁量範圍，並無違反比例原則，亦無裁量濫用或裁量怠惰情
07 事，核係考量原告違章程度所為之適切裁罰，於法並無違
08 誤。又勞基法課予雇主應遵守第40條規定之行政法義務，並
09 無「輔導先行」之規定，是原告陳稱被告應依行政程序法第
10 165條規定以輔導、協助、勸告、建議或其他不具法律上強
11 制力之行政指導方式處理云云，顯不可採。另行政院或經濟
12 部等政府部門是否開會協商並探究相關法令修正，乃行政機
13 關內部政策之考量問題，惟無礙本件違章事實之認定及裁量
14 之基準，亦非本件訴訟所得審究。是以，原告據此主張被告
15 未採取上述以行政指導或建請行政部門協商等手段，卻逕自
16 對原告為本件裁罰，原處分違反比例原則、平等原則云云，
17 洵屬無稽。

18 (三)綜上所述，被告認定原告計算勞工連君停止假期之例假日出
19 勤工作之加倍工資時，未將「領班加給」及「全勤獎金」納
20 入計算基礎，而少發給工資，違反勞基法第40條第1項規
21 定，依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定作成原
22 處分，於法有據。訴願決定遞予維持，亦無不合，原告訴請
23 撤銷訴願決定及原處分，為無理由，應予駁回。

24 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，均與本件判
25 決結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

26 七、結論：

27 (一)原告之訴為無理由。

28 (二)第一審訴訟費用應由敗訴之原告負擔，爰宣示如主文第2項
29 所示。

30 中 華 民 國 115 年 1 月 7 日

31 審判長法官 蕭忠仁

法官 紀榮泰

法官 林禎瑩

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，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2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。 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。

(續上頁)

01

亦得為上訴審訴訟代理人	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。	

02

中 華 民 國 115 年 1 月 7 日

03

書記官 盧姿妤