臺灣桃園地方法院行政訴訟判決

107年度簡字第69號

108年1月14日辯論終結

原　　告　桃園汽車客運股份有限公司

法定代理人　黃伯弘

訴訟代理人　宋嬅玲律師

複代理人　　魏意庭律師

被　　告　桃園市政府

代　表　人　鄭文燦

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國107 年6 月5 日勞動法訴字第1060028851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：

原告係從事汽車客運業，為適用勞動基準法之行業。經被告所屬勞動檢查處於106 年10月12日派員實施勞動條件檢查，發現原告所僱勞工（國道客運司機）蔡崇祥（下稱蔡君）自106 年8 月1 日至106 年8 月31日止，延長工作時間應依平日每小時工資額加給1/3 者計30.2小時，加給2/3 者計9.5小時，蔡君薪資總額為新臺幣（以下同）3 萬7,934 元（本俸1,050 元+ 生活津貼1 萬5,700 元+ 服務獎金500 元+ 行車獎金2,000 元+ 老殘票格津貼351 元+ 伙食津貼2,400 元+ 公里獎金6,235 元+ 載客獎金9,698 元），原告至少應給付蔡君延長工時工資8,868 元，惟原告僅給付6,625 元。案經被告審查，乃以原告違反行為時勞動基準法第24條第1 項規定，於106 年11月7 日以府勞檢字第1060264638號裁處書（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，並依桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一

裁罰基準第20項規定，因原告此次係5年內第3次違反，處罰鍰10萬元整，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服，向勞動部提起訴願，亦遭訴願駁回，於是提起本件訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠主張要旨：（詳細內容，見卷內之起訴狀及原告歷次文狀及筆錄所載）

1.原告係從事汽車客運業，原告公司之駕駛員於任職原告公司之初即有簽署「勞動契約書」，依該契約第5條約定，「甲方（即原告）對於乙方（即駕駛員）所任工作依甲方公司薪資標準在基本工資以上，乙方同意接受，…」，甲方（即原告）公司之薪資標準即為「行車人員待遇一覽表！，原告除於駕駛員到職時有告知外，該給付標準亦置於各公車站，俾使各站人員得以隨時查閱，該「行車人員待遇一覽表」之版本歷年來有於91年7月1日、93年9月1日、99年3月29日、101年1月1日、105年1月1日修訂實施之版本。嗣有微調內容時，亦會函知公司各單位及企業工會，並將之公告，俾使全體員工知照（原證二）。如該表所示，其中列屬加班費之項目有①以時薪88元計算者（2小時以內為117元、2～4小時為146元、休假日每日為704元）②公里獎金③載客獎金。此外，「行車獎金」係為鼓勵行車人員愛護車輛、注意行車安全及實施禮貌運動所設，「偏遠路線津貼」、「老殘票格津貼」則為特殊路線之特別補貼，須視主管機關之政策而為發給，「服務獎金」係發給符合安全服務指標者。因此，「行車獎金」、「偏遠路線津貼」、「老殘票格津貼」、「服務獎金」並非具有勞務對價性及給與經常性，應不屬勞動基準法第2條第3款所稱之「工資」。準此，原告公司與駕駛員就勞動條件及報酬已達成合意，其中，關於加班費之計算方式即如「行車人員待遇一覽表」之內容所示，且該約定計算給付之金額不低於法定基本工資，與勞動基準法之規定無違，長期以來，原告公司均依行車人員待遇一覽表所載項目、內容按月發放，無有短付。

2.原告公司與駕駛員就加班費之計算方式已達成合意如「行車人員待遇一覽表」之內容所示，且該約定計算給付之金額不低於法定基本工資，與勞動基準法之規定無違。又依勞動基準法第21條第1 項規定、臺灣高等法院暨所屬法院99年法律座談會民事類提案第15號曾作成審查意見及研討結果、最高法院105 年度台上字第1906號民事判決意旨等實務判決見解可知，如勞雇雙方約定之薪資，不低於基本工資及以基本工資為基準計算出之例休假工資、備勤工資及延時工資等之總合，則該工資之約定，並不違反勞動基準法之規定，雙方均應受其拘束，勞方不得更行請求例、休假及備勤等工資。亦即，勞工應獲得之薪資總額，原則上得分別工作性質之不同，任由勞雇雙方予以議定，僅所議定之約定薪資數額不得低於行政院所核定之基本工資，雙方依所議定之工資給付收受，並不違背勞動基準法保障勞工權益之意旨，若勞雇約定之工資低於法定基本工資及加計例休假日、延時工資之總額時，勞工始得請求其差額。亦即按兩造約定之工作時間計算加上加班時數，若有低於行政院核定之基本工資加上加班費之情事者，勞工始得請求其間之差額。本件原告公司及駕駛員對於任職期間之勞動條件（包括加班費之計算方式）均已達成合意，如「行車人員待遇一覽表」所示，其中列屬加班費之項目有①以時薪88元計算者（2 小時以內為117 元、2 ～4 小時為146 元、休假日每日為704 元）②公里獎金③載客獎金。原告公司及駕駛員已另行議定加班費之計算方式，且約定金額未低於法定基本工資，與勞動基準法之規定並未相悖，自有拘束原告公司及駕駛員之效力。

3.再者，原告公司駕駛員每月受領之公里獎金、載客獎金數額並非固定，倘將該等數額計入平日工資並據以成為每月加班費之時薪計算基準，則將會呈現原告公司駕駛員月薪係不固定金額之浮動狀態，進而形成每月計算加班費之基準不同、原告公司數百名駕駛員每人每月之月薪均不同、加班費計算基準亦不同之不合理、混亂現象，以此情況，殊難想像原告

公司將如何計算薪資及加班費予各駕駛員，各駕駛員亦將更無法確知其薪資計算方式與每月薪資之多募，衍生更多爭議，因此，原告公司與駕駛員定無可能約定公里津貼、載客津貼係屬月支工資之性質，由此益徵，公里獎金、載客獎金因屬加班津貼之性質而毋庸再計入平日正常工時之工資，重複計算加班費。

4.此外，「行車獎金」、「老殘票格津貼」、「服務獎金」並非具有勞務對價性及給與經常性，應不屬勞動基準法第2 條第3 款所稱之「工資」，已如前述，惟原處分除認「公里獎金」、「載客獎金」屬員工正常工時工作而獲得工資之範疇之外，亦認「行車獎金」、「老殘票格津貼」、「服務獎金」應將之列入正常工時工作之工資並據以計算延長工時工資，前開認定顯與前揭法律規定及實務見解之意旨相違悖，原處分對原告公司作成裁罰，認事用法顯有未洽。

5.另就原告公司有無短付駕駛員加班費之爭議，原告公司之前員工范光明曾依被告於105 年間派員至原告公司實施勞動條件檢查之結果，逕認原告公司有短少給付而對原告提起給付加班費之民事訴訟，嗣亦有已退休、已離職及少數仍在職之員工對原告提起相同之訴訟，刻正繫屬於鈞院民事庭（分別有：107 年度桃訴字第5 號、106 年度勞訴字第116 號、106 年度勞訴字第72號、106 年度勞訴字第105 號、106 年度勞訴字第75號、106 年度重勞訴字第24號、107 年度勞訴字第23號、107 年度重勞訴字第3 號、107 年度重勞訴字第15號、107 年度勞訴字第104 號），故原告公司與駕駛員間加班費計算方式之爭議尚待民事訴訟之調查審理以為釐清。

6.退萬步言，縱設鈞院認原告應將「公里獎金」、「載客獎金」、「行車獎金」、「老殘票格津貼」、「服務獎金」納入員工蔡崇祥正常工時之工資內並據以計算加班費，但原告卻未納入致有與勞動基準法第24條第1 項規定相違，原告主觀上亦屬欠缺期待可能性而得阻卻行政裁罰責任之成立，被告自不應依勞動基準法第79條第1 項第1 款及第80條之1 第1

項規定，對原告加以裁罰。本件原告未將「公里獎金」、「載客獎金」、「行車獎金」、「老殘票格津貼」、「服務獎金」納入員工蔡崇祥納入正常工時工資並據以計算延長工時工資，主觀上實係因有前揭臺灣高等法院暨所屬法院99年法律座談會民事類提案第15號曾作成審查意見及研討結果、最高法院105 年度台上字第1906號民事判決意旨等實務之其他民事法院見解之支持，且又出於避免計算假日及平日延長工作時間加班費之繁雜，並得顧及客運業司機所憑以計算加班費之平日工資數額確定之經濟合理利益之考量，而不得不、也難以避免地採取此等不為被告所採之法律見解而為，核此情形，參照司法院大法官會議釋字第685 號解釋之協同意見書、最高行政法院102 年度判字第611 號之判決意旨及台灣台北地方法院105 年度簡字第110 號行政判決之見解等，應認要求原告採合於勞動基準法意旨之見解乃屬無期待可能，原告應有行政罰法第8 條後段之阻卻責任事由的存在，此不知最終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，故被告自不應依勞動基準法第79條第1 項第1 款及第80條之1 第1 項規定，對原告加以裁罰。

㈡聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：（詳細內容，見卷內之被告歷次文狀及筆錄所載）

1.被告派員於106 年10月12日至原告公司進行勞動檢查，發現原告所僱勞工蔡君擔任客運司機工作，自106 年8 月1 日至106 年8 月31日止，有延長工作時間之情形，依平日每小時工資額應加給1/3 者計30.2小時，應加給2/3 者計9.5 小時，蔡君薪資總額為37,934元（含本俸1,050 元+ 生活津貼15,700元+ 服務津貼500 元+ 行車獎金2,000 元+ 老殘票格津貼351 元+ 伙食津貼2,400 元+ 公里獎金6,235 元+ 載客獎金9,698 元），原告依勞動基準法第24條第1 項規定，至少

應給付蔡君延長工時工資8,868 元，惟原告僅給付6,625 元，而有短少給付工資予勞工蔡君之情事。原告雖辯稱「公里津貼」及「載客津貼」不應列入蔡君之薪資總額，並主張蔡君106 年8 月份薪資總額為22001 元，加班費為21808 元，優於勞基法之規定。惟被告審酌全案資料後，認原告上開辯解於法不符，故認原告確有違反勞動基準法第24條第1 項規定短少給付勞工蔡君106 年8 月份延長工時工資之事實，乃依行政罰法第18條規定審酌原告之違規次數、原告違章所涉金額、原告聘僱員工人數、原告資力等因素，依勞基法第79條第1 項第1 款、行為時「桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準」第20項，及勞基法第80條之1 等規定，作成原處分。

2. 本件原告主要爭執點，在於其辯稱勞工薪資結構中之「公里津貼」及「載客津貼」，是否得不列入蔡君之薪資總額，並據以計算蔡君之延時工時工資，惟依勞基法及相關行政法院判決均認上開津貼既屬「經常性給付」，應屬工資之一部：依勞動基準法第2 條第3 款就「工資」之明確定義、勞動基準法施行細則第10條規定對於非屬於「其他任何名義之經常性給與」之例示說明，改制前行政院勞工委員會（以下稱勞委會）85年2 月10日（85）臺勞動2 字第103252號函釋、勞委會101 年9 月24日勞保2 字第10100028123號函釋、最高行政法院106 年度裁字第254 號裁定意旨、臺北高等行政法院107 年度訴字第565 號判決意旨等，上揭勞動基準法、相關函釋及行政法院裁判均一致認具有「勞務對價性」及「給與經常性」之給付項目即屬工資，而本件原告所辯稱不應列入蔡君薪資總額之「公里津貼」及「載客津貼」，既具有「勞務對價性」及「給與經常性」，應屬工資之一部。因此，本件原告既不爭執勞工蔡君之薪資結構中，確實包含「公里獎金」及「載客獎金」，而該二項獎金具有「勞務對價性」及「給與經常性」，自應屬工資範疇，則原告自應將該「公里獎金」及「載客獎金」列入勞工蔡君之薪資總額，並據以計

算加班費，始屬適法。

3.原告明知其就本件蔡君106年8月所計算之加班費及方式，與勞動基準法所規定之延時工時工資之計算數額及方式，均不相同，而於陳述意見時，更將其原主張之蔡君106年8月加班費6625元，改稱為21808元，均見原告就本件違規行為，顯有故意或過失。

4.原告主張本件應適用「期待不可能」原則，實難成立：

按司法院釋字第685號解釋林錫堯大法官提出、許宗力大法官加入之協同意見書（以下稱釋字685號協同意見書）所說明之「期待不可能原則」之適用，有其一定之要件，而本件原告並不符合，難以適用。依上述釋字685號協同意見書就於「何種條件下」可認行為人因「法律見解錯誤」而「欠缺期待可能性」所為之具體闡述，可知其要件應包括：(1)行政法規規定不明確；(2)法規之解釋與適用上有不同見解，且實務尚未形成通說；(3)尚無行政釋示、判例、大法官解釋…等可作為標準而據以遵行；(4)行為人於行為時採取偏向行為人利益之某一見解，且該見解在法理說明上具有相當合理之理由；(5)嗣後行政釋示、判例、大法官解釋…等認為應採另一較不利行為人之不同見解；(6)致行為人之信賴保護利益受損。基上說明，以「法律見解錯誤」而有「無期待可能性」之阻卻責任事由，必要符合上開六項要件，亦即惟有於牽涉行為人權益之行政法規之解釋不明，並有諸多合理之解釋之可能，且行為人無具體之行政釋示、判例、大法官解釋可作為標準而據以遵行，致使行為人自行採取有利其利益之法律解釋，但因嗣後新的法律解釋出現且不利行為人時，則仍應保障行為人因法律見解之演變過程中之信賴保護利益，可認行為人就行為時採取不利自己見解之法律解釋為無期待可能。惟本件關於「工資」之定義，及如何據以計算「延時工時工資」，不但已有前揭行政主管機關之相關函釋並有為數頗多之行政法院案例，均已提供明確之解釋及遵循，顯不符合該原則之審認標準，則原告就加班費之計算，既

無適用法律上之困難及疑義，實不能任意主張適用「無期待可能性」原則，而欲脫免違反勞基法之責任。

5.被告審酌相關事證，就原告違反行為時勞基法第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：

被告依行政罰法第18條第1項規定，審酌原告本件之違法情節及應受責難程度、所生影響，及依行為時「桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準」第2條規定，審酌原告係五年內第3次違規、原告違章所涉金額、原告聘僱員工人數、原告資力等因素，就原告違反勞動基準法第24條第1項規定之行為，於勞動基準法第79條第1項第1款所規定之罰鍰2萬元以上至100萬元以下範圍內，裁處10萬元，並依勞動基準法第80條之1第1項規定辦理，而作成原處分，洵屬適法。

㈡聲明：駁回原告之訴。

四、前揭事實概要欄所述之事實經過為兩造所不爭執，並有原處分裁處書、被告所屬勞動處106年10月12日勞動條件檢查紀錄表、訪談紀錄（受訪人梁家明經理），以及原告提供之蔡君106年8月份行車紀錄單、原告公司行車人員待遇一覽表、蔡君106年8月份工作時數統計表、蔡君106年8月份員工薪津明細表、訴願決定等資料影本附卷可稽（見本院卷第21頁、第57頁至第77頁），自堪信為真正。是依據前揭兩造所述，本件爭點應為：㈠公里獎金及載客獎金，是否應列為蔡君之薪資總額，並據以計算蔡君之延長工時工資？㈡原告有無短少給付蔡君106年8月份延長工時工資之事實？㈢被告裁處原告罰鍰10萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，有無違誤？

五、本院的判斷：

㈠公里獎金及載客獎金，應列為蔡君之薪資總額，並據以計算蔡君之延長工時工資：

1.按勞基法第2條第3款就「工資」作有明確之定義：「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。」，另依勞動基準法施行細則第10條規定亦對於上揭法條之非屬於「其他任何名義之經常性給與」予以例示說明，再依改制前勞委會85年2月10日（85）臺勞動2字第103252號函釋、勞委會101年9月24日勞保2字第10100028123號函釋、最高行政法院106年度裁字第254號裁定意旨、臺北高等行政法院107年度訴字第565號判決意旨等勞動基準法、相關函釋及行政法院裁判均一致認具有「勞務對價性」及「給與經常性」之給付項目即屬工資。

2.查，本件依原告所陳報其員工蔡君106年8月薪資中之「公里獎金6,235元」、「載客獎金9,698元」之計算方式如下：

⑴公里獎金「6,235元」部份：

原告之員工蔡君當月份駕駛冷氣公車之公里數為3079.3公里，非營運公車之公里數為261公里，故該月份之公里獎金為（1.94x3079.3) + (1x261)，即6235元。

⑵載客獎金「9,698元」部份：

原告之員工蔡君當月份之營收金額計有：投現，總納金金額為1萬9270元、電子票證（普通卡+聯營卡），金額為6萬5881元、政府支給八公里買一送一補助款中之電子票證（普通卡+聯營卡），金額為5049元。學生認同卡刷卡人次為794人、政府支給八公里買一送一補助款中之學生認同卡刷卡人次為359人。政府支給八公里買一送一補助款中之敬老及殘障乘客人次共有431人。綜上，原告之員工蔡崇祥該月份之載客獎金即為【（1927 0+65881+5049)+ll + lx（794+ 359) +（0.8x431)】，共計9698元。

以上之計算方式，並有原告提出之補正狀1份附卷可稽（見本院卷第100-101頁）。

3.依據上揭原告所陳報其員工蔡君106年8月薪資中之「公里獎金6,235元」、「載客獎金9,698元」之計算方式，可知

「公里津貼」及「載客津貼」，完全係依據蔡君之駕駛公車行駛之里程數及載客客源及數量等作為計算之基礎，顯係蔡君為原告提供勞務之對價，具有因工作所獲得報酬之性質（非僅於延長工作時間始提供之勞務），具有「勞務對價性」及「給與經常性」，應屬工資之一部，亦屬上揭勞動基準法第2條第3款規定所（正常工時）工資，則原告自應將該「公里獎金」及「載客獎金」列入勞工蔡君之薪資總額，並據以計算延長工時工資，始屬適法。

4.至於原告主張：原告公司駕駛員每月受領之公里獎金、載客獎金數額並非固定，倘將該等數額計入平日工資並據以成為每月加班費之時薪計算基準，則將會呈現原告公司駕駛員月薪係不固定金額之浮動狀態，進而形成每月計算加班費之基準不同、原告公司數百名駕駛員每人每月之月薪均不同、加班費計算基準亦不同之不合理、混亂現象，以此情況，殊難想像原告公司將如何計算薪資及加班費予各駕駛員，各駕駛員亦將更無法確知其薪資計算方式與每月薪資之多寡，衍生更多爭議，並舉出最高法院105年度台上字第1906號民事判決意旨亦採相同見解等語。惟查：

⑴按勞動基準法第2條第3款規定已就「工資」作有明確之定義，且「工資」之認定係屬勞動基準法所欲保護勞工之最重要核心事項，此所以會有法定最低基本工資之訂定，且關於工資之認定亦應以上揭按勞動基準法第2條第3款之法律規定為準據，此係屬於法律強制規定事項，勞資雙方對於工資之給付雖得自行合意約定，但應於不得違反勞動基準法上揭對於「工資」之認定之法律強制規定之前提下而另為約定，且不得將勞動基準法上認定係屬於「工資」之項目，藉詞計算方式複雜、浮動等任何事由，將原本應係屬於「工資」之範疇予以扭曲解釋為非工資，減損工資之範圍，違反法律強制規定。

⑵次按延長工時工資之計算，依勞動基準法第24條規定，係以「平日每小時工資額」作為計算基準，亦即應以平日每

小時「工資額」作為計算延長工時工資之依據，且此亦係法律強制規定，且工資額之認定亦應依前揭勞動基準法第2條第3款規定予以認定「工資」之範圍，而不得藉詞勞資雙方合意而將工資與延長工時工資之計算方式脫勾而分開計算，並謂工資並未低於法定基本工資，而延長工時工資亦未低於以法定基本工資計算之數額，即謂係合於法律規定云云。蓋如採工資與延長工資分開計算之方式，明顯違反上揭勞動基準法第24條規定，延長工時工資係以「平日每小時工資額」作為計算基準之法律強制規定；況且違反延長工時工資之計算，係屬於違反勞動基準法第24條規定，而違反基本工資之規定，則係屬於違反同法第21條之規定，兩者係屬於不同之法律規定範疇，不能謂延長工時工資之計算不低於基本工資即係屬於合法云云。

⑶綜上說明，足見原告以蔡君每月受領之公里獎金、載客獎金數額並非固定、係屬浮動狀態，以此計算加班費將致使複雜、混亂云云，明顯係將確實屬於工資一部分之「公里津貼」及「載客津貼」排除於工資之範圍，並藉詞計算方式複雜、浮動等任何事由，將原本應係屬於「工資」之範疇予以扭曲解釋為非工資，不僅減損工資之範圍，亦減損以工資額作為計算依據之延長工時工資之數額，自屬違反法律強制規定，不足憑採。至於原告所舉最高法院105年度台上字第1906號民事判決意旨，並未對於「公里津貼」及「載客津貼」是否係屬於勞動基準法第2條第3款規定之「工資」範疇予以審酌論斷，核與本件之判斷基礎並不相同，且案例事實亦非相同，是尚難逕予比附援引。

5.原告另以：本件所涉「公里獎金」、「載客獎金」究否屬延長工時工資或屬正常工時工資而需將之列入計算延長工時工資之爭議，刻由本院民事庭審理中，且關於公里獎金、載客獎金等究屬正常工時工資抑或加班津貼之認定亦屬該等民事訴訟之重要爭點，為此，懇請審酌本件訴訟是否有停止訴訟程序之必要等語。惟按依據前述原告所自陳之本件所涉「公

里獎金」、「載客獎金」之計算方式，可知「公里津貼」及「載客津貼」，完全係依據蔡君之駕駛公車行駛之里程數及載客客源及數量等作為計算之基礎，顯係蔡君為原告提供勞務之對價，具有因工作所獲得報酬之性質（非僅於延長工作時間始提供之勞務），具有「勞務對價性」及「給與經常性」，應屬工資之一部，已詳如前述，其判斷是否屬於工資範疇之證據資料已相當明確及清楚，是本件尚無等待本院民事訴訟判決結果確定而停止訴訟程序之必要。

㈡原告有短少給付蔡君106年8月份延長工時工資之事實：

1.按勞動基準法（以下稱勞基法）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、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。…」

2.查，原告所僱勞工蔡君擔任客運司機工作，自106年8月1日至106年8月31日止，有延長工作時間之情形，依平日每小時工資額應加給1/3者計30.2小時，應加給2/3者計9.5小時，蔡君薪資總額為37,934元（含本俸1,050元+生活津貼15,700元+服務津貼500元+行車獎金2,000元+老殘票格津貼351元+伙食津貼2,400元+公里獎金6,235元+載客獎金9,698元），且上揭之公里獎金6,235元及載客獎金9,698元，均應算入薪資總額，並據以計算蔡君之延長工時工資，亦詳如前述，是原告依上揭勞動基準法第24條第1項規定，至少應給付蔡君延長工時工資8,868元，惟原告僅給付6,625元，以上事實並此有被告所屬勞動處106年10月12日勞動條件檢查紀錄表、訪談紀錄（受訪人梁家明經理），以及原告提供之蔡君106年8月份行車紀錄單、原告公司行車人員待遇一覽表、蔡君106年8月份工作時數統計表、蔡君106年8月份員工薪津明細表等資料影本附卷可稽（見本院卷第58頁至第77頁）。故原告有短少給付蔡君106年8月份延長工時工資之事實，堪信為真實。

3.至於原告主張「行車獎金」、「老殘票格津貼」、「服務獎金」並非具有勞務對價性及給與經常性，應不屬勞動基準法第2條第3款所稱之「工資」，惟原處分將之列入正常工時工作之工資並據以計算延長工時工資，顯與法有違等語。惟查，原告於106年10月30日向被告提出書面陳述意見時，陳稱：蔡君106年8月薪資總額為22001元（本俸1,050元＋生活津貼15,700元＋服務津貼（即服務獎金）500元＋行車獎金2,000元＋票格津貼351元（即老殘票格津貼）＋伙食津貼2,400元）等語，此有原告之書面陳述意見書影本1份附卷可稽（見本院卷第79頁正、反面）。足見，原告已自陳將「行車獎金」、「老殘票格津貼」、「服務獎金」均列為蔡君之薪資總額即係工資之一部分，是原告上揭主張已與其先前陳述矛盾不一，已難憑採。況且如扣除上揭行車獎金等3項之金額後，則蔡君之薪資總額將僅剩19,150元（計算式：22,001－2,000元－351－500＝19,150），如此將會低於本件106年8月份當時之法定基本工資21,009元（見本院卷第122頁），顯違反勞動基準法第21條規定之工資不得低於基本工資之法律強制規定。更遑論上揭行車獎金等3個項目是否屬於工資一事，亦不影響本件原告未將「公里獎金」及「載客獎金」列入工資計算之事實認定。故原告上開主張，不足採信。

㈢被告裁處原告罰鍰10萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，有無違誤？

1.按「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、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。…」「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。」「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…。」勞動基準法第24條第1

項、第79條第1項第1款、第80條之1第1項分別定有明文。另按行為時「桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準」第2條規定：「本法事件統一裁罰基準違規次數基準如下：(一)附表次數之累計，以同一事業單位最近五年內違反本法同一規定事件次數論計」及附表第20項規定「第3次違規處10萬元罰鍰」，及行政罰法第18條第1項規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」

2.本件原告既有短少給付其員工蔡君106年8月份延長工時工資之事實，已詳如前述，是被告依行政罰法第18條第1項及按行為時「桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準」第2條規定，審酌原告本件之違法情節及應受責難程度、所生影響，及本件原告係五年內第3次違規原告違章所涉金額、原告聘僱員工人數、原告資力等因素(見本院卷第80頁第82頁)，就本件原告違反勞基法第24條第1項規定之行為，於勞基法第79條第1項第1款所規定之罰鍰2萬元以上至100萬元以下範圍內，以原處分裁處10萬元罰鍰，並依勞基法第80條之1第1項規定公布原告名稱及負責人姓名，洵屬適法，並無違誤。

3.至於原告主張：依釋字685號協同意見書見解，本件應適用「期待不可能」原則，應依行政罰法第8條後段規定，免除對於原告之處罰等語。按釋字685號協同意見書就於「何種條件下」可認行為人因「法律見解錯誤」而「欠缺期待可能性」所為之具體闡述，可知其要件應包括：(1)行政法規規定不明確；(2)法規之解釋與適用上有不同見解，且實務尚未形成通說；(3)尚無行政釋示、判例、大法官解釋…等可作為標準而據以遵行；(4)行為人於行為時採取偏向行為人利益之某一見解，且該見解在法理說明上具有相當合理之理由；(5)嗣後行政釋示、判例、大法官解釋…等認為應採另一較不利行為人之不同見解；(6)致行為人之信賴保護利益

受損。基上說明，以「法律見解錯誤」而有「無期待可能性」之阻卻責任事由，必要符合上開六項要件，亦即惟有於牽涉行為人權益之行政法規之解釋不明，並有諸多合理之解釋之可能，且行為人無具體之行政釋示、判例、大法官解釋可作為標準而據以遵行，致使行為人自行採取有利其利益之法律解釋，但因嗣後新的法律解釋出現且不利行為人時，則仍應保障行為人因法律見解之演變過程中之信賴保護利益，可認行為人就行為時採取不利自己見解之法律解釋為無期待可能。惟查，本件關於「工資」之定義，及如何據以計算「延時工時工資」，不但已有行政主管機關勞委會85年2月10日（85）臺勞動2字第103252號函釋、勞委會101年9月24日勞保2字第1010028123號函釋等相關函釋，並有最高行政法院106年度裁字第254號裁定意旨、臺北高等行政法院107年度訴字第565號判決意旨等為數頗多之行政法院案例（見本院卷第87頁至第96頁），均已提供明確之解釋及遵循，顯不符合該原則之審認標準，則原告就加班費之計算，既無適用法律上之困難及疑義，實不能任意主張適用「無期待可能性」原則，而欲脫免違反勞基法之責任。故原告上開主張，尚非可採。

㈣本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述的必要，一併說明。

六、結論：原處分，並無違法，訴願決定予以維持，核無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　29　　日

行政訴訟庭　法　官　黃漢權

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，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（均須按他造人數附繕本）。上訴理由應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。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　1　　日

書記官　程省翰