

高雄高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第一庭

114年度地訴字第13號

原告 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

被告 高雄市政府勞工局

代表人 江健興

訴訟代理人 林俊男

上列當事人間勞基法事件，原告不服高雄市政府中華民國113年11月22日高市府法訴字第11330830600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：被告於民國113年5月9日派員前往原告位於高雄市○○區○○○路00號之南部資料處理中心實施勞動檢查，抽查出勤紀錄及薪資帳冊等資料，發現原告所僱用之勞工林奕廷（下稱林君）於113年1月休息日延長工時計有11小時，應給付薪資新臺幣（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】，原告僅計給4,191元（於113年3月薪給清單中顯現），不足397元，違反勞基法（下稱勞基法）第24條規定之情事。案經被告審酌調查事實證據及陳述意見後，仍認原告有違反勞基法第24條規定，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），處原告罰鍰2萬元，公布處分資料，並應自即日起改善。原告不服，提起訴願，經高雄市政府於113年11月22日以高市府法訴字第11330830600號（案號：第000000000號）訴願決定書（下稱訴願決定）駁回訴願。原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

（一）主張要旨：

- 1.原告係經濟部所屬國營事業，且為實施「單一薪給用人費率制度」之機構，依行政院及經濟部相關規定核計延長工時工資，對於所屬人員工作報酬均已於單一薪給（採薪點制）中確實反映。至於全勤獎金及值班深夜點心費之核給則屬慰勞與獎勵性質，並遵循經濟部所屬事業之統一作法，對於支領單一薪給者若有延長工時事實，無論純勞工或公務員兼具勞工身分者，均支領相同計算基礎（單一薪給用人費率制度）之加班費，未將各項加給津貼及獎金列入計算加班費，自屬適法，並無違反勞基法第24條之規定。
- 2.縱認原告未將全勤獎金及值班深夜點心費列入計算加班費，而有所謂之違反勞基法第24條規定（原告仍堅決否認之，此處僅係為方便論述所為假設之語），惟原告亦無故意或過失責任。查本件之全勤獎金及值班深夜點心費，經目的事業主管機關即經濟部及全國最高行政機關迄今亦再三且一致強調及認定原告公司之全勤獎金屬恩惠性給予，不得列入工資範疇，則本件縱使認為原告未將全勤獎金納入工資範疇等符合勞基法第24條等規定之構成要件（為假設語氣，原告仍否認之），仍無期待原告逕將全勤獎金納入工資範疇據以履行之可能，故本件至少有上述「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」之情形。

01 3.本件係經濟部所屬事業機構整體薪資結構設計之問題，絕非
02 原告所能單獨主張或逕行修正，原告全勤獎金及值班深夜點
03 心費之支給依據皆遵照經濟部相關規定辦理，其內涵及支給
04 標準亦陳奉上級機關核定，並非原告得自行選擇適用或不適
05 用上級機關部分規定，長久以來均依同一標準運作，無法自
06 行核給或增刪，自無故意違反之犯意或過失之可能。基於勞
07 動檢查單位認定原告應列入工資內涵計算加班費之項目，與
08 上級機關之規定有所歧異。原告曾於108年7月22日就原告現
09 行計發加班費之工資內涵，未將全勤獎金列入計算致遭桃園
10 市政府處罰一案，函請上級主管機關與勞動主管機關調處，
11 惟經濟部國營事業委員會以108年8月1日經國一字第1080010
12 3170號函復意見為：「有關全勤獎金部分：(一)依據『經濟部
13 所屬事業經營績效獎金實施要點』規定，全勤獎金為經營績
14 效獎金之考核獎金一部分，爰依照規定程序須俟年底或隔年
15 審計部完成決算後，始得核發。由於貴公司發給員工全勤獎
16 金係按月與薪資一同發放，以致勞動部認定該獎金係屬工資
17 性質，為避免是類爭議再度發生，爰請貴公司研議依照『經
18 濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點』之規定，回歸同經
19 營績效獎金作法，調整全勤獎金發放時點辦理，以解決爭議
20 。(二)另考量貴公司全勤獎金按月發放（即時獎勵人員）之作
21 法，已實施經年，且支領對象為純勞工身分者，若擬調整，
22 為免渠等因調整全勤獎金發放時點不適應而衍生其他爭議，
23 請貴公司於經營管理面加強解釋說明，妥適處理」，仍認定
24 全勤獎金非屬工資。

25 4.原告既屬國營事業，依國營事業管理法第14條規定國營事業
26 應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不
27 得為標準以外之開支。而國營事業主管機關或各事業單位依
28 其事業性質及勞動態樣訂定相關規範，或與勞工協議另定勞
29 動條件，縱認仍不得低於勞基法所定勞動條件，然倘上級機
30 關之行政院或經濟部已制定相關標準規定，則原告依上級機
31 關之指示辦理，自難謂原告之行為於行政法上義務之違反有

01 何故意或過失，被告未見及此，遽認原告違反勞基法第24條
02 規定，依同法第79條第1項第1款及第80條之1規定處2萬元罰
03 鍰，並公布處分資料，即有不當，訴願決定未予撤銷原處
04 分，亦有不當。

05 (二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

06 三、被告答辯及聲明：

07 (一)答辯要旨：

08 1.依勞基法第2條第3款規定可知，「工資」乃勞工因工作而獲
09 得之報酬，係屬勞工提供勞務而由雇主所獲致之對價，具有
10 「勞務對價性」及「給與經常性」，不問其給與名稱為何，
11 均屬工資。所謂「經常性之給與」，與固定性給與不同，係
12 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
13 「勞務對價性」及「給與經常性」，應就其實質內涵依一般
14 社會通念認定，而非拘泥於給與之名目。是以雇主依勞動契
15 約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應
16 為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或訂定工作規則或簽立團
17 體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度
18 上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價，
19 即具工資之性質。基此，工資定義重點應在該款前段所敘『
20 勞工因工作而獲得之報酬』，至於該款後段『包括』以下文
21 字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括『工資、薪金』、
22 『按計時…獎金、津貼』或『其他任何名義之經常性給與』
23 均屬之，但非謂『工資、薪金』、『按計時…獎金、津貼』
24 必須符合『經常性給與』要件始屬工資，而應視其是否為勞
25 工因工作而獲得之報酬而定。又，該款末句『其他任何名義
26 之經常性給與』一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起
27 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
28 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
29 於該法明定應屬工資，以資保護。是以，系爭全勤獎金及值
30 班深夜點心費係屬工資，殆無疑義。另按勞基法第1條後段
31 規定可知於勞工之權益、工資之認定，應優先適用勞基法，

01 勞基法未予規定者，始適用其他相關法規。縱原告所屬員工
02 之薪給均依照經濟部相關規定，然關於工資認定仍應依勞基
03 法第2條第3款規定認定之，委無疑義，蓋勞基法第24條與國
04 營事業管理法第14條，涵攝範圍不同，自無互為抵觸、何者
05 優先之問題，當更無礙全勤獎金及值班深夜點心費為工資之
06 認定。原告未將全勤獎金及值班深夜點心費納入工資計算，
07 以致給予渠等勞工加班費未達法定標準，核已違反勞基法第
08 24條規定。

09 2.次按全勤獎金係以勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得
10 之報酬之性質，則屬工資範疇，為勞動部87年9月14日台勞
11 動2字第040204號函所明釋。又全勤獎金係每月給付，應屬
12 經常性之給與而為工資之範圍無疑，復經最高行政法院判決
13 裁判有案，其已闡明全勤獎金係經常性之給付而為工資範疇
14 之意旨，而為最高行政法院向來之見解。據此，原告勞工全
15 勤獎金即具有因工作而獲得報酬之性質，且為經常性之給與
16 ，自屬工資。值班深夜點心費係因專為輪值深夜時段工作而
17 犧牲正常作息所為之給付，亦屬工資。查國營事業管理法第
18 14條固設有規定，旨在避免國營事業虛設名目，浮濫發給員
19 工薪資及其他福利，並未排除勞基法之適用。惟勞基法乃國
20 家為保障從屬於雇主，在社會經濟地位上顯較雇主窘弱，無
21 實質上平等地位得以進行締約磋商以伸張其私法權益之勞工
22 ，落實憲法第153條保護勞工政策之意旨，而介入私法勞動
23 契約規制之社會法強行規範。

24 3.再者，國營事業在配合國家促進經濟建設、便利人民生活之
25 對外間接行政目的上，以及對內之財務與人事監督關係上，
26 固然應受國營事業管理法之調控規範，以免國營事業因私法
27 組織型態，逸脫公行政管控，形成國家資本之浪費。但此等
28 國家間接給付行政之特殊組織體在對內與所屬勞工之勞雇關
29 係上，勞工之從屬性及相較於雇主社會經濟與締約地位之懸
30 殊弱勢差異，與一般民營事業並無二致。則縱國營事業管理
31 法為促進國家資本有效利用之管理規範，而涉及對所屬員工

之人事勞動條件安排，此等單純追求經濟合理性之法規，與一般民營事業體出於內部經濟性考量之規劃安排，本質上亦無差異，相對於勞基法保障勞工權益之立法目的而言，並無較一般民營事業更優越、更值得受保護之法益，而可凌駕於勞基法保護法益之上。故應認國營事業管理相關法令，在勞雇關係勞動條件之標準上，非屬勞基法之特別法，並鑑於勞基法係根據憲法第15條及第153條所制定，乃實現國家保障勞工工作權，規範最低勞動條件的根本，是應適用至一切勞雇關係，使全國勞動條件維持一定水準，因此，關於勞工之工資等勞動條件，原則上均應適用勞基法，僅於勞基法未規定時，始得適用其他相關法規。故凡勞基法所規範之事業單位，對其經常性給與勞工之勞務對價，自應按勞基法規定計入勞工之工資，並不區分勞工係服務於民營企業或國營事業，而有不合理之差別待遇，否則若謂國營事業可以依其自頒之行政規則排除勞基法之適用，並主張其下各事業有服從義務，則在現今私人企業組織型態日新月異，莫非母公司或企業集團也可爭相仿效，比照辦理，訂定子公司或旗下企業應服從之指令，使得均以服從命令為屏障，使勞基法主管機關縱使有介入保護勞工之依據與義務，事業亦可令出不從，導致勞基法之管制規定形同具文，顯悖於勞基法之規範意旨甚明。

4. 勞基法係國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制定之法律，其所定勞動條件為最低標準，故有關於國營事業所屬人員之待遇及福利、經濟部所定之辦法、內部規則等自不得低於勞基法所定之勞動條件，倘與勞基法有所牴觸時，仍應依勞基法規定為之，應優先適用勞基法之相關規定，尚不生義務衝突之問題。是以，原告自不得執經濟部片面自行發布之行政規則或函釋，即逕予排除勞基法之適用。至於經濟部是否因此而願意修正國營事業所適用之相關法令，或仍怠於修正，致其所屬之國營事業持續違反勞基法之規定而遭裁罰，乃行政機關內部政策之人事成本考量及行政效率之問題，故在

01 本件個案情節下，原告一再以其係屬經濟部下之國營事業，
02 應服從經濟部統一作法為由，而對勞基法規定置之不理，其
03 只願堅守經濟部內部意見，不積極向上反映，檢討策進作為
04 ，徒以經濟部函文為唯一依歸，無從遵守勞基法規定，亦未
05 見其採取任何積極作為，無視法律明文與勞工權益，徒執其
06 為經濟部所屬國營事業，須採單一薪給用人費率制發放工資
07 ，其對於違反勞基法第24條規定，縱非故意亦難謂無過失，
08 所主張其並無故意或過失，且因義務衝突而有欠缺期待可能
09 性之阻卻責任事由等語，均非可採。

10 (二)聲明：原告之訴駁回。

11 四、本院之判斷：

12 (一)前提事實

13 如事實概要欄所載事實，為兩造所不爭執，並有原處分（本
14 院卷第45-47頁）、訴願決定書（本院卷第61-81頁）、經濟
15 部商工登記公示資料查詢服務（本院卷第185-186頁）、行政
16 院61年12月18日台(61)經字第11996號行政院令-經濟部所屬
17 事業用人費及薪資合理化方案院示原則、經濟部101年5月7
18 日經營字第10102607320號函、101年10月26日經營字第
19 10100682270號函（本院卷第83-97頁）、經濟部國營事業委
20 員會108年8月1日經國一字第10800103170號函、經濟部109
21 年8月28日經營字第10900674780號函（本院卷第175-183
22 頁）在卷可證，堪信為真實。

23 (二)應適用之法令

24 1.勞基法

25 (1)第1條：（第1項）為規定勞動條件最低標準，保障勞工權
26 益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；
27 本法未規定者，適用其他法律之規定。（第2項）雇主與
28 勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。

29 (2)第2條第3款：本法用詞，定義如下：三、工資：指勞工因
30 工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計
31 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。

(3)第24條：（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。（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。

(4)第79條第1項第1款：有下列各款規定行為之一者，處2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反…、第22條至第25條、…規定。

(5)第80條之1：（第1項）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。（第2項）主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。

2.勞基法第85條授權訂定之勞基法施行細則（下稱施行細則）

第10條：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。

3.國營事業管理法第14條：國營事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支。

(三)按勞基法第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」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，而所謂「經常性之給與」者，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。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，無論其名義為何，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（報酬），即具工資之性質（最高法院104年度台上字第728、613號、103年度台上字第1659號民事判決意旨參照）。從而，全勤獎金、值班深夜點心費是否屬於工資，應依個案認定，倘該給付具有「勞務對價性」及「給與經常性」之屬性，即應認具勞基法第2條第3款工資之性質，不受其給付名目所拘束。

(四)原告給付林君之「全勤獎金」及「值班深夜點心費」屬於勞基法第2條第3款所規定之「工資」，而應計入同法第24條第1項所規定之延長工作時間之加給計算：

1.經查，原告發給「全勤獎金」之依據（即經濟部所屬事業機構人員訓練及差勤管理要點第9點）規定：「各機構僱用人員全月未請假者（公假、特別休假、婚假、喪假、公傷病假、家庭照顧假、生理假、產檢假、產假、陪產假及骨髓或器官捐贈假除外），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發1日薪資。但有遲到、早退、無正當理由未在工作崗位、曠工等出勤情形不良者，不予發給。」（本院卷第263頁）。據之可知，全勤獎金係原告依勞工之出勤狀況所給與，自屬勞工因工作所獲得之報酬，而有勞務

對價之性質；且原告核發全勤獎金，具有一定之給付方式及標準，在一般情況下符合標準者均得經常領取，則該全勤獎金亦屬經常性之給與。基此，本件全勤獎金項目之給與已訂明規範標準，形成制度性及常態性措施，並非隨機性或臨時性措施，自屬勞工因提供勞務所給付之經常性對價，揆諸前開規定及說明，核屬勞基法第2條第3款所指之「工資」，應計入同法第24條第1項所規定之延長工作時間之加給計算。

2.次查，關於值班深夜點心費部分，業據原告代理人陳稱：從業人員為排班人員，當日班別如為夜班，則每次發給250元值班深夜點心費等語（原處分卷第105頁）。據此可知只要員工於夜間輪值工作，每次均可領取值班深夜點心費。又參以原告作業方式採日班、夜班、大夜班之常態輪班制，林君並有從事各班工作之義務（原處分卷第181-193頁），就勞僱雙方關係而言，原告所屬勞工值班所具領之值班深夜點心費，乃在勞工於原告指揮監督下，於一定時間提供「勞務本身」所得之對價，而非雇主一時興起之恩惠性、勉勵性的任意額外給付，符合勞務對價性。再觀諸林君所領取之深夜值班點心費單月可高達3至4千元（原處分卷第131-135頁），並與林君所輪值之夜班輪班制息息相關，此有林君單位刷卡資料列印（原處分卷第107-109頁）、機器作業組輪值表暨交接超時工作通報單（原處分卷第181-193頁）附卷可參，足徵值班深夜點心費為原告所屬勞工於夜間值班時段之勞務對價，且已成原告所屬勞工固定常態性夜間輪值工作即可取得之固定報酬，具備經常性給與之要件。故原告所給付林君之值班深夜點心費，係其為原告經常性於夜間提供勞務所得之報酬，核屬勞基法第2條第3款所指之「工資」，亦應計入同法第24條第1項所規定之延長工作時間之加給計算。至原告雖主張自歷史沿革、發放方式觀之，值班深夜點心費屬恩惠、鼓勵性給與，不因員工作業種類及其工作年資、級職之不同而有差異，非屬勞務工作對價云云。然本院業已審認如前，自不能以夜點費給付之初，或源於餐點、膳食津貼，抑

01 或起始由原告單方發放實物，忽視夜點費現制發放之特徵，
02 而執意以非工資視之，原告主張，應無理由。

03 3.綜上所述，原告對林君113年1月所發放之全勤獎金、值班深
04 夜點心費，應屬勞基法第2條第3款之工資範疇，原告在對林
05 君計算延長工時工資，未將員工工作所得報酬之全勤獎金、
06 值班深夜點心費納入工資計算，客觀上確有違反勞基法第24
07 條規定之事實無誤。

08 (五)原告另主張其無故意、過失，亦無期待可能性等語，並非可
09 採：

10 1.按勞基法是國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制定，凡
11 勞基法所規範的事業單位，均應適用第24條規定計發延長工
12 作時間工資，並不因勞工係服務於民營企業或國營事業而有
13 差異，俾貫徹法律保護勞工之旨；且國營事業與所屬勞工之
14 勞雇關係，與一般民營事業亦無二致，不應因服務單位不
15 同，有不合理之差別待遇，而違反憲法第7條之平等原則。
16 依此，為促進經濟建設及國家資本有效利用，國營事業管理
17 相關法令，對於國營事業所屬員工之人事安排、勞動條件之
18 規範，縱不同於勞基法規定，亦不得低於所定勞工勞動條件
19 之最低標準（最高行政法院109年度判字第217號判決意旨參
20 照，最高行政法院110年度上字第46號判決、110年度上字第
21 640號判決亦同此解）。

22 2.復按「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予
23 處罰。」「不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情
24 節，得減輕或免除其處罰」「依法令之行為，不予處罰。」
25 分別為行政罰法第7條、第8條及第11條第1項所明定。再
26 者，「人民違反法律上之義務而應受行政罰之行為，法律無
27 特別規定時，雖不以出於故意為必要，仍須以過失為其責任
28 條件。但應受行政罰之行為，僅須違反禁止規定或作為義
29 務，而不以發生損害或危險為其要件者，推定為有過失，於
30 行為人不能舉證證明自己無過失時，即應受處罰。」亦據司
31 法院釋字第275號解釋在案。

01 3.固然，國營事業管理法第14條規定：國營事業應摶節開支，
02 其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外
03 之開支，旨在避免國營事業虛設名目，浮濫發給員工薪資及
04 其他福利，假公濟私之自肥舉措；因此同法第33條規定：國
05 營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管
06 理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦
07 法，報請行政院核定，上述規定之立法意旨，乃為保障國家
08 財政穩定之重大公益目的，避免國營事業濫用國家資源，私
09 相授受，其所維護之價值並不遜於勞基法所欲保障勞工最低
10 勞動條件之意旨，兩者不應偏廢。若遇具體個案爭議，倘能
11 彼此協同，尋求一致性之法律解釋，兼顧不同之社會公益，
12 自屬最佳，然若不同法律之規定偶有扞格，自應具體考量個
13 案情節，承認行為人確有「義務衝突」之可能，而得阻卻其
14 違法責任。

15 4.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
16 動條件之最低標準，無論公、私營事業單位與勞工約定之勞
17 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
18 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
19 無享有豁免適用勞基法之特權，倘其規範內容低於勞基法所
20 定之最低標準者，自應優先適用勞基法之相關規定，尚不生
21 義務衝突之問題。是以，原告不得以其為國營事業應適用行
22 政院或經濟部發布之行政規則或令函為由，逕予排除勞基法
23 第2條及同法施行細則第10條規定之適用。

24 5.衡諸原告為國營事業，除內部設有法務單位可諮詢外，對於
25 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
26 動部請求釋示，其上開違反勞基法強制規定，而執行相牴觸
27 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
28 理由，得諉稱主觀上不具可責性或客觀上阻卻違法性，而卸
29 免行政罰之責任。則原告主張上開違反勞基法第24條規定之
30 行為，不具故意、過失，亦無期待可能性，均非可採。

31 五、綜上所述，被告依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1規

定裁罰原處分，於法有據。訴願決定遞予維持，亦無不合。
原告猶執前詞，訴請撤銷訴願決定及原處分，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及聲明陳述，於判決結果無影響，爰不逐一論列，末以敘明。

七、結論：本件原告之訴為無理由。

中 華 民 國 114 年 12 月 23 日

審判長法官 李明鴻

法官 李音儀

法官 蔡牧珏

以上正本係照原本作成。

一、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）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

二、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第49條之1第1項）

三、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第3項、第4項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人。	1. 當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授。 2. 稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格。 3. 專利行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利

01

	師資格或依法得為專利代理人。
(二)非律師具有右列情形之一，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。	1. 當事人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人。 4. 當事人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務。
是否符合（一）、（二）之情形，而得為強制律師代理之例外，當事人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出（二）所示關係之釋明文書影本及委任書。	

02

中 華 民 國 114 年 12 月 24 日

03

書記官 駱映庭