臺灣臺南地方法院行政訴訟判決

108年度簡字第83號
108年11月21日辯論終結

原　　告　久井企業股份有限公司
代　表　人　林作樞
被　　告　臺南市政府
代　表　人　黃偉哲
訴訟代理人　鄭名家
　　張婷

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部108年8月15日以勞動法訴二字第0000000000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。

訴訟費用新台幣貳仟元由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：原告業經合法通知，惟其未於言詞辯論期日到場，核無行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第386條各款所列之情事，爰依被告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、事實概要：原告從事汽油、柴油批發業，為適用勞動基準法之行業。經臺南市政府勞工局於108年2月20日派員實施勞動檢查，發現原告所僱勞工林○○107年10月份休息日延長工時共計28小時，應給與延長工時工資新臺幣(下同)4,210元(4/3*2萬2,966元/240小時*8小時+5/3*2萬2,966元/240小時*20小時)，惟原告僅給與4,047元(未加計獎金)，尚不足163元，案經被告機關臺南市政府審查屬實，乃以原告違反勞動基準法第24條規定，於108年3月26日以府勞檢字第1080339399號裁處書，依同法第79條第1項第1款規定，處罰鍰2萬元整。原告不服，向勞動部提起訴願，經訴願決定駁回，原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

三、本件原告主張：

(一)原告就林○○107年10月薪資另加計獎金966元，該獎金係視

其出勤天數、工作表現、商品促銷等工作情形所為之獎勵，顯與其勞務無對價且亦非經常性給與，本質上非屬薪資。

(二)未依行政罰法規定減輕或免除處罰，實有裁量怠惰及違反比例原則等情，並聲明求為判決撤銷訴願決定及原處分。

四、被告則以：

(一)按台灣高等法院104年度勞上易字第44號民事裁判，略以：「勞動基準法第2條第3款謂「因工作而獲得之報酬」，係指符合「勞務對價性」而言；又謂「經常性之給與」，係指在一般情形下經常可以領得之給付。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為之，其給付名稱為何，尚非所問。如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價，即具工資性質而應納入平均工資計算基礎。」。

(二)再按台中高等行政法院106年度簡上字第8號判決中引用勞動部85年2月10日臺85勞動二字第103252號函釋：「查勞動基準法第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，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。」；經常性給與，係指勞動基準法施行細則第10條所列各款以外之給與，故工資需具備「勞務對價性」及「給與經常性」2項要件；所謂經常性之給與，

僅某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者即屬之，即勞工每次滿足該制度所設定之要件時，雇主即有支付該制度所訂給與之義務。又判斷是否為工資，不應以其給付名稱如何為基準，始可防止雇主對勞工因工作而獲得之經常性報酬，改用其他名義，用以規避該給付計入平均工資內，以保障勞工之權益。最高行政法院108年判字第305號行政判決、台北高等行政法院108年訴字第336號行政判決、高雄高等行政法院105年簡上字第11號行政判決…等亦均採相同見解。

(三)依據本府108年2月20日訪談原告之代理人方○○站長，略以：「問:請問貴單位薪資架構為何?請以林○○為例。答:該員為月薪制，另有獎金(視出勤天數、工作表現、副產品促銷…等)，每月均有獎金，但金額不固定，…。」此有本府108年2月20日談話紀錄可稽，另依據勞工林○○薪資明細表，該項獎金自107年10月起每月均有發放，依據上述談話紀錄，該項獎金具有「勞務對價性」及「給與經常性」，即具工資性質而應納入平均工資計算基礎；原告所陳「獎金」係視勞工出勤天數、工作表現、商品促銷等工作情形所為之獎勵，顯見已符合前揭「勞務對價性」及「給與經常性」二項要件，其給付名稱為何，已非所問；故依勞動基準法應給予勞工林○○之延長工時工資應為4210元【(4/3× 95.69× 7小時)+(5/3× 95.69× 20小時)】，惟原告僅給予4047元(未加計獎金)，尚不足163元，有違勞動基準法第24條之規定明確。

(四)至原告主張行政罰法第18條第1項，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，然依勞動基準法第79條第1項第1款規定，違反同法第24條規定者，處2萬元以上100萬元以下罰鍰，本府已考量原告之資力、應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得利益等因素，故處以最低之罰鍰，就其處分之方法與目的間，業已考量比

例原則及平等原則，應稱均衡；又原告經營事業，雇用多名員工，對於員工之管理及相關權利、義務等，如勞、健保、扣繳所得、勞動法令等，基於業務之需求，應有優於一般人之認識。且原告為法人組織，相較於一般自然人，已有較多的資源可尋求專業人員的諮詢、協助，以知悉其事業經營之相關法規範，自無可認有不知法令可減免行政責任規定之適用。原告應有能力探求與其事業經營有關之法令，尚非屬無法避免之不知法律情形。資為抗辯，並聲明求為判決駁回原告之訴。

五、兩造之爭點：獎金是否為勞務對價性及經常性給與，有無具工資性質而應納入工資之一部分？

六、本院之判斷：

(一)應適用之法令：

1.勞動基準法：

⑴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。」

⑵行為時第2條第3款規定：「本法用辭定義如左：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。」

⑶第24條第1項及第2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三分之一以上。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三分之二以上。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。」「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一又三分之一以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另

再加給一又三分之二以上。」

⑷第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。」

⑸第36條第1項：「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。」

⑹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22條至第25條、.....規定。」

2.勞動基準法施行細則：

⑴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。」

⑵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。」

3.前勞工行政中央主管機關內政部（以下稱內政部）77年6月2日（77）臺勞動2字第10305號函：「績效獎金係以勞工達成預定目標而發放，具有因工作而獲得之報酬性質，依勞動基準法第2條第3款暨施行細則第10條規定，應屬工資範疇。」

4.77年7月15日台77勞動2字第14007號函：「.....二、勞動

基準法第24條所稱『平日每小時工資額』係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬。但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入。三、『全勤獎金』如確係勞工因工作所獲得之報酬，雖每月領取數額不固定，仍屬勞動基準法第2條第3款所稱工資，計算延時工資應併入計算。

5.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：「查勞動基準法第2條第3款規定『工資：謂勞工因工作而獲得之報；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，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。」

(二)按國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依同法第3條規定適用於同條第1項各款所列之行業。事業單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但不得低於勞基法所定之最低標準(司法院釋字第494號解釋參照）。因此，凡勞工之工資、工時、休息、休假、退休、職業災害等勞工勞動條件，均應適用勞基法，僅於勞基法未規定時，始有適用其他法規之餘地（勞基法第1條參照）。而工資之定義，依勞基法第2條第3款規定：「本法用辭定義如左

：……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。……。」可知，勞工提供勞務之對價，只要在一般情形下經常可以領得之給付，在制度上即具經常性，無論其給付名稱為何，均屬工資之性質。又，勞工提供勞務以獲取報酬，其所提供之勞務，除物理體能勞動外，亦包括在提供勞務中所可能面對之危險。

(三)依行為時勞動基準法第2條第3款規定、勞委會85年2月10日函之釋示，工資是指勞工因工作而獲得之報酬，或「工資、薪金」等其他任何名義之經常性給與，然非謂「工資、薪金」或「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，即具備「勞務對價性」或「經常性」者，原則上均應屬工資之範疇，而非謂以勞動基準法施行細則第10條規定之各項名義發放之給與即非屬工資。是無論薪資項目為「獎金」或其他名目，倘該項給付之性質係為勞工提供勞務之對價或係具有經常性者，即屬工資。另參以最高法院85年度臺上字第246號民事判決意旨：「所謂經常性，與固定性給與不同，僅須在一般情況下經常可領取，即屬經常性給付。」故凡勞工因任職工作而固定可獲得之報酬均為工資性質，至其每次領取之數額是否固定，並不影響其為工資之性質。縱雇主對薪資分別訂定不同給與名稱，亦僅是雇主自為名目設計之報酬給付方式，不因其形式上所用之名稱而影響其為勞動對價而給付之經常性給與。(高雄高等行政法院105年簡上字第11號判決參照)。

(四)依據被告108年2月20日訪談原告之代理人方○○站長，略以：「問:請問貴單位薪資架構為何?請以林○○為例。答:該員為月薪制，另有獎金(視出勤天數、工作表現、副產品促銷…等)，每月均有獎金，但金額不固定，…。」此有台南市政府108年2月20日談話紀錄可稽(本院卷第75頁)，另依據

勞工林○○薪資明細表(本院卷第77-83頁)，該項獎金自107年10月起每月均有發放，依據上述談話紀錄，該項獎金具有「勞務對價性」及「給與經常性」，即具工資性質而應納入平均工資計算基礎；原告所陳「獎金」係視勞工出勤天數、工作表現、商品促銷等工作情形所為之獎勵，顯見已符合前揭「勞務對價性」及「給與經常性」二項要件，其給付名稱為何，已非所問，至於每次領取之數額是否固定，並不影響其為工資之性質；故依勞動基準法應給予勞工林○○之延長工時工資應為4210元【(4/3× 95.69× 7小時)+(5/3× 95.69× 20小時)】，惟原告僅給予4047元(未加計獎金)，尚不足163元，有違勞動基準法第24條之規定明確。

(五)查原告所發給之獎金，係依勞工出勤狀況、工作表現及副產品促銷等作為標準發放，有因工作而獲得之報酬之性質，而具勞務對價之性質，且依上開談話紀錄及林○○之薪資明細表，每月均有給與獎金，亦屬經常性給與。是據行為時勞動基準法第2條第3款規定及勞委會85年2月10日函之釋示，原告發給林○○之獎金具「勞務對價性」及「經常性」，即屬工資，自應列入工資總額，並據以計算延長工時工資。原告未將獎金納入工資總額據以計算林○○延長工時工資，而有未足額給付之情事，是原告違反勞動基準法第24條規定之事實，應可認定。

(六)至原告主張行政罰法第18條第1項，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，然依勞動基準法第79條第1項第1款規定，違反同法第24條規定者，處2萬元以上100萬元以下罰鍰，被告處以最低之罰鍰2萬元，尚無違比例原則，又原告經營加油店事業，雇用多名員工，對於員工之管理及相關權利、義務等，如勞、健保、扣繳所得、勞動法令等，基於業務之需求，應有優於一般人之認識。且原告為法人組織，相較於一般自然人，已有較多的資源可尋求專業人員的諮詢、協助，以知悉其事業經營之相關法規範

，自無可認有不知法令可減免行政責任規定之適用。原告應有能力探求與其事業經營有關之法令，尚非屬無法避免之不知法律情形，被告機關依同法第79條第1項第1款，處法定罰鍰最低額2萬元，於法自屬有據，就其處分之方法與目的間，業已考量平等原則，應稱均衡，尚難認有行政怠惰之虞。

六、從而，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。本件判決基礎已經明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院審酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，一併說明。

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　　12　　月　　5　　日

行政訴訟庭　法　官　侯明正

一、上為正本係照原本作成。

二、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。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　5　　日

書記官　陳世明