臺灣新北地方法院行政訴訟判決

108年度簡字第54號
108年7月18日辯論終結

原　　告　中興大業巴士股份有限公司
代　表　人　呂奇龍
訴訟代理人　朱麗真律師
被　　告　新北市政府
代　表　人　侯友宜
訴訟代理人　鄭茜云　　新北市○○區○○路0段000號7樓
訴訟代理人　李秀茜

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2月26日勞動法訴字第1070022973號訴願決定，提起行政訴訟，經辯論終結，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：本件因屬不服被告107年 8月8日新北府勞檢字第00000000000 號勞動基準法罰鍰裁處書所裁處原告關於罰鍰新臺幣(下同)10萬元之罰鍰而涉訟，是本件爭訟之罰鍰數額既在40萬元以下，依行政訴訟法第229條第2項第 2款，應依簡易訴訟程序進行之。

貳、實體方面：

一、爭訟概要：原告從事公路汽車客運業，為適用勞動基準法之行業。經新北市政府勞動檢查處於107年5月17日實施勞動檢查，經抽查勞工107年 2月至4月出勤紀錄、薪資明細表、薪資媒體報表及特休清冊，發現原告係採曆年制計給勞工特別休假，經查原告所僱勞工方○○（106 年8 月17日到職，至107 年2 月16日止，工作年資滿6 個月，自翌日起依法應有3 日特別休假），原告未計給特別休假；勞工林○（102 年5 月12日到職）、勞工鄭○○（103 年4 月19日到職）、勞工楊○○（103 年5 月5 日到職），至106 年度依法分別應

有16.6日、14.9日及17.3日特別休假，惟原告僅分別給予14日、13日及15日特別休假，未足額計給；另原告折算發給勞工陳○○、周○○及張○○等人106年特別休假應休未休工資時，未將同屬工資之「特殊功績」、「專案路線」及「節油津貼」納入計算基礎，未全額給付特別休假應休未休工資，分別違反勞動基準法第38條第1項及第4項規定。案經被告即原處分機關新北市政府審查屬實，依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項、行政罰法第18條第1項及新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第37項規定，以107年8月8日新北府勞檢字第10735763361號勞動基準法罰鍰裁處書（下稱原處分）裁處原告罰鍰新臺幣（以下同）10萬元整，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服提起訴願，經遭甲○○以108年2月26日勞動法訴字第1070022973號訴願決定駁回（下稱訴願決定），為此，乃就原處分關於罰鍰10萬元部分及其訴願決定，提起本件行政撤銷訴訟。

二、原告主張及聲明：

(一)原告主張要旨：

1.就原處分所指原告未足額計給特別休假部分：

⑴經被告勞動檢查，發現原告計給特別休假是採曆年制（即以1月1日至12月31日為計假區間），就此原告並無爭執，原告採用曆年制亦與法無違。

⑵勞工方○○部分，其係106年8月17日到職，至107年2月16日止，工作年資滿6個月，自翌日享有3日特別休假，原處分載明原告未計給3日特別休假云云，顯與事實不符，勞工方○○係於107年3月4日離職，原告於107年5月11日發給2,700元之不休假獎金（3日x 900元），顯非無計給3日特別休假。

⑶至於林○部分，原處分認定其106年度享有16.6日特別休假云云，恐有違誤，蓋，據原告之計算方式，既然新舊制特別休假天數自106年1月1日轉換，則計算106年特別休假，

即以其年資對應所享有之對勞工有利之新制特別休假天數而計算，林○係102年5月12日到職，至106年5月11日年資滿4年，原告以較有利之新法規定計算，其特別休假為14日，然因原告採曆年制，故自106年1月1日計算至106年5月11日，共計131日，按比例享有5日（整數以下四捨五入，下同），而106年5月12日至106年12月31日，共計234日，按比例享有9日，核計14日。原處分以新舊制轉換，差額有4日而直接加入而非比例計算，並無法理依據，不足採信。

⑷承前原告之計算方式，鄭○○部分亦同，因鄭○○於103年4月19日到職，至106年4月18日年資滿3年，原告以較有利之新法規定計算，未滿3年其特別休假為10日，滿3年特別休假14日，然因原告採曆年制，故自106年1月1日計算至106年4月18日，共計108日，按比例享有3日，而106年4月19日至106年12月31日，共計257日，按比例享有10日，核計13日。原處分以新舊制轉換，差額有3日而直接加入而非比例計算，並無法理依據，不足採信。

⑸承前原告之計算方式，楊○○部分亦同，因楊○○於101年5月5日到職，至106年5月4日年資滿5年，原告以較有利之新法規定計算，其特別休假為14日，然因原告採曆年制，故自106年1月1日計算至106年5月4日，共計124日，按比例享有5日，而106年5月5日至106年12月31日，共計241日，按比例享有10日，核計15日。原處分以新舊制轉換，差額有4日而直接加入，並無法理依據，不足採信。

⑹綜上所述，原告並無原處分所指未足額計給特別休假之事。

2.至於原處分所指未足額發給不休特別休假獎金部分：

⑴勞動基準法施行細則第24條之1規定：「…本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：……（二）…其為計月者，為年度終結或契約終止前最近 1個月正常工作時間所得工資除以30所得之金額」，而計算不休特別休假獎金。準此，既然係以「正常工作時間工資」計算，則屬於延長工

時工資部分，即非正常工作時間工資，核先敘明。

⑵據原告所提之薪資核算標準，其中加勤里程獎金、加勤安全服務獎金、逾時津貼及休假津貼等項均屬延長工時工資，前3項為平常日超過正常工作時間8小時以外之延長工時工資，而休假津貼則屬於例假日及國定假日之延長工時工資，於計算不休特別休假獎金時，均應扣除。

⑶再者，亦應扣除非屬工資之獎金，即特殊功績、單延津貼及節油津貼，其餘均列計計算，分述如下：

Ⅰ參諸前開薪資核算標準，顯見單延津貼係獎勵員工願意配合公車離峰及尖峰之載客量落差之排班所發給之津貼，且視員工中間休息不出車時間之多寡，而易其金額之不同，屬獎金性質，並非勞務之對價；再者，司機之勞務內容為駕駛公車出車，並非休息不出車，而單延津貼，係因休息不出車之時間長短而易其金額之發給，顯見非屬勞務之對價。

Ⅱ特殊功績實屬獎金，蓋其於行車安全獎金並列，均係以里程計算金額，然以全月行駛里程計算里程獎金，然達當月目標或達日曆天者，即除里程獎金外，加發特殊功績，顯見係屬激勵員工之獎金，非勞務之對價。再者，勞動基準法施行細則第10條第1項第2款規定「特殊功績獎金」非屬經常性給與，不屬工資，而前開施行細則係經立法授權訂定，對勞雇雙方應有拘束力，顯見特殊功績非屬工資。

Ⅲ節油津貼，為自104年3月起施行之獎金制度，係鼓勵駕駛員妥善操作車輛達到節能減碳，共同愛護地球的目的，當駕駛員油耗量減少達訂定標準，達低標，每月給付 1,000元，達高標每月給付 2,000元，未達標者則無此項獎金，不給付。

3.承前所述，原告主張未休特別休假獎金以每日 900元計算，即係將前開延長工時工資及獎金而非工資之項目共 7項自勞工所領薪資扣除，再除以30，則據原告所提勞工薪資明細，其中最高者為勞工洪漢忠106年 12月之薪資68,700元，經扣除前開項目並除以30後，每日為 1,147元，最低者為勞工楊龍標107年3月之薪資18,148元，經扣除前開項目並除以30後

，每日為386元，二者平均後為每日767元，則原告主張因勞工眾多，為免計算繁雜及為顧及公車業者司機所憑以計算之一日工資，難以計算其確定數額，故以每日 900元統一計算等語，對勞工並非不利，亦非無據。

4.關於特別休假計算的問題，方○○的部分是3 天，原告不爭執。兩造爭執點依照原告曆年制確實要以到職日去拆兩段，最主要的差異點就是修法增加的4 天應該要以比例計算。以林平為例，106 年度自106 年1 月1 日計算到106 年5 月11日共計131 天，原告以新法14日去乘365 分之131 （約5 天），106 年5 月12日到106 年12月31日共計234 天，按比例就是14乘以365 分之234 （9 天）。至於專案津貼跟單延津貼乃不一樣，針對專案路線的部分原告沒有意見，其他部分如準備書狀所載。

5.綜上所述，原告並無原處分所指未足額發給不休特別休假獎金之事。原處分機關據此處以罰鍰10萬元，並經訴願決定維持，均有欠缺周延之違誤。

(二)聲明：原處分及訴願決定關於罰鍰10萬元撤銷。

三、被告答辯及聲明：

(一)被告答辯要旨：

1.勞基法第2條第3款規定：「工資：謂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」基此，所謂「工資」，係指勞工因工作獲得之經常性給與；一般而言，須具備以下兩要件：1.勞務對價性：即給與是否構成勞務的對價。2.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，即屬經常性給與。該給付之支付對勞資雙方而言，具有一定之可預見性；對勞工而言，與其他勞務對價之給與無明顯差別。另依前開規定，雇主針對勞工特別休假於年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應按日

發給特別休假未休工資，並以年度終結或契約終止前最近 1 個月正常工作時間工資除以30所得之金額計給。

2.依據原告於受檢時所陳略以：「(問：貴單位的工資制度為何？)答：特殊功績:達成目標里程數即計給此津貼。專案路線:為較不易跑的路線，例如路線施工、塞車或堵車等情況，另計給補貼。節油津貼：依駕駛員開車的轉速及油耗率，依公里數/公升數換算，計給新臺幣0元至2,000元不等。(問：貴單位的特休制度為何？)。 答：採曆年制，計算期間為年初至年底，於當年度結清未休特休天數，計給不休假獎金。計算方式為未休假天數乘以 900元，所有勞工皆以此方式計給不休假獎金..。」等語，此有檢查紀錄及特休清冊在卷可稽。據上，顯見特殊功績、專案路線及節油津貼係以勞工當月達成目標里程數、完成特殊路線及駕駛員行車轉速及油耗率作為評比而發給，屬因工作而獲得之報酬，並於勞工達成發放標準時即可領取(具可預見性)，應為工資，自應納入勞工月薪資總額據以計算特別休假未休工資，縱該等給付屬變動項目，仍不影響工資性質之認定。另對照原告所提供勞工105及106年度特休清冊顯示，原告針對勞工陳旭雯、周定維及張則堅等人特別休假未休工資確實僅固定以1日900元計給，已低於前開法定標準，違法事實洵堪認定。

3.另查勞工方○○係於106 年8 月17日到職（107 年3 月4 日離職），至107 年2 月16日止，工作年資滿6 個月，自翌日享有3 日特別休假，另經對照方員107 年3 月薪資明細表，確未見原告計給方員特別休假未休工資，且經本府陳述意見、處分及訴願程序，原告皆未提出已給予其特別休假未休工資之相關佐證，現原告於行政訴訟時始提出107 年5 月11日發給方員不休假獎金2,700 元（3 日x 900 元）之存款憑條，惟仍有延遲給付及未足額計給方員特別休假未休工資之情事。

4.末按勞基法第38條新修正之規定係於105年 12月21日經總統公布，並自106年1月1日施行，本次修法除新增年資滿6個月

以上、未滿1年之勞工應享有特別休假3日外，針對年資 2年以上、3年未滿者，由修法前之7日提高為10日；3年以上5年未滿者，由10日增為14日；5年以上10年未滿者亦由 14日增為15日，至年資10年以上者，隨年資之增加，每年再增加 1日，最高加至30日為止。因此，針對勞工於106年 1月1日仍在職者，雇主應依新修正之規定重新檢視勞工特別休假日數，如勞工年資屬本次修法範圍，雇主即須依新法規定增給勞工特別休假日數。以勞工103年 10月1日到職，106年1月1日仍在職為例，因工作年資已滿 2年，依新修正之勞基法規定有10天的特休(修法前只有7天)，雇主應自106年1月1日起至106年9月30日，增給勞工第2年之特別休假3天。經查勞工林平、鄭淵文及楊龍標於106年 1月1日仍在職，年資分別已滿3年、2年及4年，依新法規定原告自106年1月1日起應分別增給渠等4日、3日及4日特別休假，惟依原告之主張，原告於106年1月1日起僅增給渠等1.4日、1日及1.6日特別休假日數，並未足額計給渠等特別休假日數，是所述實難執為免責之論據。

5.依106年1月1日修法所新增的特別休假天數，應在106年1月1日依照新增的天數增補給勞工，如果按照原告的方式，在106年 1月1日又依勞工的在職比例去計給新增的天數，會使勞工的特別休假天數不足。另原告所稱單延津貼非本案爭點。至於被告的裁量基準是將38條第1項及第4項一併裁罰的，沒有分開，根據新北市政府處理違法勞動基準法事件統一裁罰基準第37項規定，以原告僱用勞工達 100人以上，第一次違反，為10萬元。綜上所述，本件原告違法事實至為明顯，原告所訴無理由。

(二)聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

(一) 原告對於所僱勞工林○（102 年5 月12日到職）、勞工鄭○○（103 年4 月19日到職）、勞工楊○○（103 年5 月5日到職），於106 年度僅分別給予14日、13日及15日特別

休假，是否有構成未足額計給之違規事實？

(二) 原告折算發給勞工陳○○、周○○及張○○等人106 年特別休假應休未休工資時，未將同屬工資之「特殊功績」、「專案路線」及「節油津貼」納入計算基礎，是否有該當未全額給付特別休假應休未休工資之違規行為？

(三)被告以原告有違反勞動基準法第38條第1項及第4項規定，以原處分裁罰原告罰鍰10萬元，是否適法？

五、本院之判斷：

(一)前提事實：原告經新北市政府勞動檢查處於107年5月17日實施勞動檢查，經抽查勞工107年 2月至4月出勤紀錄、薪資明細表、薪資媒體報表及特休清冊，原告不爭執其係採曆年制計給勞工特別休假，而被告以原告對於其所僱勞工林○（102 年5 月12日到職）、勞工鄭○○（103 年4 月19日到職）、勞工楊○○（103 年5 月5 日到職），至106 年度依法分別應有16.6日、14.9日及17.3日特別休假，惟原告僅分別給予14日、13日及15日特別休假，未足額計給；另原告折算發給勞工陳○○、周○○及張○○等人106 年特別休假應休未休工資時，未將同屬工資之「特殊功績」、「專案路線」及「節油津貼」納入計算基礎，亦有未全額給付特別休假應休未休工資，因認原告有違反勞動基準法第38條第1 、4 項，乃依同法第79條第1 項第1 款、第80條之1 第1 項、行政罰法第18條第1 項及新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第37項規定，以原處分裁處原告罰鍰10萬元整，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服提起訴願，經遭甲○○以訴願決定駁回等情，有原告所提勞工名冊、原告105 年度及106 年度特休清冊、原告106 年度特休不休假獎金轉帳明細、原告107 年度請假明細、原告薪資明細、原告薪資欄位核算標準、原告薪資明細表、被告107 年5 月17日勞動檢查紀錄表、原處分及訴願決定等在卷為證（分見本院卷第115 頁、第117 頁至第119 頁、第121 頁、第123 頁、第105 頁至第107 頁、第147 頁至第153 頁、第101 頁至第

104 頁、第81頁至第85頁及第59頁至第65頁），核堪採認為真正。

(二）原告對於所僱勞工林○（102 年5 月12日到職）、勞工鄭○○文（103 年4 月19日到職）、勞工楊○○（103 年5 月5 日到職），於106 年度僅分別給予14日、13日及15日特別休假，有構成未足額計給之違規事實。

1.應適用之法令：

勞動基準法38條第 1項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。」，上開規定係於105年12月21日經總統公布，並自106年1月1日施行，而此修法除新增年資滿6個月以上、未滿1年之勞工應享有特別休假3日外，針對年資2年以上、3年未滿者，由修法前之7日提高為10日； 3年以上5年未滿者，由10日增為14日；5年以上10年未滿者亦由14日增為15日，至年資10年以上者，隨年資之增加，每年再增加 1日，最高加至30日為止。因此，針對勞工於106年 1月1日仍在職者，雇主應依新修正之規定重新檢視勞工特別休假日數，如勞工年資屬本次修法範圍，雇主即須依新法規定增給勞工特別休假日數。以勞工103年10月1日到職，106年1月1日仍在職為例，因工作年資已滿2年，依新修正之勞基法規定有 10天的特休(修法前只有7天)，雇主應自106年1月1日起至106年9月30日，增給勞工第2年之特別休假 3天，此並有被告所提甲○○「新修正勞工特別休假日數有多少」之問答例二說明在案（見本院卷第273頁至第275頁）。

2.經查，原告對於其所僱勞工之特別休假係採曆年制計給勞工特別休假，而其所僱勞工林○係於102 年5 月12日到職、鄭○○於103 年4 月19日到職及楊○○於103 年5 月5 日到職

，至106 年原告僅分別給予14日、13日及15日特別休假事實，乃不爭執，惟其主張106 年1 月1 日勞動基準法第38條第1 項修法對於依法增加上開勞工三人分有4 天、3 天及4 天之差額，應依106 年1 月1 日至106 年12月31日為比例計算、而認該勞工三人106 年應僅有14日、13日及15日特別休假為憑。然查：

⑴如前所述，勞基法第38條新修正之規定係於105年 12月21日經總統公布，並自106年 1月1日施行，本次修法除新增年資滿6個月以上、未滿1年之勞工應享有特別休假 3日外，針對年資2年以上、3年未滿者，由修法前之7日提高為10日；3年以上5年未滿者，由10日增為14日；5年以上10年未滿者亦由14日增為15日，至年資10年以上者，隨年資之增加，每年再增加1日，最高加至30日為止。因此，針對勞工於106年1月1日仍在職者，雇主應依新修正之規定重新檢視勞工特別休假日數，如勞工年資屬本次修法範圍，雇主即須依新法規定增給勞工特別休假日數。以勞工103年10月1日到職，106年1月1日仍在職為例，因工作年資已滿2年，依新修正之勞基法規定有10天的特休(修法前只有7天)，雇主應自106年1月1日起至106年9月30日，增給勞工第2年之特別休假3天。

⑵本案所僱勞工林○、鄭○○及楊○○於106 年1 月1 日仍在職，且年資分別已滿3 年、2 年及4 年，依新法規定原告自106 年1 月1 日起應分別增給渠等4 日、3 日及4 日特別休假，意即依被告計算之方式，以勞工林平為例：

Ⅰ.102年 5月12日到職：

採到職日制，到105年5月11日滿三年，依照舊法特休的日數為10天，從而依照舊法在105年5月12日到106年5月11日可以休10天。

採曆年制（1 月1 日到12月31日），林○105 年5 月12日到105 年12月31日（總共234 天），此區段可以休10X365分之234 天（約6.4 天），按照舊法的話，106 年1 月1 日到106 年5 月11日（共計131 天）按舊法規定可以休10X365分

之131（約3.6天），所以用曆年制就要用到職日拆成兩段，就變成6.4+3.6＝10天。

Ⅱ.102年5月12日到職：採到職日制，到106年 5月12日年資滿四年，所以特休有 14天，要轉換為曆年制，106年 1月1日到106年5月11日就會回到第一段的3.6天（可是這個還是依舊法10天去乘的），106年1月1日勞基法第38條施行，變成14天，故106年 1月1日到106年5月11日林平應該有休假3.6+4天（修法增加的4天），另外106年 5月12日到106年12月31日會有休假14天X365分之234天（約9天），所以林平106年1月1日到106年12月31日應有 7.6+9天（總計16.6天）之特別休假，此乃為被告所為主張(參見本院108年7月18日言詞辯論筆錄，即本院卷第294頁至第295頁)，併有被告所提詳細計算書在卷到院（見本院卷第271頁）足憑。參以，原告不爭執依照曆年制確實要以員工到職日去拆兩段，然原告以勞工林○為例，卻逕認其106 年度自106 年1 月1 日計算到106 年5 月11日共計131 天，以新法14日去乘365分之131（約5 天），106 年5 月12日到106 年12月31日共計234 天，按比例就是14乘以365 分之234（9 天），認其特休日數僅有14日，即疏未計算以林○到職日來算，年資滿三年（到105 年5 月11日），自105 年5 月12日到106 年5 月11日原本舊法已享有10天之特休，經106 年1 月1 日修法已再增加4 日而共享有14天之特休，按照原告算法將使勞工105 年5 月12日到105 年12月31日修法已增加為14天所多之4 天沒有拿到，意即依照原告的算法勞工年資滿三年以後，就新法增加的4 天，產生有4 乘以365分之234（2.6 天）沒有拿到（參見本院卷第295 頁被告之說明）。

⑶是認被告指摘原告就上開勞工特別休假日數之計算，疏未計算勞工林○、鄭○○、楊○○，分別於該勞動基準法106年1 月1 日施行時所增加享有之各該增加天數，就勞工林○（102 年5 月12日到職）、勞工鄭○○（103 年4 月19

日到職）、勞工楊○○（103 年5 月5 日到職），至106 年度依法分別應有16.6日、14.9日及17.3日特別休假（勞工鄭○○、楊○○2 人特別休假日數部分，同上勞工林○之論述所認，亦可參見被告所提本院卷第271 頁之詳細計算書），惟原告僅分別給予14日、13日及15日特別休假，有未足額計給渠等三人特別休假日數之違規事實，應可採認。

(三）原告折算發給勞工陳○○、周○○及張○○等人106 年特別休假應休未休工資時，未將同屬工資之「特殊功績」、「專案路線」及「節油津貼」納入計算基礎，亦該當未全額給付特別休假應休未休工資之違規行為。

1.應適用之法令：

⑴勞動基準法第 1條規定：「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。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：「本法用詞定義如左：一、..三、工資：謂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。」。

⑵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。」

，至於改制前行政院勞工委員會(以下稱勞委會)85年 2月10日台85勞動 2字第103252號函：「.....工資定義重點應在該款前段所敘『勞工因工作而獲得之報酬』，至於該款後段『包括』以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括『工資、薪金』、『按計時.....獎金、津貼』或『其他任何名義之經常性給與』均屬之，但非謂『工資、薪金』、『按計時.....獎金、津貼』必須符合『經常性給與』要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。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。」、另101年9月24日勞保2字第1010028123號函：「...有關工資之認定，係以是否具有『勞務之對價』及『是否為勞工因工作而獲得之報酬』之性質而定，至於其給付名稱如何，在非所問。又，該款末句『其他任何名義之經常性給與』一詞，應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言。其立法原旨在於防止雇主對勞工因工作資，以資保護。....。」，核上開函釋，均係主管機關就所屬機關執行認定勞動基準法及其施行細則關於工資之概念及範圍避免發生疑義，以主管機關之地位為符合法規原意所為之解釋性行政規則，與上開法律規定之立法意旨相符，本院自得予以援用。

2.經查，本件原告所應給付所僱勞工「特殊功績、專案路線及節油津貼」之款項，依據原告107年5月17日於遭被告勞動檢查時所陳時略以：「(問：貴單位的工資制度為何？)..答：(3)特殊功績：達成目標里程數即計給此津貼。(4)專案路線:為較不易跑的路線，例如路線施工、塞車或堵車等情況，另計給補貼。..(14)節油津貼：依駕駛員開車的轉速及油耗率，依公里數/公升數換算，計給新臺幣 0元至2,000元不等。..。」（見本院卷第102頁）、「。(問：貴單位的特休制度為何？)。 答：採曆年制，計算期間為年初至年底，於當

年度結清未休特休天數，計給不休假獎金。計算方式為未休假天數乘以900元，所有勞工皆以此方式計給不休假獎金...。」（見本院卷第103頁）等語，此有被告107年 5月17日之勞動檢查紀錄及特休清冊在卷可證。為此，被告以上開特殊功績、專案路線及節油津貼係以勞工當月達成目標里程數、完成特殊路線及駕駛員行車轉速及油耗率作為評比而發給，屬因工作而獲得之報酬，並於勞工達成發放標準時即可領取(具可預見性)，應為工資，即屬可採，自應納入勞工月薪資總額據以計算特別休假未休工資，縱該等給付屬變動項目，惟其屬勞工因工作而獲得之報酬，並非臨時起意且非與工作無關之給與，自不影響其屬工資性質之認定，而對照原告所提供勞工105 及106 年度特休清冊顯示，原告針對勞工陳○○、周○○及張○○等人特別休假未休工資確實僅固定以1日900 元計給，此並為原告所不爭執，自屬已低於前開法定標準，為此，認被告所認原告所折算發給勞工陳○○、周○○及張○○等人106 年特別休假應休未休工資時，未將同屬工資之「特殊功績」、「專案路線」及「節油津貼」納入計算基礎，已該當未全額給付特別休假應休未休工資之違規行為，應可採認。

(四)被告以原告有違反勞動基準法第38條第1項及第4項規定，以原處分裁罰原告罰鍰10萬元，核屬適法。

1.應適用之法令：

按勞動基準法第第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34條至第41條、.....規定。」。至於新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準，乃新北市政府處理勞動基準法事件，為建立執法之公平性，減少爭議及提升行政效率與公信力，所訂定之裁罰基準，其中對於違反勞動基準法第79條第1項第1款事件之裁罰，就違反同法第38條第1、4 項之情形，其裁罰基準乃就第1次違規，且其僱用勞工人數101人以上，處10萬元罰鍰（見本院卷第280頁）。核此

裁罰基準，已斟酌行為人之違規次數，並就其僱用勞工之人數及另違規事業單位是否為上市或上櫃公司，為加重或減輕之裁罰，復係為細節性、技術性之裁罰標準規定，並未牴觸逾越母法，其規定亦屬明確，並無違反法律保留，被告據以適用，於法即無不合，特併敘明。

2.查原告對於所僱勞工林○、鄭○○及楊○○，於106 年度僅分別給予14日、13日及15日特別休假，有構成未足額計給之違規事實，並就其折算發給勞工陳○○、周○○及張○○等人106 年特別休假應休未休工資時，亦有該當未全額給付特別休假應休未休工資之違規行為，而致第一次有違反勞動基準法第38條第1 項及第4 項規定，此已如上五、本院之判斷（二）（三）所認，而其所僱用勞工人數並已達101 人以上（此為兩造所不爭執），則被告即原處分機關依勞動基準法第79條第1 項第1 款，並按行政罰法第18條第1 項及前揭新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準之規定，以原處分裁罰原告罰鍰10萬元，即屬適法。

（五）至於被告原來以原告另就所僱之勞工方○○（106 年8 月17日到職）至107 年2 月16日止，工作年資滿6 個月，自翌日起依法應有3 日特別休假，原告亦有未計給其特別休假之違規部分。經查；原告就此雖主張該勞工係於107 年3 月4 日離職，而原告於107 年5 月11日發給其2700元(3日×900 元）之不休假獎金，並無未計給3 日特別休假之事，此有原告所提存款憑條為證（見本院卷第199 頁），而被告對於原告所提上開事證雖為不爭執，則原告此部分雖無違反勞動基準法第38條第1 項之規定，然此，如同五、本院之判斷（三）所認，原告就其應予計入此勞工「特殊功績、專案路線及節油津貼」屬工資之款項，仍有構成勞動基準法第38條第4 項之未全額給付特別休假應休未休工資之違規行為，仍核與本案原告係第一次分別有違反勞動基準法第38條第1 項及第4 項規定，而其所僱用勞工人數並已達101 人以上，被告依勞動基準法第79條第1 項第1

款，並按行政罰法第18條第1 項及新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準之規定，以原處分裁處原告罰鍰10萬元無礙，原處分仍屬適法，特並敘明。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，經本院審核後，或與本案爭點無涉，或對於本件判決結果不生影響，爰無庸一一再加論述，爰併敘明。

七、據上論結，原處分裁處原告罰鍰10萬元合法，訴願決定遞予維持，亦屬適法，原告訴請撤銷為無理由，爰依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　31　日

行政訴訟庭　法　官　楊志勇

上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀，上訴狀並應記載上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，並依法繳納上訴費用新台幣3000元。其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（上訴狀及上訴理由書均須按他造人數附繕本），如逾期未提出上訴理由書者，本院毋庸再命補正，由本院逕以裁定駁回上訴。

書記官　葉芷廷

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　31　日