

高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭

115年度高上字第4號

上訴人 台灣電力股份有限公司

代表人 曾文生

訴訟代理人 蘇俊誠 律師

被上訴人 高雄市政府勞工局

代表人 江健興

訴訟代理人 林俊男

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國114年12月23日本院地方行政訴訟庭114年度地訴字第13號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

一、上訴駁回。

二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、上訴人經營電力供應業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經被上訴人於民國113年5月9日派員前往上訴人位於○○市○○區○○○路00號之南部資料處理中心實施勞動檢查，發現上訴人所僱勞工林○○（下稱林君）於113年1月休息日出勤工作計有11小時，應給付延長工時薪資新臺幣（下同）4,588元【（基本薪給48,653元＋全勤獎金1,622元＋值班深夜點心費3,000元）÷240×（4÷3×2小時＋5÷3×6小時＋8÷3×3小時）＝4,588元】，惟上訴人未將全勤獎金、值班深夜點心費列入計算，僅給付4,191元，不足397元，有違反勞基法第24條規定之情事。案經被上訴人審酌調查事實證據及陳述意見後，仍認上訴人前揭違規事實明確，遂依同法第79條第1項第1款、第80條之1等規定，於113年8月22日以高市勞條字第11336147400號裁處書（下稱原處分），處上訴人

01 罰鍰2萬元，公布處分資料，並應自即日起改善。上訴人不
02 服，循序提起行政訴訟，經本院地方行政訴訟庭（下稱原
03 審）以114年度地訴字第13號判決（下稱原判決）駁回其
04 訴。上訴人仍不服，遂提起本件上訴。

05 二、上訴人起訴主張及訴之聲明，被上訴人於原審之答辯及聲
06 明，原判決認定之事實及理由，均引用原判決所載。

07 三、上訴意旨略以：

08 (一)上訴人為國營事業，自應遵守國營事業管理法第14條規定：

09 「國營事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規
10 定標準，不得為標準以外之開支。」又行政院61年12月18日
11 台（61）經字第11996號令（下稱行政院61年12月18日令）
12 函經濟部核示略以：用人費薪資制度實施後，應授權各事業
13 在核定之用人費範圍內，參酌民間類似企業之情形，擬訂待
14 遇標準，並澈底實施單一薪給制，杜絕浪費，裁汰冗員等
15 語，且經濟部就上訴人現行延長工時工資計發內涵，應否將
16 各項加給津貼列入乙節，以101年5月7日經營字第000000000
17 00號函及101年10月26日經營字第000000000000號函（下分別
18 稱經濟部101年5月7日函、101年10月26日函）略謂：鑑於本
19 部所屬事業人員加班費之計發，自始即依照行政院、人事行
20 政局、內政部及本部等相關規定，以單一薪給為計算基礎，
21 不包括獎金、津貼、加給等給與，並據悉其他國營事業作
22 法，亦無將其他加給列入核算加班費之情形；本部所屬事業
23 機構目前所支領之薪給（包含以津貼為名義之加給項目，如
24 離島津貼）均應依旨揭規定辦理，並依循旨揭規定實施單一
25 薪給制度。又勞基法施行細則第10條將所列11款給與，無論
26 是否為經常性給與，均排除在工資之列。而依實務見解，雇
27 主若為改善勞工生活而給付非經常性給與或為單方之目的，
28 給付具有勉勵恩惠性質之給與，即非勞工工作給付之對價，
29 不得列入工資範圍之內。是上訴人係實施單一薪給制之經濟
30 部所屬事業機構，延長工時工資之計發係依照行政院、人事
31 行政總處等相關規定，以單一薪給（採薪點制）為計算基

礎，不包括獎金、津貼、加給等給與；至於全勤獎金及值班深夜點心費的核給，則屬慰勞與獎勵性質，非屬工資範圍。原判決竟認全勤獎金及值班深夜點心費屬工資範疇，對於勞基法第2條第3款之工資及對於國營事業管理法第14條規定自有適用不當之違背法令。

(二)上訴人係依國營事業管理法第3條第1項第3款規定之國營事業，經濟部乃為上訴人之目的事業主管機關，國營事業管理法授權經濟部得就所屬事業開支訂立標準，故經濟部對上訴人之營運及財務依法得指揮監督並發布行政規則，上訴人受拘束而有遵守之義務。上開經濟部101年5月7日函、101年10月26日函即為經濟部發布之行政規則，上訴人依據經濟部函釋意旨辦理員工薪給事宜，乃為依法令之行為，依行政罰法第11條第1項規定，應不予處罰，原判決竟仍維持對上訴人裁罰之訴願決定及原處分，其有適用法規不當之違背法令。另參考最高行政法院101年度裁字第2567號裁定、101年度判字第1065號、102年度判字第611號判決意旨及司法院釋字第275號解釋，本件目的事業主管機關經濟部及全國最高行政機關行政院亦再三且一致強調及認定上訴人之全勤獎金及值班深夜點心費，屬恩惠性給予，不得列入工資範疇，則本件縱認上訴人未將全勤獎金及值班深夜點心費納入工資範疇據以計算等已符合勞基法第24條第2項及第39條規定之構成要件，仍無期待上訴人逕將全勤獎金及值班深夜點心費納入工資範疇據以履行之可能；故本件至少亦有「行政法規之解釋或適用（涵攝）容有不同見解，而司法或行政實務上尚無大法官解釋、判例、行政釋示或以其他方式形成可資遵行之見解，且行為人於行為時所依據之見解於法理上具有相當合理之理由者，縱行為後司法或行政機關認另一見解為適法，仍可因對行為人之適法行為無期待可能而阻卻其責任」情形。則上訴人依上級機關函釋指示辦理，自難謂上訴人之行為於行政法上義務之違反有何故意或過失，原判決未見及此，仍

予維持原處分，有適用司法院釋字第275號解釋及行政罰法第7條第1項、第8條規定不當之違背法令。

四、經核原判決駁回上訴人在原審之訴並無違誤。茲就上訴意旨補充論述如下：

(一)按勞基法第24條規定：「(第1項)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35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2項)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1又3分之1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1又3分之2以上。」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21條第1項、第22條至第25條、第30條第1項至第3項、第6項、第7項、第32條、第34條至第41條、第49條第1項或第59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。」

(二)次按「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。」「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

01 金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。
02 三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、
03 勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務
04 費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。
05 七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險
06 人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交
07 際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央
08 主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」分別為勞基
09 法第2條第3款及同法施行細則第10條所明定。可知勞基法上
10 所稱工資乃勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按
11 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
12 津貼及其他任何名義之經常性給與。凡雇主經常性支出之勞
13 動成本，即屬勞工因工作而獲得之報酬，該當於勞務對價
14 性；而所謂經常性給與係指在一般情形下，經常可以領得之
15 給付而言。準此以論，若從雇主給與勞工金錢之原因、目的
16 及要件等具體情形以觀，依一般社會通念判斷，可認該給付
17 在原因上與勞工職務相連結，屬於勞工擔任該職務即可按期
18 獲得之定額給付，自具勞務對價性。而且該給付並非偶因特
19 定情事始可取得之給付，亦非憑據實報實銷之支出補償，在
20 制度上已形成經常性，明顯具備工資之實質內涵，不得徒憑
21 形式上之給付名目逕認其為恩惠或勉勵性質之給與。

22 (三)本件上訴人係依據經濟部訂定之經濟部所屬事業機構人員訓
23 練及差勤管理要點第9點規定：「各機構僱用人員全月未請
24 假者（公假、特別休假、婚假、喪假、公傷病假、家庭照顧
25 假、生理假、產檢假、陪产假及骨髓或器官捐贈假除外），
26 得依經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點所訂全勤獎金加
27 發1日薪資。但有遲到、早退、無正當理由未在工作崗位、
28 曠工等出勤情形不良者，不予發給。」以核發全勤獎金，足
29 見上訴人給與勞工之全勤獎金，已訂明其規範標準，形成制
30 度性及常態性措施，並非隨機性或臨時性措施，且以勞工之
31 出勤及工作狀況為基礎所給與，具有勞務對價性質，自屬勞

01 工因提供勞務所給付之經常性對價，應認為勞動基準法第2
02 條第3款所定義之工資範疇。又上訴人給付值班深夜點心費
03 之方式，係從業人員為排班人員，當日班別如為夜班，則每
04 次發給250元，林君輪值夜班單月所領取之值班深夜點心費
05 可高達3至4千元等情，為原審依法確定之事實，則此種因時
06 間之特殊條件而對勞工所增加之現金給付，應認係雇主對勞
07 工於夜間值班之勞務對價，且已形成上訴人所屬員工為固定
08 常態夜班工作中可取得之給與，具備經常性給與之要件，故
09 值班深夜點心費係勞工經常性於夜間提供勞務所得之報酬，
10 乃工資之一部，應屬無疑。

11 (四)查本件上訴人未將全勤獎金及值班深夜點心費納入休息日延
12 長工時每小時工資額之計算基礎，因而核發林君113年1月休
13 息日延長工時工資有未足額給付之情事，為原審依法確定之
14 事實，核與卷內證據資料相符，自得為本件裁判之基礎。則
15 原判決論明：全勤獎金及值班深夜點心費具有勞務對價性及
16 給與經常性，皆屬工資，上訴人未納入核發林君113年1月休
17 息日延長工時工資之計算基礎，致有未足額給付之情事，違
18 反勞基法第24條等規定，而該當於同法第79條第1項第1款及
19 第80條之1第1項規定之處罰要件等意旨，並詳予論駁上訴人
20 於原審關於全勤獎金及值班深夜點心費具有勉勵、恩惠性
21 質，非屬工資，未納入工資計算基礎，無違反上開勞動基準
22 法相關規定之主張，於法核無不合。上訴意旨仍執其主觀歧
23 異見解，再予爭執全勤獎金及值班深夜點心費非屬工資範疇
24 云云，委無可取。

25 (五)上訴意旨雖援引國營事業管理法第14條、行政罰法第8條、
26 第11條第1項等規定，暨行政院61年12月18日令及經濟部101
27 年5月7日函及101年10月26日日函，主張：上訴人為國營事
28 業，依據上開相關法令辦理員工之工資給與，依行政罰法第
29 11條第1項規定應不予處罰，且無期待可能性，並不具故意
30 過失，原判決有適用規定不當之違法云云。惟：

01 1. 按人民之工作權，應予保障；且國家為改良勞工之生活，增
02 進其生產技能，應制定保護勞工之法律，實施保護勞工之政
03 策，憲法第15條及第153條第1項定有明文可稽。再者「（第
04 1項）為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇
05 關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，
06 適用其他法律之規定。（第2項）雇主與勞工所訂勞動條
07 件，不得低於本法所定之最低標準。」為勞基法第1條所明
08 定。足見勞基法係為實現憲法第15條及第153條所示國家應
09 保障勞工工作權之意旨，而規範最低勞動條件，其適用於一
10 切勞雇關係，俾全國勞動條件維持一定水準。故勞基法公布
11 施行後，各國營事業單位雖仍得依其事業性質及勞動態樣與
12 勞工另行訂定勞動條件，惟其與勞工約定之勞動條件仍不得
13 低於勞基法所定之最低標準，否則，即失其規範之效力，而
14 應以勞基法規定之最低勞動條件為依據。

15 2. 次按國營事業管理法第14條固規定：「國營事業應撙節開
16 支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準
17 以外之開支。」行政院61年12月18日令復略以：用人費薪資
18 制度實施後，應授權各事業在核定之用人費範圍內，參酌民
19 間類似企業之情形，擬訂待遇標準，並澈底實施單一薪給
20 制，杜絕浪費，裁汰冗員等語；經濟部101年5月7日函亦略
21 謂：鑑於本部所屬事業人員加班費之計發，自始即依照行政
22 院、人事行政局、內政部及本部等相關規定，以單一薪給為
23 計算基礎，不包括獎金、津貼、加給等給與，並據悉其他國
24 營事業作法，亦無將其他加給列入核算加班費之情形等語，
25 及經濟部101年10月26日函略謂：本部所屬事業機構目前所
26 支領之薪給（包含以津貼為名義之加給項目，如離島津貼）
27 均應依旨揭規定辦理，並依循旨揭規定實施單一薪給制度。
28 至各項加給津貼之給付，由於本部所屬事業機構自始未予以
29 列入加班費計算及夜點費未列入平均工資計算迄今，其具有
30 勉勵、恩惠性質，並係勞資雙方形成已久之共識，且具勞動
31 契約之事實，爰繼續按旨揭規定及目前現行作法辦理等語。

然國家為履行上開憲法規定之義務，已制定施行勞基法明定勞動條件之最低標準，無論公、私營事業單位與勞工約定之勞動條件均不得低於勞基法規定之最低標準，則行政院就國營事業所屬人員之待遇及福利、經濟部所頒行之辦法或規則均無從豁免勞基法之適用，倘訂定之勞動條件與勞基法相牴觸時，自失其規範效力。上訴人自不得以其為國營事業應適用行政院或經濟部發布之行政規則或令函為由，而逕行排除勞基法第2條第3款及同法施行細則第10條規定之適用。上訴意旨主張其上開行為符合行政罰法第11條第1項規定「依法令之行為，不予處罰。」之情形云云，自非可取。

3. 再衡諸上訴人為國營事業，除內部設有法務單位可諮詢外，對於執行勞基法之相關疑義，尚可洽詢勞基法之中央主管機關勞動部請求釋示，其上開違反勞基法強制規定，而執行相牴觸之下位階經濟部函釋之行為，相對於一般私營事業，更無正當理由得諉稱主觀上不具可責性或客觀上阻卻違法性，而卸免行政罰之責任。則上訴意旨主張上訴人上開違規行為，欠缺期待可能性，具有阻卻責任事由，不應處罰云云，亦難採取。

五、綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，認事用法並無違誤。上訴意旨仍執陳詞，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

六、結論：上訴無理由。

中 華 民 國 115 年 3 月 31 日

審判長法官 黃 堯 讚

法官 曾 宏 揚

法官 林 韋 岑

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 115 年 3 月 31 日

書記官 鄭 郁 萱