臺北高等行政法院判決

108年度訴字第1350號

108年11月28日辯論終結

原　　告　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　　告　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，原告不服勞動部中華民國108年6月14日勞動法訴字第1080001307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、事實概要：

原告經被告派員於民國107年10月24日至其中壢分公司實施勞動條件檢查，查得未將所雇勞工李明峰（下稱李君）之值班津貼新臺幣（下同）3,000元（按：原處分誤載為2,500元）計入工資總額以計算該員107年7月份延長工時工資，被告乃以107年12月13日府勞條字第1070307942號裁處書（下稱原處分）處原告罰鍰2萬元，並公布原告名稱及負責人姓名（已公布完畢）。原告不服，乃循序提起行政爭訟。

二、原告起訴主張：

（一）原告之值班人員所提供之勞務與正常勞務提供不同，於值班時間內並無持續密集提供勞務之必要，且有休息室供值班人員睡覺休息，該值班時間已納入每日工時計算並發給工資，並非屬延長工時，原無須給付值班津貼；原告為激勵員工，自103年11月起，視營業及預算編列情形，酌量發給值班津貼予全部之值班工務同仁，該等值班津貼並非經常性給與，與勞務提供間並無等值對價關係，而為雇主基於恩惠性或勉勵性給與之給付，非屬工資。

（二）被告曾於104年間對原告行勞動檢查，當時原告已開始給付值班津貼，被告當時並未指謫原告計算工資方式有何違法情形，原告因此相信原告工資計算方式合法，產生法之確信，且無信賴不值得保護之情形，原告就工資之計算方式縱令可能與法不符，亦無故意過失，不應受罰等語。為此聲明求為判決確認原處分關於公布原告及負責人姓名部分違法，其餘部分及訴願決定撤銷。

三、被告則以：

（一）原告工務人員輪值夜班為固定常態工作制度，值班津貼為該值班時段之勞務對價，依據原告簽呈，凡輪值夜班者即得領取，核屬勞雇雙方因特定工作條件，形成固定常態工作，勞工因經常性提供勞務可得領取之報酬，該值班津貼制度一體適用於原告所有值夜班之工務人員，為經常性給與，且為確實付出勞力值夜班即可換取之勞務對價，屬工資甚明。原告所雇勞工李君所領之值班津貼，即為李君於夜間出勤工作後始得領取，為勞務對價報酬，且屬經常性給付，該值班津貼應屬工資。但原告未將其津貼計入工資總額以計算該員107年7月份延長工時工資，違反勞動基準法第24條第1項至明。

（二）原處分雖將原告漏未計入計算工資之值班津貼金額誤載為2,500元，惟本件重點在於原告「未」將值班津貼3,000元計入工資總額計算延長工時工資，此乃得隨時更正之誤寫誤算，尚不影響處分之合法性；又，縱使被告曾於104年間對原告進行勞動檢查，此未構成信賴行為，與信賴保護無涉，原告亦無從據以主張無故意或過失等語。並聲明求為判決駁回原告之訴。

四、本院判斷如下：

（一）按勞動基準法第24條第1項規定，延長工作時間之工資，依延長工作時間，按平日每小時工資額之一定倍數加給（延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上；再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上；依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給）；違者，依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定，處2萬元以上100萬元以下罰鍰，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。而本法所謂工資，依第2條第3款所示，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。申言之，凡雇主對勞工所給付者，就其實質內涵依據一般社會通念認定，具有勞務對價性及給付經常性者，均屬之，並不拘泥於名目。

（二）原告雇用勞工李君，未將李君值班津貼3,000元計入工資總額以計算107年7月份延長工時工資之事實，為兩造所不爭執，本件爭點無非該值班津貼是否具有工資之性質，而應計入工資總額計算。經查：

1.原告給付李君之值班津貼，為李君夜間值勤所得，此有原告中壢分公司107年7月-9月薪資明細、李君107年7月份每日刷卡記錄查詢、原告107年7月排班表可憑（附本院卷第55頁、第56頁、第61頁），並經原告課長江淑惠於被告勞動檢查訪談時證述綦詳，有被告勞動局勞動條件檢查紀錄表及訪談紀錄可稽（附本院卷第51頁至第54頁）。再稽之原告人力部103年10月13日簽呈，載明：「（三）值班津貼：1.工務值班時數於2013年之前為不納入工時，值班發給值班津貼每人每天1,000元，每人每月約有值班津貼5,000元；自2013年工時調整後將值班時數納入年度工時計算，因此取消值班津貼。2.因取消值班津貼造成工務同仁每月實質收入減少約5,000元，多次爭取回復原值班方式（不納入工時）；基於勞動法令之規範工務值班仍須納入工時，惟基於工務同仁之實質收入考量，擬發給值班津貼每人每天500元。」（附本院卷第97頁、第98頁），足徵原告發給「值班津貼」，絕非恩惠性、一時性之給與，凡所屬勞工提供夜間值班勞務，即給付該對價，具有勞務對價性及給付經常性至明，乃為勞動基準法第2條所示之工資無誤。原告以該簽呈為據，指該值班津貼原無須給付，惟為激勵員工，始視營業及預算編列情形酌量發給，乃恩惠性之給付云云，實無視於上開簽呈已表明，該值班津貼即係夜間值班者因特殊工作條件，而自固定常態工作中可取得之給與；誤以為只要該給付出於雇主主觀上激勵員工之名，或其金額得視業務狀況浮動調整，即無勞務對價性及給付經常性，自無可採。

2.經勾稽李君107年7月刷卡記錄及加班資料維護（本院卷第57頁、第59頁），其該月份值班次數為6次，計22小時，

按平日每小時工資額加給三分之一者計16小時，加給三分之二者計6小時；其107年8月份之薪資明細中，值班津貼為3,000元（6次x 500元/次）；如依勞動基準法之標準加給，原告應以平日每小時工資額171.46元【（本薪34,850元＋伙食費1,800元＋餐券津貼900元＋免稅餐券津貼600元＋值班津貼3,000元）÷ 30日÷ 8小時】計算應給予李君之延長工資，計7,004元（16小時x 1.33× 171.46元＋6小時x 1.667× 171.46元），惟原告僅以平日每小時工資額158.96元【（本薪34,850元＋伙食費1,800元＋餐券津貼900元＋免稅餐券津貼600元）÷ 30日÷ 8小時】計算給予李君之延長工資計6,493元（16小時x 1.33× 158.96元＋6小時x 1.667× 158.96元），有違勞動基準法第24條第1項。

（三）原告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，知之甚詳，相關事例也經其人力部門研究，此觀諸上開簽呈內容所載其人事作業如何考量值班時數是否納入工時，以及值班津貼存廢等因素即明；然猶未將特殊工作條件者（夜間工作）之加給（夜間工作對員工身體及家庭生活之負擔加重，應提高對待給付）計入其工資總額以計算延長工時工資，具有違反勞動基準法第24條第1項故意至明。揆諸首揭法文，原處分以原告違反上開條項規定，而裁處同法第79條第1項第1款法定最低罰鍰，並依同法第80條之1第1項規定，公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，自屬有據。至於原處分誤載李君加班津貼數額，於原告是否將該津貼計入工資總額為延長工時工資之計算與認定，均無影響，併此敘明。

（四）原告以被告曾於104年間對原告行勞動檢查，對同樣情節

並未糾正計算工資方式違法，因此產生信賴，而無違章之故意過失可言。然則，違反秩序主體是否具備故意過失，屬於受罰主觀責任要件存否討論之範疇；而信賴保護，則係討論人民對行政處分存續具有之利益，要求維持違法之授益行政處分；二者全然無涉。原告主張信賴保護，究其實際，乃主張因被告檢查疏失，導致其不知行為該當法律處罰規定之構成要件事實，產生所謂「構成要件錯誤」，而無故意可言。但是，原告就勞動基準法關於工資之規定，知之甚詳，已如前述，並無不知其行為違章之可能，將被告前次檢查疏失引為構成要件錯誤之諉詞，殊無可採。

五、綜上，原告主張均無可採。原處分認事用法均無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告求為確認原處分關於公布原告及負責人姓名部分違法，其餘部分及訴願決定撤銷，為無理由，應予駁回。

據上，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　26　　日

臺北高等行政法院第一庭

審判長法　官　許瑞助

法　官　程怡怡

法　官　楊得君

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，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示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（須按他造人數附繕本）。

三、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241條之1第1項前段）

四、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1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.上訴人或其法定代理人具備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，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，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　、　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　所示關係之釋明文書影本及委任書。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　26　　日

書記官　李芸宜