臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5L0;@108年度訴字第

）FKT64W1Z1X5L0;@108年7月11日辯

原　　告　桃園大眾捷運股份有限公司
代　表　人　劉坤億（董事長）
訴訟代理人　林家慶　律師
被　　告　新北市政府
代　表　人　侯友宜（市長）
訴訟代理人　張享琦
　　吳志浩

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1月4日勞動法訴字第1070017493號訴願決定，經臺灣新北地方法院以108年度簡字第9號行政訴訟裁定移送審理，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：原告係從事大眾捷運系統運輸業，為適用勞動基準法之行業。經被告勞動檢查處於民國107年4月2日至原告新北案場實施勞動檢查，發現原告使所僱勞工李忠原（107年1月份）、簡裕峰（107年1月份）及陳柔伊（107年1月份及2月份）等人（以下合稱李忠原等3人）延長工作時間，惟於計算李忠原等3人之延長工時工資時，未將應屬工資性質之「夜點費」及「危險加給」項目納入平日每小時工資額計算，致未足額給付李忠原等3人延長工時工資，違反行為時勞動基準法第24條規定，案經被告審查屬實，乃於107年5月25日以新北府勞檢字第1073565945號勞動基準法罰鍰裁處書

（下稱原處分），依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，處罰鍰新臺幣（下同）2萬元整，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服，提起訴願，經勞動部108年1月4日勞動法訴字第1070017493號訴願決定駁回，原告仍不服，循序向臺灣新北地方法院（下簡稱地院）提起本件行政訴訟，嗣經地院裁定移轉管轄由本院審理。

二、原告起訴主張略以：

（一）就原告之勞工陳柔伊因非從事危險性工作，故自106年12月以來其並未領取危險加給，然原處分仍執以原告之勞工陳柔伊未領取以危險加給納入平日每小時工資額核算基礎之延長工時工資之不實事實為原處分之認定基礎，顯已違反行政程序法第36條應依職權調查證據及對當事人有利及不利事項一律注意之規定。又原告業於107年5月22日將「危險加給」納入平日每小時工資額核算基礎，並給付106年12月至107年3月間之延長工時工資予原告之勞工李忠原及簡裕峰，是被告於作成原處分之際（即107年5月25日），原告就「危險加給」有無納入平日每小時工資額核算基礎乙事，已然合於勞動基準法第24條之規定，依本院106年度簡上字第80號判決意旨，本件既係撤銷訴訟，則有關行政處分是否違法而應予撤銷之審查，自應以作成行政處分時之事實及法律為裁判基準時點，而原告早於107年5月22日即已將「危險加給」納入平日每小時工資額核算基礎，並補足106年12月至107年3月間之延長工時工資予原告之勞工李忠原及簡裕峰，是被告於107年5月25日作成原處分之時，原告並無就上開情事有違反勞動基準法第24條規定之情形，被告於明知上開情形下，卻仍執以作為認定原告違法之事實基礎，是其所作成之原處分實顯屬違法之行

政處分，自應予以撤銷。再者，原告新實施之危險加給係自106年12月18日起，奉主管機關桃園市政府核准後發放，迄勞動檢查日107年4月2日為止，實施時日甚短，不具工資之「經常性給與」要件。

（二）原告所發放之夜點費屬具勉勵、恩惠性質之給與，而非值班人員提供勞務給付之對價，不具「勞務對價性」、「給與經常性」之要件，並經勞雇雙方合意約定夜點費並非工資，故原告自毋庸將「夜點費」納入平日每小時工資額核算基礎計算延長工時工資：

9、觀原告從業人員薪給要點第3條第1項：「捷運公司人員之薪給，分基本薪與加給」，已明載原告勞工之工資範疇僅包括基本薪資及職務性加給，而未及於所謂夜點費等福利措施，又原告夜點費發放制度緣於101年2月8日經原告勞方提案，再於101年5月17日由原告總經理裁示規畫辦理，並經主席裁示參照臺北大眾捷運股份有限公司（下稱台北捷運公司）及高雄捷運股份有限公司（下稱高雄捷運公司）夜點費發放之性質辦理，後陳報桃園市政府奉准原告為激勵輪班人員工作士氣，使員工安心工作、減少人員流動率而為夜點費之規劃，並自104年度編列預算（即值班誤餐費）開始發放，嗣原告即就夜點費之發放訂定「夜點費支領原則」，同時經原告全體勞工閱讀確認而簽名於「夜點費支領原則」閱讀確認單上。是依本院106年度簡上字第71號判決意旨，原告關於夜點費之發放起初即係以體恤員工輪值夜間工作辛勞為目的，而提供夜間點心、飲品、水果及營養補充品等食物之福利措施，惟考量個人口味不同及簡化發放作業，改由夜點費發放，同時明定夜點費非屬薪資，亦非固定之金額，並經原告全體勞工閱讀確認簽

名於上，已屬勞雇雙方合意約定之勞動條件。另依行政院勞工委員會（下稱勞委會）（80）台勞動二字第28790號函釋意旨，本件夜點費之性質既僅屬福利而非勞務對價之工資，並經勞工簽名同意以確認之，則當不得無視勞工與雇主間之共識及契約自由原則，任意變動其性質。又原告給予勞工之工資既未違反勞動基準法所定之最低標準，是原告與其勞工間就上開夜點費不屬於工資之合意，除不違背勞動基準法保障勞工權益之意旨外，亦符合公平合理待遇結構，基於契約自由原則，被告自不得作出反於此約定之行政處分。

8、另細繹「夜點費支領原則」第4項及第7項等約定，原告之夜點費係依照當天勞工班別是否係屬上開特早班、小夜班、大夜班或常年大夜班及勞工須符合在勤時數達6小時以上等要件決定發放，然不因工作時間延長而有所增加，亦不論值班者之職級、薪給數額、工作內容等差異，一律依照對應之班別支給相同數額之夜點費，是依本院106年度訴字第1494號判決意旨，原告所發放之夜點費本係為支給值夜班員工之點心、飲品、水果及營養補充品等食物，惟考量個人口味不同及簡化發放作業而改以現款方式發放，故應認夜點費發給之性質確為餐食、點心費之福利措施，而屬具勉勵、恩惠性質之給與，絕非值班人員提供勞務給付之對價，故與勞動基準法第2條第3款工資之定義，確屬有間。

7、觀之現行勞動基準法第34條僅係就採輪班型態之工作應每週更換班次及更換班次時應有連續11小時之休息時間為特別之規定，並無課予雇主應給付夜間輪班勞工加成工資之義務，故原告發放給輪值特早班、小夜班、大夜班及常年

大夜班之勞工夜點費，其本質乃屬工資以外之額外給與，不具勞務對價性，不得僅因原告此種勉勵及恩惠性之給與反將夜點費之性質認定為延長工時工資之計算基礎，蓋如此之浮動判斷標準豈非鼓勵雇主將來不再發放任何名目之勉勵及恩惠性津貼，以防止再受主管機關之任意裁罰！且如此之發展亦反與勞動基準法第1條揭櫫之「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」之立法目的顯然相違。故對於輪值特早班、小夜班、大夜班及常年大夜班之勞工，依現行法規定原告實無再給付額外工資之義務，故原告夜點費之發放乃係本於勉勵、恩惠勞工之福利措施。

6、本件原告發放之夜點費不具「勞務對價性」之要件：自原告公司夜點費之由來以觀，其並非自公司成立之初即有夜點費之制度，其乃係經勞雇雙方討論並經原告向主管機關爭取後始有之，且究其發放金額之多寡實未慮及勞工之作業種類、複雜性、經驗、學歷、智力、技能、勞心度、勞力度、年資、職級等因素而依夜點費支領原則均一律發放相同之金額，依臺灣高等法院96年度勞上易字第3號民事確定判決意旨，本件夜點費亦應認非勞務之對價，而僅屬原告之恩惠性給與，故與薪資（工資）之性質實屬有間。另自原告上簽桃園市政府之公文以觀，其發放夜點費乃係為「激勵輪班人員工作士氣，使員工安心工作、減少人員流動率」等語，此亦可見原告發放夜點費乃係基於勉勵勞工之目的而為之，又觀諸勞工李忠原等3人報請加班之事由無非為故障檢修、參與會議、站體會勘及配合行車調度等具勞務給付等事由，依最高法院93年度台上字第44號判決意旨，原告既已依勞工勞務之給付發給具對價性質之加

班費，則夜點費此種僅具勉勵性質之給與實尚難謂係勞務對價性質之工資，自非可列入延長工時工資之計算基礎。

5、本件原告發放之夜點費不具「給與經常性」之要件：原告所發放之夜點費會依原告公司每年營收狀況提勞資會議調整之，故顯見夜點費之發放金額屬於浮動之狀態，可能因當年度之營收多寡而有所變化，若原告公司某年度嚴重虧損甚至可能會取消夜點費之發放，因此原告夜點費之發放將依公司每年度之總體營收狀況決定，實並無可預見性，而當非為經常性給與之工資性質。又依最高法院91年度台上字第897號判決意旨，無論原告有否固定發放夜點費（假設語氣，原告仍主張夜點費之發放非經常性之給與），因仍未變更其勉勵恩惠之性質，故當無須列入延長工時工資之計算基礎。再依原告員工之排班情形以觀，輪值得請領夜點費之班型非為經常性，例如原告勞工陳柔伊於106年5月、6月及9月即無輪值得請領夜點費之班型，甚而原告公司亦僅有從事特定工作內容（例如：運務、維修）之員工始有輪值得請領夜點費班型之機會，原告公司內部行政人員（例如：法務室人員、企劃處人員）至今於其職務範圍內仍未曾輪值得請領夜點費之班型，故此種夜點費班型之輪值非為經常性，而係依工作內容之不同而決定是否輪值，是以發給夜點費應屬原告體諒輪值員工之夜間工作辛勞所為之恩惠性福利，非屬經常性之給與。

4、原告支付之夜點費各項費用金額及根據不同班表發放之金額皆屬名實相符且合理相當，故實非屬勞工勞務給付之對價，而當可認夜點費之發放乃係考量個人口味不同及簡化發放作業之福利措施。綜上所述，原告所發放之夜點費確非工資性質，故自毋庸將之納入平日每小時工資額核算基

礎計算延長工時工資。

（三）退萬步言，縱然原告所發放之夜點費係屬工資性質，而應納入平日每小時工資額核算基準計算延長工時工資，然依照夜點費支領原則第4項規定，每日夜點費金額至多80元至300元之間，除以每日工時8小時，每日正常工作時間內每小時所得之報酬亦至多增加10元至37.5元，無論係應受責難程度、所生影響或原告因此所得之利益均微乎其微，況原告係參照台北捷運公司及高雄捷運公司之方式辦理，經陳報桃園市政府奉准原告為激勵輪班人員工作士氣，使員工安心工作、減少人員流動率而為夜點費之規劃，並自104年度編列預算（即值班誤餐費）開始發放，另輔以原告發放之夜點費，本係為支給值夜班員工之點心、飲品、水果及營養補充品等食物，惟考量個人口味不同及簡化發放作業而改以現款方式發放，是夜點費發給之性質為餐食、點心費之福利措施，確屬具勉勵、恩惠性質之給與，而非值班人員提供勞務給付之對價，且經原告全體勞工閱讀確認而簽名於「夜點費支領原則」閱讀確認單上，是依臺中高等行政法院106年度訴字第401號判決及最高行政法院106年度判字第269號判決意旨，原告主觀上始終認為夜點費非屬工資性質，且無論係應受責難程度、所生影響或原告因此所得之利益均微乎其微，然被告均一概未予斟酌或未予原告先行改善之機會（未先為行政指導），即逕以原告違反勞動基準法第24條之規定處以2萬元之罰鍰，甚且公布原告公司名稱及負責人姓名，嚴重損及原告公司之商譽，顯已違反比例原則、行政罰法第7條第1項及第18條第1項之規定，而顯屬違法之行政處分，實應予以撤銷。

（四）原告係為股份有限公司組織型態之公營大眾捷運系統營運

機構，依公營大眾捷運股份有限公司設置管理條例第2條規定，原告一切作為應優先適用該條例，例外僅於該條例未規定時，方適用其他法律規定（如勞動基準法）。換言之，公營大眾捷運股份有限公司設置管理條例屬特別法，應優先適用。詎被告原處分及勞動部訴願決定，就原告適用特別法地位之公營大眾捷運股份有限公司設置管理條例，並據以核發員工薪資等重要攻擊方式，一概略而未審，未表達其重要法律見解，僅泛泛論以工資仍應依勞動基準法規定為之云云，誠有速斷，是被告原處分有違反行政程序法第4條一般法律原則及第9條客觀性義務；原處分內容之裁罰事實依據之一陳柔伊，該員服務於運務處車務中心，自107年1月以來並未領取危險加給，詎被告未見於此，竟拒絕肯認陳柔伊107年1月、2月並未領取危險加給之事實，被告明知原處分基礎事實有所瑕疵卻拒不修正，另李忠原等3人於107年1月份及2月份究有無出勤、有無延長工時、延長工時工資之計算等，均屬原處分之重要基礎事實，惟被告就上開重要基礎事實、李忠原等3人平日每小時工資及延長工時工資正確應如何計算，均未載於原處分中，致原告收受原處分後仍舊無從理解應當如何改善，當有違反行政程序法第5條所定行政明確性原則；另被告未認定台北捷運公司夜點費為工資，或可能係給予台北捷運公司差別待遇未就同一事項實施勞動檢查，故被告有違反行政程序法第6條規定非有正當理由不得為差別待遇之平等原則；且被告原處分亦顯有裁量怠惰；另審諸民事法院亦迭有諸多裁判見解，均認原告所發夜點費，僅為福利措施，屬勉勵、恩惠性質之給與，並非工作之對價，而非屬於工資之一部，原告之所以未將夜點費納入所屬員工之延時

工作工資計算，客觀上縱有違反勞動基準法規定之事實（惟原告否認之），但主觀上實乃在公營大眾捷運股份有限公司設置管理條例拘束下，受主管機關桃園市政府之函釋、命令約束，且在行政懲戒責任相繩之羈束下，又有其他民事法院見解之支持，而不得不也難以避免地採取此等不為被告所採之錯誤法律見解而為，應認原告採被告認合於勞動基準法意旨之合法見解乃屬無期待可能，應有行政罰法第8條後段之阻卻責任事由的存在，此不知合法法律見解之錯誤，乃不可避免應依行政罰法第8條後段規定，免除其處罰。故依行政罰法第8條但書、第11條第1項之規定及欠缺期待可能性之法理，應認本件裁罰處分並非適法。

（五）綜上，被告所為原處分實有違誤，訴願決定未予糾正，亦有未合。爰起訴聲明：9、訴願決定及原處分均撤銷。8、訴訟費用由被告負擔。

三、被告答辯略以：

（一）根據原告於勞動檢查時所述（詳勞動檢查記錄），原告已於勞動檢查時明確告知延長工時工資計算方式，且未將夜點費及危險加給計入平日每小時工資額核算基礎，是原告所述因勞工較晚提交危險加給申請致未及時計入延長工時工資，顯為事後卸責之詞。另原告主張原處分內容裁罰事實依據之一陳柔伊並未領取危險加給，惟該員確有延長工作之事實且於薪資明細載明夜點費項目，原處分亦明確記載違法事實、理由及法令依據，原告在參酌處分理由或解釋後，已可得知悉所欲規制內容及其意義，難謂與行政處分明確性原則相違。至原告主張台北捷運公司亦採取同一作法未受罰一節，係另案事實，原告無主張不法平等之餘地。

（二）所謂工資定義，不能徒以形式上之名稱認定，仍應回歸勞動基準法第2條第3款規定要件以個案認定。依目前司法實務見解（最高行政法院107年度判字第596號判決參照），須具備勞務對價性及經常性給與兩要件，與發放名義及工資預算來源無涉。又經常性給與未必與時間上之經常性有關，係指制度上之經常性，如根據事業單位之制度（如勞動契約、工作規則、團體協約或企業內習慣），雇主有向勞工給付的義務時，該給付之支付對勞資雙方而言，具有一定可預見性，即屬經常性給與。依據原告所提供之夜點費支領原則、夜點費規劃案及被告勞動檢查處107年4月2日勞動檢查結果，發現夜點費發放緣由係因原告部分現場工作人員須24小時輪班，且作息日夜顛倒，又常年大夜班人員須固定於每天深夜進行軌道換軌、磨軌及焊接作業，故該夜點費自屬勞工因提供勞務所獲致之報酬，而有勞務對價之性質；另原告核發夜點費有其明文制度並為固定常態，輪班勞工於夜間工作逾一定期間者均得領取，有核算發給之方式及標準，則該夜點費自屬經常性之給與。原告對其未將危險加給計入延長工時工資核算基準並不爭執，且被告依規定給予原告陳述意見之機會，原告反於收受原處分前給付勞工李忠原及簡裕峰不足之延長工時工資，藉此消滅原處分所載明行為時之違法事實，惟此事後改善之行為或其經營管理問題，尚難執為免責之論據。又原告於提起訴願時，仍未告知被告及勞動部已經給付李忠原及簡裕峰不足之延長工時工資，是縱原告於收受原處分前，已補發延長工時工資，惟原告自始未將夜點費納入平日每小時核算基礎，致李忠原等3人延長工時工資仍有受領不足。

（三）原告係從事大眾捷運系統運輸業，為適用勞動基準法之行業，是縱原告主張其薪資給付受公營大眾捷運股份有限公司設置管理條例及原告從業人員薪給要點等法令限制，屬依法令之行為，惟行政機關訂定法令及內部規則，若與勞動基準法有所牴觸時，仍應依勞動基準法規定為之。原告自不得以桃園市政府訂定之原告從業人員薪給要點，即逕予排除勞動基準法第2條第3款之適用，是原告所述難執為阻卻責任之事由（本院107年度簡上字第150號判決參照）。

（四）綜上，原告違法事實至為明顯，另原告其餘所陳，核與本案違法事實認定無涉，原告所訴無理由，爰答辯聲明：9、駁回原告之訴。8、訴訟費用由原告負擔。

四、兩造聲明陳述同前，即本件原告未將夜點費、危險加給納入工資計算勞工平日每小時延長工作時間工資額，是否違法；因此本件主要爭點厥為： 原處分有無因勞工陳柔伊沒有領取危險加給，而違反明確性原則？ 原告於被告查獲後為原處分前，已將危險加給計入平均工資額，是否仍違反勞動基準法第24條規定？ 本件訟爭夜點費是否符合「勞務對價性」、「經常性之給與」之工資要件？ŋ原處分是否有差別待遇違反平等原則？ē原處分是否有行政罰法第7條、第8條但書、第18條第1項規定不予裁罰之適用？或原處分裁罰之裁量是否不法而違反比例原則？

（一）本件應適用之法律及本院見解：

9、勞動基準法第1條規定：「（第1項）為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，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。（第2項）雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定

之最低標準。」第2條第3款規定：「本法用詞，定義如下：……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。」行為時第24條第1項、第2項規定：「（第1項）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、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、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3分之2以上。三、依第32條第3項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。（第2項）雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。」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21條第1項、第22條至第25條、第30條第1項至第3項、第6項、第7項、第32條、第34條至第41條、第49條第1項或第59條規定。……」第80條之1規定：「（第1項）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。（第2項）主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」

- 前揭勞動基準法第2條第3款關於工資之定義中，所謂因工作而獲得之報酬，係指係指應符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」，係指在一般情形下經常可以領得

之給付。而判斷某項給付是否具勞務對價性及給與經常性，應依一般社會之通常觀念，至所用形式上給付名稱為何，則非所問（參照最高行政法院107年度判字第596號判決意旨、106年度裁字第1877號裁定意旨即採相同見解）。

一前開工資報酬項目中，如伙食津貼、交通津貼等，並不因勞工個人經驗、學歷、技能、勞力度、勞心度、年資、職級等不同而有差異，均給與相同數額，即雇主對勞工採取「一致性之給與」，如符合前開「勞務對價性」、「經常性之給與」要件，仍屬前開勞動基準法第2條第3款定義之工資。

．勞動部（勞委會）94年6月20日勞動2字第0940032710號函（下簡稱勞委會94年函）：「……。事業單位發給之夜點費如係雇主為體恤夜間輪班工作之勞工，給與購買點心之費用，誤餐費如係因耽誤勞工用餐所提供之餐費，則非屬該法所稱之工資。鑒於事業單位迭有將『輪班津貼』或『夜勤津貼』等具有工資性質之給付，以『夜點費』或『誤餐費』名義發放，以減輕雇主日後平均工資之給付責任，實有欠妥，爰修正刪除勞動基準法施行細則第10條第9款之『夜點費』或『誤餐費』規定，嗣後有關夜點費及誤餐費是否為工資，應依該法第2條第3款規定及上開原則，個案認定。」上開勞委會函釋明確敘明修正刪除當時勞動基準法施行細則（現行規定詳下述）第10條第9款之夜點費或誤餐費非屬工資之規定，而夜點費是否屬工資，仍應依前開勞動基準法第2條第3款規定，個案認定是否符合「勞務對價性」、「經常性之給與」要件。

j最高行政法院歷來見解（以99年度判字第1168號判決意旨為例）均略以：「……以系爭夜點費現時核發之情形以觀

，係以輪值初夜、深夜之班別，即可領取夜點費，而輪值初夜、深夜班別又已成為固定之工作制度，足認夜點費已成為固定常態工作中可取得之給與，制度上亦同時符合經常性，非偶爾為之。上訴人（按即雇主）發給夜點費，為因環境、時間等特殊工作條件而對勞工所增加之現金給付，其本質不僅係該值班時段之勞務對價，且形成為固定常態工作中可取得之給與，同時為勞工因提供勞務所得之報酬，其具有『勞務對價』及『經常性給與』之屬性，自為工資，經核於法無違……」，是行政法院亦肯認判斷是否為工資，應依個案審酌是否具有「勞務對價」及「經常性給與」要件。

8、依勞動基準法第85條規定授權訂定之勞動基準法施行細則第10條規定：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」第20條之1規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：一、每日工作時間超過8小時或每週工作總時數超過40小時之部分。但依本法第30條第2項、第3項或第30條之1第1項第1款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部

分。二、勞工於本法第36條所定休息日工作之時間。」

7、再按勞動基準法第1條規定詳如上述。

- 勞動基準法係國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制定之法律，其所定勞動條件為最低標準，故於勞動基準法公布施行後，各事業單位固得依其事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，惟所約定之勞動條件仍不得低於勞動基準法所定之最低標準，則行政院所規定關於國營事業所屬人員之待遇及福利、經濟部所定之辦法、內部規則等自不得低於勞動基準法所定之勞動條件，倘與勞動基準法有所牴觸時，仍應依勞動基準法規定為之。

— 「不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。」行政罰法第8條定有明文。又行政罰法第8條之規定係於行為人因不瞭解法規之存在或適用，進而不知其行為違反行政法上義務時，仍不得免除行政處罰責任，然其可非難程度較低，故規定按其情節得減輕或免除其處罰。惟按其情節得減輕或免除其處罰，應限於行為人有具體特殊情況存在，而導致其無法得知法規範存在之情形，始足當之。另參照前揭勞動基準法第1條第1項後段規定（本法未規定者，適用其他法律之規定）可知於勞工權益、勞動條件等事項，應優先適用勞動基準法，僅於勞動基準法未規定時，始得適用其他相關法規。因此原告公司所僱勞工各項薪資給予雖均應依照經濟部相關法令核發，惟其性質是否屬於「工資」，仍應依勞動基準法第2條第3款規定認定之，要無疑義。

· 勞動基準法係國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制定之法律，其所定勞動條件為最低標準詳如前述，故原告依勞資會議等內部規則約定之夜點費，自不得低於勞動基法

準法所定之勞動條件，倘與勞動基準法有所牴觸時，仍應依勞動基準法規定為之。是以，原告執行勞資會議決議訂頒之「夜點費支領原則」不能逕予排除勞動基準法第2條第3款之適用。原告亦不得執上開規定主張符合行政罰法第8條但書規定而有其減輕或免罰之適用。（參見106年高等行政法院及地方法院行政訴訟庭法律座談會提案二研討決議，即採相同見解）

（二）兩造間對事實概要欄記載及下列事實均不爭執，並有兩造提出之下列證據附本院卷（及地院卷）、原處分卷（或訴願卷）可查，自足認為真實：

9、101年2月8日，原告召開第一屆第二次勞資會議，討論事項第一案為夜點費，其中辦法1.記載：「參考同業北捷作法，請領標準為輪值小夜班（午班）人員，下班時間於廿二時以後（含）者，或輪值大夜班人員，廿二時以後（含）在勤者，皆可支領夜點費，並依公司每年營收狀況提勞資會議檢討調整。」（詳該次勞資會議記錄，地院卷第49頁）

8、原告陳報主管機關桃園市政府「原告輪班人員夜點費規劃案」；原告嗣於104年4月開放夜點費申請（地院卷第57頁）。依原告提出之夜點費支領原則　記載，夜點費係體恤員工輪值夜間工作辛勞之福利，提供夜間點心、飲品、水果及營養補充品等食物，因考量個人口味不同及簡化發放作業，改由夜點費發放，非屬薪資，亦非固定之金額。　記載，夜點費支領依據班表訂定之上下班時間，發放金額為　特早班：80元　小夜班：90元　大夜班：220元　常年大夜班：300元（詳地院卷第55頁）。

7、106年12月18日，桃園市政府以府人給字第1060304456號

函原告略以：「……二、基於執行職務衡平性，及從事危險工作時間差異性等考量，核定修訂之『桃園大眾捷運股份有限公司從業人員加給增給基準』（如附件），並自即日起生效。」（地院卷第63至64頁）。

6、107年4月2日，被告勞動檢查處實施勞動檢查，並作成勞動檢查記錄略以：「（問：貴公司之工時制度為何?以何種方式記錄勞工出勤情形?）答：以刷卡記錄出勤時間，依排班表不同而有不同出勤時間（實際上下班時間以公司提供之出勤紀錄刷卡時間為準）。……（問：貴公司薪資明細各欄位涵義為何？）答：1.月支俸額：為本薪。2.職務加給：為工資之一部分，每月固定給與，依職務不同而有不同金額。3.專業加給：為工資之一部分，每月固定給與，依職務不同而有不同金額。……5.公司每月22日由電子郵件寄給員工加班費、夜點費及危險津貼之薪資明細……。6.夜點費依照不同班別給與每班不同金額，如特早班（6時以前上班）為80元、小夜班（22時後下班）為90元、大夜班（22時後上班，且上班時間包含零時至4時）為220元。7.危險津貼（按即危險加給）為依照危險工作項目表，實際從事危險職務之員工，以其簽名之危險職務工單發給，每小時發給50元，1日最多發給4小時（200元），上限為員工個人職務加給之百分之一。（問：貴公司之加班制度為何？加班費計算包含哪些薪資項目？）答：為加班申請制，依員工申請之時數計算加班費，除有特殊突發狀況，原則上單日申請加班時數上限為4小時。加班計算方式為（月之俸額＋職務加給＋專業加給）/240小時*1.3334或1.6667。加班費之計算單位為30分鐘為單位，延長工時半小時以內不核准加班，延長1小時以上可核准

並計給1小時以上之加班費。」（訴願卷第175至176頁）。

5、107年5月22日，原告將危險加給納入平日每小時工資核算基礎，並給付106年12月至107年3月間之延長工時工資差額予原告之勞工李忠原及簡裕峰各15元（本院卷第36至38頁）。

4、107年5月25日，被告以新北府勞檢字第1073565945號勞動基準法罰鍰裁處書（即原處分），以原告違反勞動基準法第24條規定，經被告審查屬實，爰依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，處以罰鍰2萬元整，並公布原告名稱及負責人姓名。違法事實略載以：「本府勞動檢查處於前揭時日對受裁處人新北案場實施勞動檢查，經抽查106年12月至107年2月部分勞工出勤紀錄、薪資明細表、夜點費支領原則、受裁處人從業人員加給增給基準及加班費及其他給付明細表，並對照受裁處人於受檢時之陳述，發現受裁處人計給所僱勞工延長工時工資時，未將同屬工資範疇之『夜點費』及『危險加給』納入平日每小時工資額核算基礎，致勞工李忠原（1月份）、簡裕峰（1月份）及陳柔伊（1月份及2月份）等人延長工時工資受領不足。本府依行政程序法第102條規定，於5月9日以新北府勞檢字第1073564174號函通知受裁處人陳述意見，經依檢查結果及受裁處人之陳述，認定受裁處人已違反勞基法第24條規定。」（地院卷第31至34頁）。原告不服原處分，提起訴願，經勞動部108年1月4日勞動法訴字第1070017493號訴願決定駁回（地院卷第35至45頁），原告仍不服，循序提起本件行政訴訟。

3、被告於訴願時提出之答辯書第5頁已經載明（原告106年12

月至107年2月間違規事實中）勞工陳柔伊沒有領取危險加給（詳訴願卷第26頁）。

（三）行政程序法第5條規定：「行政行為之內容應明確。」所謂行政行為之內容應明確，所指應明確之內容標的，除行政機關、相對人外，主要係指行政處分所規制之法律效果而言，其規範理由在於要求法律效果明確，使處分相對人立即知悉其規制內容。至於行政處分所依據之事實上及法律上理由，縱有不明確情形，不影響法律效果之發生，況在行政處分同一性之前提下，於事實審訴訟程序中尚可追補理由，故不構成違反行政程序法第5條規定情形（最高行政法院107年度裁字第2060號裁定意旨參照）。經查，本件原處分之法律效果明確，且原告即受處分人明確知悉原處分規制效力，同時如前述被告於訴願答辯時，已明確於訴願答辯時釐清原告僱用勞工陳柔伊沒有領取危險加給【詳理由（二）3】所示，故原處分在訴訟階段已將本件原告違規事實予以明確，符合「行政處分之補記『理由』」，因此原告以勞工陳柔伊因非從事危險性工作，故自106年12月以來其並未領取危險加給，主張原處分有違反明確性之違法云云，自不足採。

（四）本件危險加給屬工資。依據原告提出原告從業人員加給增給基準（核訂本）（本院卷第96頁）記載略以：「……二、本基準所稱危險性、特殊性、稀少性工作，指下列工作：　危險性工作：係指工作場所或工作施作之操作較具危險性致執勤中必須額外投注更高的注意、警覺性及防護，大致上可區分以下3類作業：高空作業、感電危險作業、以及局限空間作業，詳如附件『危險工作項目表』。……。三、危險性、特殊性、稀少性工作之加給增給核發標準

如下：　危險性工作：1、按實際從事危險工作之時間，未滿1小時增給50元，每日最高4小時，每月累計最高不得超過職務加給百分之八。……。四、危險加給請領時數計算原則與資格：　危險性工作時間應按從業人員當日在各工作地點實際從事危險工作累計之時數計算，未滿1小時之工作時間以1小時計。但準備及等待工作之時數應扣除。　請領對象以實際從事危險性工作之人員及直接指揮作業之工作負責人為限。……。」即原告僱用之勞工，依據上開規定從事危險工作，即按工作時數計付「工資」，因此原告主張上開危險加給不符合「經常性之給與」云云，參照前開有關工資說明，核自無足採。

9、原告雖主張106年12月18日起始實施危險加給制度，迄被告查獲（勞動檢查）時，實施日期甚短，故不具工資性質云云。然勞動基準法工資定義詳如上述，且相關法院判決、見解就危險加給部分又無何疑義，因此原告此部分主張，核無足採。

8、原告再主張本件原處分作成前，原告於107年5月22日即已將「危險加給」納入平日每小時工資額核算基礎，並補足106年12月至107年3月間之延長工時工資予原告之勞工李忠原及簡裕峰，故原告此部分行為並無違反勞動基準法第24條規定云云。然查：

－本件原處分認定勞工李忠原、簡裕峰107年1月間於延長工作期間從事危險工作，被告未依上開原告從業人員加給增給基準規定，將「危險加給」納入勞工李忠原、簡裕峰平日每小時工資額核算基礎，並經被告107年4月2日勞動檢查查獲；而被告此部分認定原告違法事實不包括勞工陳柔伊詳如上述，且勞工李忠原、簡裕峰107年1月間於延長工

作之工資（應加計危險加給部分），本應於107年2月22日發放等事實，亦為兩造所不爭執，應先敘明。

—因此，本件原告107年1月間未加計危險加給違規行為經被告於同年4月2日查獲後，被告始於107年5月22日補計算並給付勞工李忠原及簡裕峰107年1月間之延長工時工資差額，核不能阻卻原告此部分違法行為，更不能證明原告未違反勞動基準法第24條規定。同理原告以本件事實完全不同之案例主張原處分於原告補發延長工時工資後違法云云，核屬引喻失據，並無理由。

·末查本件原告主張業將危險加給部分納入平日每小時平均工資計算勞工延長工時工資等語，核亦足反推證，原告明知危險加給應為工資一部分，應併敘明。

7、承上述原告有關危險加給雖於106年12月18日始開始實施，然本件原處分認定原告違規時為107年1月（勞工李忠原、簡裕峰部分），而依規定，原告則應於同年2月22日給付加計此部分（危險加給）之延長工時工資，因此原告遲至同年5月22日始補付，本難逕以實施日短、疏失云云，而邀免責任。況查依據107年4月2日勞動檢查記錄【詳前述理由（二）6】，原告主張加班費（即延長工時）之計算項目（月之俸額＋職務加給＋專業加給），並未包括危險加給，足證原告此部分主張，核均屬卸責之詞，核無足採。

（五）本件夜點費性質屬工資。依據原告提出之夜點費支領原則（地院卷第55頁）記載略以：「……2.執行班表所排定之夜間勤務者，方得支領夜點費，並依實際執勤數覈實支領。……4.夜點費支領依據班表訂定之上下班時間，發放金額如下：－特早班（6時以前上班且在勤者）：80元。—

小夜班（22時後下班者）：90元。. 大夜班（22時後上班並在勤，且工作時段含括零時至4時者，若班表時間大於8小時，且含括符合大夜班班型者，一大夜班之夜點費計算）：220元。j 常年大夜班：300元。5.常年大夜班為因任務需要常年皆為大夜班之特殊班型。……7.每一班在勤時數須達6小時以上，方得申請夜點費。8.各月份之夜點費支領，應由各業務單位於次月5日前，依據實際執勤日數製作夜點費報告表，並檢附實際班表提送人力資源處辦理夜點費後續經費核銷。」依一般社會通常觀念可知，上開夜點費，即為設定之條件為「夜間勤務」工作者始能領取之金額，自符合「勞務對價性」，且在符合上開條件下，不論身分、職位均可支領，亦符合「經常性之給與」，參照前揭有關勞動基準法工資規定之說明，核自屬工資。原告主張非工資云云，自不足採。

9、原告雖主張本件夜點僅屬勉勵、恩惠性質之給與，非屬工資，並援引勞委會94年函主張，本件夜點費應個案認定為非工資云云。然查，原告發給勞工之本件夜點費，參照上開夜點費支領原則規定，既係因勞工依公司業務需要，遵從公司排班，並因工作之環境、時間等特殊工作條件，按輪班工作之情形，依勞工實際之執勤日數核算發給不同金額之夜點費，則該夜點費自屬勞工因提供勞務所獲致之報酬，而有勞務對價之性質；且原告核發夜點費已行之有年並為固定常態，勞工於夜間工作逾一定期間者（前述支領原則7.每一班在勤時數須達6小時以上）均得領取，即本件夜點費自屬經常性之給與；同時上開夜點費，並不因勞工個人經驗、學歷、技能、勞力度、勞心度、年資、職級等不同而有差異，均給與相同數額均詳如上述，因此，本

件具體個案上開分析，均足證本件夜點費非屬勉勵、恩惠性質之給與，而為工資，因此原告此部分主張，並不足採。

8、原告又主張本件係經勞工爭取，透過勞資會議後始訂定夜點費支領原則核發夜點費，故本件非屬工資云云。然查：

－前開夜點費支領原則第1點雖載明，本（即原告）公司夜點費係體恤員工值夜間工作辛勞之福利，提供夜間點心、水果及營養補充品等食物，因考量個人口味不同及簡化作業，改由夜點費發放，非屬薪資，亦非固定之金額等語。然勞動基準法第2條第3款工資定義詳如上述，並不以名目上屬工資為限，而仍應以社會一般通念及是否符合「勞務對價性」、「經常性之給與」要件，於具體個案認定，而本件夜點費本院認定屬工資理由如上，因此原告此部分主張，並無理由。

—依據夜點費支領原則核發原告僱用勞工之夜點費，按照一般社會通念，核屬原告因時間之特殊工作條件（值夜班工作生活方式與常人相反，不利於員工之生活及健康），而對勞工（工作）增加之給付，法律性質應與值班費、值夜費性質相同，屬勞工於值班、值夜或夜間工作提供勞務之對價，符合「勞務對價性」，同時原告所屬勞工，若輪值特早班、小夜、大夜等班別，即可領取固定金額夜點費，而輪值特早班等又為原告固定之工作制度，此觀諸員工僱用勞工陳柔伊、李忠原、簡裕峰班表或延長工作（加班）等均領取數百至2千餘元之夜點費，已成為固定之工作制度，故原告之夜點費已成為固定常態工作中可取得之給與，制度上非偶爾為之，亦符合「經常性給與」要件；自符合工資要件。從而本件夜點費縱然是經由勞資會議由勞方

力爭而來，然亦不能改變其為工資之法律性質。

7、又本件原告夜點費支領原則規定之夜點費，性質仍屬工資一部分詳如上述，若原告對本件訟爭夜點費是否工資有疑義，本應在實施前先請求主管機關釋疑，乃原告不循此圖，經被告查獲違法後，始主張被告未先予行政指導予原告改善，進而主張原處分違法云云，核亦無足採。

（六）按「憲法之平等原則要求行政機關對於事物本質上相同的事件作相同的處理，乃形成行政自我拘束，惟憲法上的平等原則係指合法的平等，並不包含違法的平等。故行政先例需屬合法者，乃行政自我拘束之前提要件，憲法之平等原則，並非賦予人民有要求行政機關重複錯誤之請求權。」參照最高行政法院93年判字第1392號判例即明。原告主張被告未認定台北捷運公司夜點費為工資，或可能係給予台北捷運公司差別待遇未就同一事項實施勞動檢查，故被告有違反行政程序法第6條規定非有正當理由不得為差別待遇之平等原則，且被告原處分亦顯有裁量怠惰云云。然查原告並未提出台北捷運公司之「夜點費」規定及發放方式是否與本件相符，又未敘明主管機關是否為被告，基於等者等之，不等者不等之原則，原告上開主張，本難認有理由。況查，本院審查本件原告具體個案之夜點費屬工資詳如上述，縱然台北捷運公司之夜點費與本件相同，經認定為非工資，然參照平等原則不包含違法平等說明，原告此部分主張，仍難認有理由，同理，原告主張原處分裁量怠惰云云，亦無足採。

（七）本件被告使所僱用之勞工李忠原（107年1月份）、簡裕峰（107年1月份）及陳柔伊（107年1月份及2月份）延長工作時間，惟於計算李忠原等3人之延長工時工資時，未將

應屬工資性質之「夜點費」（李忠原等3人）及「危險加給」（李忠原、簡裕峰2人）項目納入平日每小時工資額計算，致未足額給付李忠原等3人延長工時工資等事實詳如上述，因此被告原處分以原告違反行為時勞動基準法第24條規定，並依同法第79條第1項第1款裁處法定最低罰鍰2萬元，並依同法第80條之1第1項規定公布原告名稱及負責人姓名，經核並未違法。原告雖主張原處分違反比例原則、行政罰法第7條第1項、第18條第1項規定云云。

9、查，本件原告依據夜點費支領原則等，並不能變更夜點費為工資之性質如上述，而原告亦不得執上開規定主張符合行政罰法第8條但書規定而有其減輕或免罰之適用，應先敘明。

8、再查原告違法未將屬工資性質之「夜點費」、「危險加給」項目納入平日每小時工資額計算，致未足額給付李忠原等3人延長工時工資等事實詳如上述，因此被告抗辯稱本件原告所為縱非故意亦有重大疏失等語，即屬有據，原告主張原處分違反行政罰法第7條規定云云，核無理由。

7、再查，本件原處分審酌原告為公營大眾捷運系統運輸業，所僱用勞工適用勞動基準法，及原告違反勞動基準第24條規定應受責難程度、所生影響不大，因違反義務所得之利益亦不高，亦考量原告之資力後，依勞動基準法第79條第1項第1款規定裁處原告法定最低罰鍰，核未違法，原告主張裁罰未適用行政罰法第18條違法（及違反比例原則）云云，顯無理由。

6、又勞動基準法第80條之1第1規定詳如上述（違法經處以罰鍰者「應」公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名），而本件原處分裁處原告法定最低罰鍰未違法如上述，

因此原處分依法公布原告名稱及負責人姓名，並無不法，則法律規定應公布，被告並無裁量空間，從而原告此部分主張裁量違法（違反比例原則）云云，亦無所據。

五、綜上，本件原處分並無違法，訴願決定予以維持，核無不合。原告持前揭理由訴請撤銷，為無理由，應予駁回。又本件為判決基礎事證已明，兩造間其餘攻擊防禦方法及提出之證據，雖經審酌，亦不影響判決結果，爰不一一敘明。

據上論結，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　　7　　月　　25　　日

臺北高等行政法院第五庭

審判長法　官　林惠瑜

法　官　張瑜鳳

法　官　洪遠亮

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	1.上訴人或其法定代理人具備律師資

者，得不委任律師為訴訟代理人	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　　7　　月　　25　　日

書記官　陳德銘