最 高 行 政 法 院 裁 定

109年度裁字第628號

上　訴　人　太平洋崇光百貨股份有限公司
代　表　人　黃晴雯
訴訟代理人　王照宇　律師
被 上訴 人　桃園市政府
代　表　人　鄭文燦
訴訟代理人　黃士洋　律師
　　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108年12月26日臺北高等行政法院108年度訴字第1350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、本件上訴不合法而裁定駁回之規範依據說明：

1.按對於高等行政法院判決之上訴，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。依同法第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；而判決有同條第2項所列各款情形之一者，為當然違背法令。

2.當事人對於高等行政法院判決上訴，如依行政訴訟法第243條第1項規定，以高等行政法院判決有不適用法規或適用不當為理由時，其上訴狀或理由書應有具體之指摘，並揭示該法規之條項或其內容；若係成文法以外之法則，應揭示該法則之旨趣；倘為最高審判機關之裁判先例或司法院大法官解釋，則應揭示該裁判或解釋之字號或其內容。如以行政訴訟法第243條第2項所列各款情形為理由時，其上訴狀或理由書，應揭示合於該條項各款之事實。

3.上訴狀或理由書如未依此項方法表明，或其所表明者與上開法條規定不合時，或表明內容與判決合法性判斷缺乏關連性

者，即難認為已對高等行政法院判決之違背法令有具體之指摘，其上訴自難認為合法。

二、案件之原因事實及爭訟經過說明：

1.被上訴人於民國107年10月24日派員至上訴人所屬中壢分公司實施勞動條件檢查，發現有以下之違規事實，乃於107年12月13日作成府勞條字第1070307942號裁處書(下稱原處分)，依下述法規範，對上訴人作成「罰鍰新臺幣(下同)2萬元，並公布上訴人名稱及負責人姓名」之規制決定(其中公布上訴人名稱及負責人姓名部分之規制決定，已執行完畢)。

A.違規行為內容：

未將所雇勞工李明峰(下稱李君)之107年7月份值班津貼3,000元(每天500元，李君當月值班6天)計入工資總額，據以計算李君107年7月份之延長工時工資(正確金額應為7,004元，上訴人計為6,493元)。

B.違規行為所涉及之相關法規範：

(1).勞動基準法第24條第1項規定：

雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給

一、二、三、……

(2).勞動基準法第2條第3款規定

本法用詞，定義如下：

一、……

二、……

三、工資：指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。

(3).勞動基準法第79條第1項第1款規定：

有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：

一、違反……第22條至第25條、……規定。

(4).勞動基準法第80條之1第1項規定：

違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

2.上訴人不服原處分，循序提起行政爭訟，經原審法院作成108年度訴字第1350號判決(下稱原判決)，駁回其所提處分撤銷訴訟。上訴人因此提起本件上訴。

三、原判決認事用法之概要說明：

1.首先指明本案法律爭議應適用之規範判準，並闡釋「工資」之定義。

2.其次為法律涵攝，確認下述事實及金額：

A.李君領自上訴人之107年7月份值班津貼3,000元，屬於勞動基準法第2條第3款所定義之「工資」。

B.李君於107年7月之值班次數為6次，合計22小時，其中應按「平日每小時工資」加給三分之一者計16小時；應按「平日每小時工資」加給三分之二者計6小時。全部應給付之延長工時工資應為7,004元(按本案「延長工時」中，另有「因李君於107年7月10日強颱來襲日上班」，依勞動基準法第24條第1項第3款規定，應按「平日每小時工資加倍加給」之9.5小時。此部分事實，原判決漏未論述，不過該9.5小時延長工時所對應之工資，確有計入上述7月份之延長工時總工資7,004元中，因此原判決此部分之事實認定結論尚無錯誤)。但上訴人計算李君於107年7月份之延長工時總工資，卻僅有6,493元，客觀上違反勞動基準法第24條第1項規定。

3.再則以「上訴人為大型百貨公司業者，經營多年且聘僱大量員工，就勞動基準法關於工資之規定，應知之甚詳。故可判定上訴人前開客觀違規行為，具有主觀上之可責性(符合故意責任要件)，被上訴人予以裁罰，於法無違。

4.至於有關上訴人主張「以往被上訴人之勞動檢查，對相同情節均未予糾正，足以形成信賴保護」一節。原判決則指明「

上訴人有關『信賴保護』之論述，實質上是主張『因不知其本件行為違法，故無違規故意存在』。但上訴人對勞動基準法相關規定知之甚詳，經驗法則上，沒有主張『構成要件錯誤，不具故意責任』之餘地」。

四、上訴人指摘原判決違法之理由則為：

1.本案之「值班津貼」乃是上訴人基於雇主地位，激勵員工目的所發放，非屬勞務工作所得報酬，無對價性、亦與經常性給予有別，且非延長工時之工資，不應列入工資總額計算。

2.上訴人對工資之計算方式，具備合法之確信，縱可能與法令有不符之處，上訴人就該計算方式亦無故意過失，亦已符合「信賴保護」之規定，依行政程序法第8條與行政罰法第7條第1項規定，自不應受罰。

五、經查：

1.原判決之認事用法大體尚無違誤(事實記載稍有遺漏，但金額計算並無錯誤)。而上訴意旨提出之法律適用論點，則是重覆在原審法院已提出之主張，並經原判決詳予論駁(有關「值班津貼是否屬工資」之法律涵攝爭議部分，見原判決書第4頁之論述；有關「本案有無信賴保護之適用，與上訴人有無違規故意」之法律適用爭議部分，見原判決書第5頁及第6頁之論述)。而原判決之該等論駁理由有何錯誤之處，亦未見上訴意旨有「針鋒相對」式之具體指摘，是其本件上訴理由顯然過於空泛，無從認屬對原判決違法事由之具體指摘。

2.是以前開上訴意旨無非是就原審法院所為之正確法律涵攝論斷，泛言該論斷不完備或有錯誤，但實質上並未具體表明原判決有何不適用法規、適用法規不當、或有行政訴訟法第243條第2項所列各款之違法情形，難認對該判決之如何違背法令已有具體之指摘。依首開規定及說明，應認其上訴為不合法。

六、據上論結，本件上訴為不合法。依行政訴訟法第249條第1項前段、第104條，民事訴訟法第95條、第78條，裁定如主文

。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　9　　日

最高行政法院第四庭

審判長法官　鄭　小　康

法官　劉　介　中

法官　林　文　舟

法官　林　玫　君

法官　帥　嘉　寶

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　9　　日

書記官　徐　子　嵐