# 臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5L0;@109年度訴字第

）FKT64W1Z1X5L0;@110年2月24日辯

原　　告　長榮航空股份有限公司
代　表　人　林寶水（董事長）住同上
訴訟代理人　程兆暘　律師
　　李凱如　律師
被　　告　桃園市政府
代　表　人　鄭文燦（市長）
訴訟代理人　林三加　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109年3月18日勞動法訴二字第1080024840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：原告從事航空運輸業，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（下稱勞檢處）民國108年7月16日實施勞動檢查，發現原告係以實領本薪、實領職務津貼、實領督導津貼、運務津貼及大夜輪班津貼之工資總額計算勞工平日延長工時工資，卻未將具工資性質之伙食代金項目（下稱系爭伙食代金）列入計算，致未足額給付勞工劉于菁、陳禹丞、許晞均、林佩君及劉妤恩（下合稱系爭勞工）108年5月份延長工時工資，違反勞基法第24條第1項規定。案經被告審查屬實，以原告為3年內第2次違反同一規定，依同法第79條第1項第1款及第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一裁罰基準附表（下稱裁罰基準）第16項次規定，以108年9月6日府勞檢字第1080207899號裁處書（下稱原處分），處原告罰鍰新臺幣（下同）5萬元，公布原告名稱及負責人姓名，並限即日起改善。原告不服，提起訴願，亦遭決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張略以：

㈠原告設立之初，台北及南崁園區設有員工餐廳供膳，機場地區則自南崁園區運送餐盒前往機場，嗣為避免膳食變涼而影響員工用餐衛生及胃口，自82年11月起乃改以發放系爭伙食代金作為替代，是系爭伙食代金核其性質為原告免費提供自辦團膳餐盒之替代方案，係屬補助員工用餐之恩惠性給與。原告於台北及南崁園區，迄今仍維持員工餐廳供膳給工作時間跨越用餐時段之員工，且不向員工收取任何費用。另對於當日出勤卻選擇不用膳之勞工，亦未另發任何津貼補助。僅員工工作時間跨越用餐時段者，始能獲核發系爭伙食代金，且所有員工之核發標準均屬一致，顯見系爭伙食代金非屬勞務對價，而係膳食費用之恩惠性給與至明。

㈡參照最高法院91年度台上字第897號民事判決、臺灣高等法院93年度勞上易字第50號民事判決意旨，系爭伙食代金為原告免費供應團膳餐盒之替代方案，使同仁得依據現場班機狀況機動在機場各餐廳用餐或訂購外食，而不必受限於餐盒送達之時間。併參以無論是餐盒抑或是系爭伙食代金，均僅核發給工作時間跨逢用餐時間之同仁，系爭伙食代金之性質，確屬膳食費用之補貼、而非勞動之對價等語。並聲明：1.原處分及訴願決定均撤銷。2.確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名為違法。3.訴訟費用由被告負擔。

三、被告則以：

㈠依勞基法、相關函釋及行政法院裁判均一致認系爭勞工之薪資結構中之系爭伙食代金具有「勞務對價性」及「給與經常性」之給付項目即屬工資。本件系爭勞工之薪資結構所包含之系爭伙食代金（包括2400元之「免稅伙食代金」及超出2400元之「應稅伙食代金」），均為原告每月給付予系爭勞工，足見該項給付具有給與經常性。且原告就系爭伙食代金金額之調整，亦於106年10月27日通知機場地區之相關部門及人員，足見該項給付乃「在原告公司之業務制度上，係預先明確規定，且與員工之工作相關，自屬人力制度上之目的性、固定性之給與，並非臨時性之給與」，亦非雇主基於勉勵、恩惠、照顧等目的所為之福利措施，即屬勞工提供勞務而自雇主處獲致之對價甚明，且屬具有保障勞工生活之經常性給付，自應計入工資計算。

㈡原告明知系爭伙食代金具有勞務對價性及給與經常性，應屬工資之一部，卻未作為正常工時工資之一部，並據以計算延長工時工資，就本件違章行為，應有故意；縱非故意，亦有應注意、能注意、而未注意之過失。被告審酌原告本件之違法情節及應受責難程度、所生影響，及原告為股票上市公司、本次違規為3年內第2次違反同一規定等因素，就原告違反勞基法第24條第1項規定之情節，於法定裁罰額度範圍為裁處，應屬適法等語。並聲明：1.原告之訴駁回。2.訴訟費用由原告負擔。

四、本院之判斷：

㈠按勞基法第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。」、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、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4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。」、第79條第1項規定：「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。」、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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」勞基法施行細則第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。」；裁罰基準第2點規定：「本府處理違反本法事件統一裁罰基準依附表之規定

。」、第3點規定：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：…㈤戊類：股票上市或上櫃公司。」、附表第16項次規定：「裁罰依據…第79條第1項第1款。罰鍰額度：處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰。違反本法之法條：第24條第1項。…違反事實：雇主未依本法第24條第1項規定給付勞工延長工作時間之工資。裁罰基準：違反者，依雇主或事業單位規模、性質及違規次數處罰如下：…㈣丁類：1、第1次違規處2萬元罰鍰。2、第2次違規處5萬元罰鍰。…㈤戊類：…2、違反本法第32條、第34條及第36條以外規定者：同丁類。」

㈡經查：原告從事航空運輸業，為適用勞基法之行業，並為股票上市之公司。勞檢處108年7月16日實施勞動檢查，發現原告係以實領本薪、實領職務津貼、實領督導津貼、運務津貼及大夜輪班津貼之工資總額計算勞工平日延長工時工資，卻未將具工資性質之系爭伙食代金列入計算，致未足額給付系爭勞工108年5月份延長工時工資，違反勞基法第24條第1項規定等情，有股票上市公司資料、桃園市政府勞動條件檢查紀錄表、訪談紀錄、系爭勞工108年5月份班表、加班費明細、系爭勞工4-6月份薪資表等件在卷可證（原處分卷第39頁、第7-12頁、第15-25頁），是被告以原告為3年內第2次違反同一規定，依勞基法第79條第1項第1款及第80條之1第1項及裁罰基準第16項次規定（原處分卷第44頁），以原處分裁處原告罰鍰5萬元，公布原告名稱及負責人姓名，並限即日起改善，經核於法並無違誤。

㈢原告固主張：系爭伙食代金性質為原告免費提供自辦團膳餐盒之替代方案，係屬補助員工用餐之恩惠性給與，並非勞動之對價云云。惟查：

1.按勞基法第2條第3款規定：「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。」，故工資係指勞工因工作而獲得之報酬，且屬經常性之給與。至於同法施行細則第10條雖規定：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，並明列紅利等共11款情形。惟其給付究屬工資抑係該條所定之給與，仍應具體認定，不因形式上所用名稱為何而受影響（最高法院87年度台上字第2823號判決意旨參照）。又該款末句「其他任何名義之經常性給與」一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言，立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護（改制前行政院勞工委員會85年2月10日（85）台勞動二字第103252號函說明參照）。故勞基法第2條第3款規定之工資，不僅為勞工因工作而獲得之報酬，且須經常性之給與，始足當之。勞工因工作而獲得者，如經常性給與之工資、薪金固不論，即便是按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給與之獎金、津貼及其他任何名義之給與，如屬經常性者，亦均屬之（最高法院91年度台上字第347號判決意旨參照）。復按工資既係為勞工之勞動對價而給付之經常性給與，此所謂經常性給與，與固定性給與不同，僅須在一般情況下經常可領取者，即屬經常性給與，此應從制度面上雇主之需求營運、作業及規範等予以考量（最高法院99年度台上字第18 25號民事判決意旨參照）。綜上可知，勞基法第2條第3款規定所稱之工資，須符合雇主之給與、工作之對

價、經常性之給與等條件。

2.查，系爭勞工於機場地區工作，工作時間若有跨越用餐時段始發給系爭伙食代金，不論有無用餐等情，業據原告說明在卷（本院卷第93頁、第140頁），並有機場地區餐費金額調整通知、排班值班資料維護資料等件在卷可憑（原處分卷第13頁、本院卷第117-135頁），故原告給付系爭伙食代金之要件，乃勞工於機場地區工作且工作時間跨越用餐時段即予發給，顯有別於一般工作型態於用餐時段停止工作有別，而具有為報償員工於用餐時段提供勞務致不利於生活作息及品質之相對辛勞程度為給付之目的，從而系爭伙食代金之給與，乃針對工作區域及工作時間之勞務性質所為之給與，而具有「勞務對價性」至明；另觀之排班值班資料維護資料等件（本院卷第117-135頁），足徵勞工工作時間於有跨越用餐時段即發給系爭伙食代金，已形成固定制度，故無論從系爭伙食代金之給與方式、數額、給付次數等各面向觀察，非但具有固定性與經常性，並具常態性、一貫性，而為勞資雙方所得預期，故系爭伙食代金之給付情形即具有密接且頻繁之性質，而符合「經常性給與」之要件，自為勞工工作給付之對價，而具勞基法所規定之工資性質。且系爭伙食代金與為改善勞工生活而給付非固定、非經常性給與，或為單方特定之目的給付具有勉勵恩惠性質之給與亦有不同，並與考核員工評價因素無涉，原告主張系爭伙食代金乃補助員工用餐之恩惠性給與云云，即難採憑。

㈣又原告為國內知名航空業，轄員工人數眾多，關於員工薪津給付及勞基法前開工資之規定當知之甚稔，卻將具工作報酬性質之系爭伙食代金給付排除於工資之範疇外，未將

之計入系爭勞工之工資總額以計算其等延長工時之工資，而違反勞基法第24條規定，縱非故意，亦屬有過失甚明。

五、綜上，原告上開主張各節均無可採。原處分認事用法均無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告訴請撤銷訴願決定及原處分，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造之其餘攻擊防禦及陳述，經本院詳加審究，或與本件之爭執無涉，或對本件判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此指明。

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　　110　　年　　3　　月　　31　　日

臺北高等行政法院第四庭

審判長法　官　楊　得　君

法　官　鄭　凱　文

法　官　黃　莉　莉

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 |
| --- | --- |

| | |
|---|---|
| ㈠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。<br>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。<br>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。 |
| ㈡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。<br>2.稅務行政事件，具備會計師資格者。<br>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。<br>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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。 | |

中　　華　　民　　國　　110　　年　　3　　月　　31　　日

書記官　鄭　聚　恩