臺灣臺南地方法院行政訴訟判決

109年度簡字第5號
109年4月16日辯論終結

原　　告　九龍齋食品有限公司
代 表 人　李一鳴
被　　告　臺南市政府
代 表 人　黃偉哲
訴訟代理人　鄭名家
　　洪湘婷

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部108年11月6日勞動法訴二字第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、事實概要：原告從事食品什貨、飲料零售業，為適用勞動基準法之行業。臺南市政府勞工局於108年1月18日實施勞動檢查，發現原告所僱於臺南地區從事業務之勞工古○○，勞雇雙方約定為月薪制，107年10月16日至同年10月31日期間，原告僅以自行認定之時數及日數計算發給古君該期間工資，未給付例假及休息日工資，違反勞動基準法第39條規定。案經被告機關臺南市政府審查屬實，乃依同法第79條第1項第1款規定，於108年4月19日以府勞檢字第0000000000號裁處書，處原告罰鍰新臺幣（下同）2萬元整。原告不服，向勞動部提起訴願，經訴願決定駁回，原告仍未甘服，乃向本院提起本件行政訴訟。

二、本件原告主張略謂：古君為原告外縣市外勤人員，原告與古君約定工資應為2萬2,000元，另有績效再予加發獎金，但古君實質工作未足月，亦未見績效，而且有多日無法判斷是否出勤卻將獎金直接記入薪資之內請求發給，又原告已在108年12月25日於台灣高雄地方法院(108年度勞訴字第152號)與

勞工古○○君達成和解等情，並聲明求為判決撤銷訴願決定及原處分。

三、被告則以：

(一)按勞動基準法第36條第1項規定：「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。」，該休息日以休息為原則。雇主使勞工於休息日出勤工作，應徵得勞工同意，併依本法第24條第2項規定計給工資。另依本法第39條規定，第36條所定之休息日，工資應由雇主照給，爰無論勞工休息日當日出勤狀況為何，均不影響該日應照給之工資。（勞動部107年03月14日勞動條2字第1070130381號函釋意旨參照）。

(二)經查原告與古員約定工作時間為週一至週五，另週六、週日為休息日、例假日，如需週六出勤，可協商調整休息日；約定為月薪制。原告僅依勞工實際出勤日數及時數，以計算式22000÷ 31÷ 8作為計算基準，以每小時工資額90元x當日認定工時=當日工資。依古員107年10月份所領取之薪資新臺幣3,135元，係為古員當月16日起實際工作日之工資，原告並未依規定給付該期間法定休息日及例假日工資，亦即原告並未給付10月20日（六）、10月21日（日）、10月27日（六）、10月28日（日）之休息日、例假日工資。

(三)至原告訴稱「已在108年12月25日於台灣高雄地方法院與勞工古○○君達成和解…」等語，查民事裁判係就勞雇雙方之工資爭議所為私法審判，並未審究勞動基準法係屬國家介入、干預勞動條件及課予雇主行政法義務之公法，而雇主依法應遵守正常工時上限、延長工時應給予延長工時工資及給予勞工休假等義務，倘有違背自應受罰，斷不能以與勞工達成和解為由，而規避雇主法定義務。是原告所提前開民事裁判尚不能作為其免責之論據。等語，資為抗辯，並聲明求為判決駁回原告之訴。

四、本件事實概要欄所載之事實，除後列爭點外，業經兩造各自陳述在卷，並有被告機關108年4月19日府勞檢字第00000000

OO號裁處書影本、勞動部108年11月6日勞動法訴二字第OOOOOOOOOO號訴願決定書影本、勞動部107年03月14日勞動條2字第0000000000號解釋函影本、108年1月18日臺南市政府談話紀錄、勞工古君107年10月份工資清冊附於原處分卷及本院卷可稽，洵堪認定。

五、兩造之爭點：原告是否未給付勞工例假及休息日工資？

六、本院之判斷：

(一)、應適用之法令：

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39條規定：「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」

．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。」

勞動部107年03月14日勞動條2字第1070130381號函釋說明一：按勞動基準法第36條第1項規定：「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。」，該休息日以休息為原則。雇主使勞工於休息日出勤工作，應徵得勞工同意，併依本法第24條第2項規定計給工資。另依本法第39條規定，第36條所定之休息日，工資應由雇主照給，爰無論勞工休息日當日出勤狀況為何，均不影響該日應照給之工資。

(二)、勞動基準法之立法目的，乃為規範勞動條件之最低標準，以保障勞工權益，加強勞雇關係，進而促進社會與經濟發

展。是雇主與勞工所訂之勞動條件，不得低於勞動基準法所定之最低標準，此參照同法第1條規定意旨自明。又依勞動基準法第39條前段規定，勞工之例假及休息日工資，雇主應須照給，即在保障勞工獲取應得之勞務對價，保護勞工免予遭到雇主剝削。

(三)、經查，被告訪談原告之管理部行政人員劉○○陳稱略以：「（問）貴公司與古君約定工作時間為何？（答）古君是外勤員，約定工作時間為週一至週五，8時30分至17時30分，…週六、週日為休息日及例假日。（問）貴公司與古君約定工資制度為何？每月薪資於何時以何方式發給？（答）我公司與古君約定為月薪制，每月月薪為22,000元，另有其他獎金項目，需有達到設定標準才會發給，每月薪資於次月10日以郵局匯款方式發給。……如未能確認古君是否有實際到班，即不認定有出勤而未記入工作時間計薪。（問）貴公司發給古君之107年10月薪資是否包含古君任職期間之休息日、例假日工資？（答）沒有，我公司僅以古君每日工時來計算每日工資，依所列每日工資金額加總後即為我公司發給古君107年10月工資。（問）古君契約終止日期為何？（答）我單位所認定與古君契約終止日為107年10月31日。」此有108年1月18日臺南市政府談話紀錄附卷可稽(本院卷第70頁)。復查原告陳述意見書自陳：「2.新進培訓測試期休息日或例假日薪資，經貴局認定應給付，此部分因本公司承辦人員無法細查法令規定，盼有改善機會，休息日之差額亦將補發給當事人古○○…。」等語，此有原告108年2月15日陳述意見書附卷可稽(訴願卷第21頁)。

(四)、經查，原告與古員約定工作時間為週一至週五，另週六、週日為休息日、例假日，如需週六出勤，可協商調整休息日；約定為月薪制。原告僅依勞工實際出勤日數及時數，以計算式22000÷ 31÷ 8作為計算基準，以每小時工資額90元x當日認定工時 =當日工資。依古員107年10月份所領取

之薪資新臺幣3,135元，此有現金支出傳票可憑(本院卷第89頁)，係為古員當月16日起實際工作日之工資，原告並未依規定給付該期間法定休息日及例假日工資，亦即原告並未給付10月20日（六）、10月21日（日）、10月27日（六）、10月28日（日）之休息日、例假日工資。再核原告提供勞工古君107年10月份工資清冊即業務工作日報表(本院卷第73-87頁)可知，古君於107年10月16日至31日，該期間包含10月20日(星期六)、21日(星期日)、27日(星期六)及28日(星期日)，合計2日之例假及2日之休息日，惟原告計算古君當月工資時，僅以原告自行認定之時數及日數計算發給古君該期間工資，而未依規定給與勞工古君例假及休息日工資，且原告對此並不爭執，其違反勞動基準法第39條規定之事實，足以認定。準此，被告機關依同法第79條第1項第1款規定，裁處原告法定罰鍰最低額2萬元，未違比例原則，經核於法有據，自無不當。

(五)、末按行政訴訟與民事訴訟之規範目的不同，是民事確定判決固得為行政法院認定事實之重要證據，惟如有確切之反證，行政法院仍得基於職權本於調查所得，自為獨立之認定及裁判，而不受該民事確定判決認定事實及其法律見解之拘束（最高行政法院70年度判字第688號、83年度判字第2199號、86年度判字第1236號判決要旨均同斯旨）。且民事訴訟係採辯論主義及當事人進行主義，應由原告就積極事實之存在負舉證之責，被告如未善盡舉證責任，法院不待依職權調查證據，即應為原告勝訴之判決，是民事確定判決所認定之事實，非必與真實一致。此與行政訴訟係依職權調查證據，基於證據法則所認定之事實，本不能等量齊觀。是行政法院自得本於調查證據之所得，認定事實及依法裁判，不受民事確定判決認事用法之拘束，否則不啻變相鼓勵欲規避行政法上義務及責任之人，得藉由採行當事人進行主義及辯論主義較不嚴謹之民事訴訟程序，獲取民事勝訴判決後，再藉詞應尊重民事確定判決之效力為

由，據以規避行政法上之義務及責任（臺北高等行政法院108年度簡上字第70號判決參照）。本件原告固訴稱：已在108年12月25日於台灣高雄地方法院(108年度勞訴字第152號)與勞工古○○君達成和解…云云，惟查，民事裁判係就勞雇雙方之工資爭議所為私法審判，並未審究勞動基準法係屬國家介入、干預勞動條件及課予雇主行政法義務之公法，而雇主依法應遵守正常工時上限、延長工時應給予延長工時工資及給予勞工休假等義務，倘有違背自應受罰，斷不能以與勞工達成和解為由，而規避雇主法定義務。是原告所提前開民事裁判尚不能作為其免責之論據，併此敘明。

七、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　　109　　年　　4　　月　　30　　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3,000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　　109　　年　　4　　月　　30　　日

書記官　陳世明