

裁判字號：最高行政法院 106 年度判字第 585 號 行政判決

裁判日期：民國 106 年 10 月 27 日

案由摘要：勞動基準法

最高行政法院判決

106 年度判字第 585 號

上訴人 高雄市政府勞工局

代表人 鄭素玲

訴訟代理人 陳俊源

許偉政

劉芸卉

被上訴人 台灣中油股份有限公司

代表人 楊偉甫

訴訟代理人 謝宛均 律師

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國 105 年 12 月 15 日高雄高等行政法院 105 年度訴字第 385 號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、被上訴人所屬油品行銷事業部高雄營業處勞工楊雄建（下稱「楊員」）於民國 104 年 12 月 14 日以被上訴人未依法給付退休金為由，向上訴人提出申訴，經上訴人調查後，認定楊員自 77 年 9 月 16 日起受僱於被上訴人，其退休生效日期為 104 年 11 月 30 日，工作年資計 27 年 2 月 14 日（即 42.5 個基數），核准退休時一個月平均工資為新臺幣（下同）8 萬 6,267 元，被上訴人應給付楊員 366 萬 6,348 元退休金（8 萬 6,267 元×42.5），惟被上訴人將楊員前於 65 年 1 月 3 日至 76 年 6 月 30 日任職臺灣鋁業股份有限公司（下稱「臺鋁公司」）已領 23 個基數之資遣費合併計算，僅給付楊員 22 個基數之退休金 189 萬 7,874 元，尚不足 176 萬 8,474 元，乃以被上訴人違反勞動基準法第 55 條規定，依同法第 78 條第 1 項、第 80 條之 1 規定，以 105 年 3 月 2 日高市勞條字第 10531279000 號裁處書（下稱「原處

分」)對被上訴人處 30 萬元罰鍰並公布名稱之行政罰。被上訴人不服，提起訴願，遭決定駁回後，提起行政訴訟，經原審判決將訴願決定及原處分均撤銷。上訴人不服，遂提起本件上訴，並聲明：原判決廢棄，發回原審法院更為審理。

二、被上訴人起訴主張略以：

- (一)被上訴人為經濟部獨資經營之事業，人員待遇及福利等均應優先適用國營事業管理法及相關行政法令規定。又國營事業管理法第 14 條規定，經濟部所屬事業有關薪資或福利事項，均應報行政院核准始生效力，是經濟部所屬事業於計算退休金時，應依行政院或經濟部相關規定辦理。行政院人事行政總處 104 年 8 月 13 日總處給字第 1040043366 號函(下稱「104 年 8 月 13 日函釋」)及經濟部 104 年 8 月 18 日經人字第 10400664150 號函(下稱「104 年 8 月 18 日函釋」)說明四均以：「茲以前開行政院 93 年 8 月 17 日函與原人事局 95 年 8 月 2 日書函之意旨，均係為維持公營事業機構各類人員退離給與權益之衡平，爰對於已依相關法令支領退離給與者再任公營事業機構人員，不論再任公務員兼具勞工身分人員或純勞工以及其原所適用之退休制度為何，其重行退休時所適用退休法令規定(如適用或參照勞動基準法)，已訂有退休給與最高標準上限者，其重行退休之退休給與仍應併計曾支領之退休或資遣給與，受最高給與標準上限之限制」等語，被上訴人前僱用之勞工楊員於 104 年 11 月 30 日退休，其前於臺鋁公司擔任汽車駕駛員，任職期間為 65 年 1 月 3 日至 76 年 6 月 30 日，工作年資計 11 年 5 個月又 27 日，已領資遣費 23 個基數，依上揭 2 函之內容，楊員於被上訴人重行退休之退休金基數應併計其於臺鋁公司已領資遣費之 23 個基數，且受勞動基準法第 55 條規定最高 45 個基數之限制。故被上訴人依楊員退休前 6 個月平均工資 8 萬 6,267 元，以 22 個基數計算，給付楊員退休金共計 189 萬 7,874 元(計算式：8 萬 6,267 元×22)，並無不合。
- (二)被上訴人發放員工薪資、退休金等完全依循國營事業管理法及相關行政法規、行政院、經濟部之函釋辦理，並無自行片面決定之可能，故被上訴人顯無任何主觀上違法之故意或過失，上訴人未就被上訴人違反勞動基準法規定之主觀可非難

性舉證，以原處分對被上訴人裁罰，自有違誤等情，並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、上訴人答辯略以：

- (一)勞動基準法公布施行後，各事業單位固得依其事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，惟所約定之勞動條件不得低於勞動基準法所定之最低標準，且關於勞工權益、工資之認定，應優先適用勞動基準法。又勞動部為勞動基準法第4條規定之中央主管機關，故其對該法所為之解釋，符合立法目的者，自應予適用。勞動部104年12月24日勞動福3字第1040137329號函（下稱「104年12月24日函釋」）明白揭示，勞工於不同事業單位符合退休要件，其退休金依勞動基準法第55條規定之給與標準最高總數45個基數上限，應分別計算，此規定不因勞工再任於公營事業或民營事業而有區別。被上訴人員工楊員前雖已支領臺鋁公司資遣費23個基數，然其受僱被上訴人27年2月14日後符合退休要件辦理退休時，其退休金依勞動基準法第55條規定之給與標準最高總數45個基數上限，應與臺鋁公司資遣費23個基數分別計算，不得併計。則楊員27年2月14日之工作年資經計算結果，應給與42.5個基數，按楊員1個月平均工資8萬6,267元計算其退休金為366萬6,348元，被上訴人卻僅給付189萬7,874元，違反上開規定，上訴人予以裁處，於法自屬有據。
- (二)勞動基準法自73年7月30日公布施行至今，已逾31年有餘，被上訴人自難諉為不知，且中央主管機關歷來皆認為，勞工於不同事業單位符合退休要件，其退休金給與標準最高總數45個基數上限，應分別計算之，不因勞工再任於公營事業或民營事業而有區別。又行政院人事行政總處及經濟部並非勞動基準法之有權解釋機關，且渠作成之行政院人事行政總處104年8月13日函釋及經濟部104年8月18日函釋均抵觸勞動基準法之強制規定，並增加法律所無之限制。被上訴人罔顧勞動基準法第1條第2項之最低標準強制規定，援用上開2函釋致損及勞工權益，縱無故意，亦難謂無過失責任。況被上訴人為國營事業，依其能力、情境，應得以認識且避免實現本件裁罰之構成要件，惟被上訴人竟不加以認識且避免，故被

上訴人實具有主觀上之過失等語，並聲明：被上訴人在第一審之訴駁回。

四、原判決略以：行政罰法第 11 條第 1 項規定：「依法令之行為，不予處罰。」其立法理由為「行為如依據法令，雖違反行政法上之義務，但具有阻卻違法之正當事由，故第 1 項規定不予處罰。而該項所稱之『法令』，係指法律、法規命令、行政規則等一般性、抽象性之規範，亦即包括內部法、外部法等有法拘束力者。」被上訴人為經濟部獨資經營之事業，其以楊員於被上訴人退休之平均工資 8 萬 6,267 元，退休金基數應併計於臺鋁公司已領資遣費之 23 個基數，且受勞動基準法第 55 條規定最高 45 個基數之限制，故以 22 個基數計算而給付楊員退休金 189 萬 7,874 元（8 萬 6,267 元×22），係依其主管機關經濟部 104 年 8 月 18 日函釋之規定辦理，且於被上訴人通知其陳述意見時，業以 104 年 12 月 28 日高處人資發字第 10410740370 號函及 105 年 1 月 5 日高處人資發字第 10510002320 號函向上訴人陳明在案。是被上訴人以 22 個基數計算而給付楊員退休金 189 萬 7,874 元之行為，係依其主管機關經濟部之具有內部法拘束力之行政規則而作成，屬依法令之行為而具有阻卻違法之正當事由存在，依行政罰法第 11 條第 1 項之規定，應不予處罰。上訴人就此有利於被上訴人之情形未予注意，以原處分對被上訴人處 30 萬元罰鍰並公布名稱，於法即有未合，訴願決定未予糾正，亦有未洽，乃判決撤銷訴願決定及原處分。

五、上訴意旨略謂：上訴人執其於原審之答辯以為主張外，另謂：經濟部 104 年 8 月 18 日函釋意旨與勞動基準法之立法目的有違，並增加法律所無之限制，應屬無效之行政規則，被上訴人援用上開目的事業主管機關片面發布之函釋即逕予排除勞動基準法第 55 條之適用，致損及勞工權益，尚難謂依法令之行為，原判決認被上訴人違反勞動基準法第 55 條規定係因依法令之行為，有阻卻違法之正當事由存在，依行政罰法第 11 條第 1 項規定應不予處罰云云，有判決不適用法規或適用不當之違法。

六、本院經核原判決之結論，尚無違誤。茲就上訴理由再予補充

論述如下：

(一)按國家為改良勞工之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工之法律，實施保護勞工之政策，憲法第 153 條第 1 項定有明文。行為時（下同）勞動基準法第 1 條明定：「（第 1 項）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。（第 2 項）雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」可知，勞動基準法係國家為保障從屬於雇主，在社會經濟地位上顯較雇主弱勢，而無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，以公權力介入私法勞動契約規制，俾落實憲法保護勞工之基本國策所制定具有基本法性質之強行規範，其所定勞動條件為最低標準，故於勞動基準法公布施行後，各事業單位固得依其事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，惟所約定之勞動條件仍不得低於勞動基準法所定之最低標準。至國營事業為國家為發展國家資本，促進經濟建設，便利人民生活之目的（國營事業管理法第 2 條參照），而由國家透過國營事業管理法第 3 條所定之資本參與或控制關係，所組成之私法事業型態之組織。此等國營事業在配合國家促進經濟建設、便利人民生活之對外間接行政目的上，以及對內之財務與人事監督關係上，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組織型態，逸脫公行政管控，形成國家資本之浪費。惟國營事業此等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殊弱勢差異，與一般民營事業並無二致，以管控國營事業避免國家資本浪費為主之國營事業管理法中，亦無特別之法令規定，有效提升所屬員工勞動地位，致堪與雇主地位實質相當。則縱國營事業管理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，亦無本質上之差異，相對於勞動基準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，凌駕於勞動

基準法保護法益之上。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，並非勞動基準法之特別法，縱有不同於勞動基準法之規定，參酌前開勞動基準法第1條之規範意旨，應不得低於勞動基準法所定之最低標準。基此，行為時（下同）國營事業管理法第14條及第33條固分別規定：「國營事業應摶節開支，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。」及「國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定。」經核均僅著眼於促進國營事業資本使用經濟合理性之管制規定，揆諸前揭規定及說明，並非勞動基準法之特別規定，況國營事業管理法第33條既謂「除法律別有規定外」，顯見立法者亦未就國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，授予該法特別法之地位，故仍應以勞動基準法所定之勞動條件，為國營事業所屬勞工之最低標準。則行政院所規定關於國營事業所屬人員之待遇及福利、經濟部所定之辦法、作業手冊及內部規則等，自不得低於勞動基準法所定之勞動條件，倘與勞動基準法有所抵觸時，仍應依勞動基準法規定為之。被上訴人主張其為經濟部獨資經營之事業，人員待遇及福利等均應優先適用國營事業管理法及相關行政法令規定，國營事業管理法第14條既規定經濟部所屬事業有關薪資或福利事項，均應報行政院核准始生效力，是經濟部所屬事業於計算退休金時，應依行政院或經濟部相關規定辦理，而不受勞動基準法規範云云，即非可採。

(二)次按勞動基準法第2條第4款規定：「本法用辭定義如左：…
…四、平均工資：謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。……」第55條規定：「（第1項）勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1年給與兩個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。……（第2項）前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。……」

第 57 條前段規定：「勞工工作年資以服務同一事業者為限。……」第 84 條之 2 規定：「勞工工作年資自受僱之日起算，……適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第 17 條及第 55 條規定計算。」第 78 條第 1 項規定：「未依第 17 條、第 55 條規定之標準或期限給付者，處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期未給付者，應按次處罰。」第 80 條之 1 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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」且同法施行細則第 5 條亦規定：「勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。」可知，勞工工作年資以服務同一事業者為限，並自受僱當日起算，惟因勞工離職後再受僱於他事業單位，已非原勞動契約之履行，年資應重新計算，於再符合勞動基準法退休要件時辦理退休，其適用該法退休金制度之工作年資，應依該法第 55 條規定給與退休金。從而，勞工於不同事業單位符合退休要件，其退休金給與標準最高總數 45 個基數上限，應分別計算之，且不因勞工再任於公營事業或民營事業而有區別（勞動部 104 年 12 月 24 日函釋意旨亦同）。而經濟部依據前揭依國營事業管理法第 33 條規定訂定之經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法第 28 條規定：「退休、資遣人員再任各機構人員或公職時，無庸繳回已領之退休金、資遣費，其退休、資遣前之工作年資，於重行退休、資遣或計算撫卹金時不予計算。」亦與前揭勞動基準法之規範意旨無違。至經濟部 104 年 8 月 18 日函釋雖略以：「主旨：貴公司所詢曾任公營事業機構純勞工身分者於公司民營化時領退職給予，再任貴公司純勞工身分人員，於重行退休、資遣，其舊制年資及基數採計上限疑義一案，請查照。說明：一、依據行政院人事行政總處 104 年 8 月 13 日總處給字第 1040043366 號函（如附件）辦理，並復貴公司 104 年 6 月 22 日油人發字第 1040228740 號書函。二、為維持公營事業機構人員權益之平衡，行政院前於 93 年 8 月 17 日以院授人給字第 0930063751 號函規定：『……公營事業機構公務員兼具勞工身分人員已依相關退休(職、伍)、資遣法令支領

退休(職、伍)金或資遣費，並於各公營事業機構重行辦理退休、撫卹或資遣時，其退休金、撫卹金或資遣費基數或百分比本應連同以前退休(職、伍)基數或百分比或資遣給與合併計算，以不超過其適用之退休、撫卹或資遣法令規定之退休金、撫卹金或資遣費給與最高標準為限，其以前退休(職、伍)或資遣給與已達最高限額者，不再增給；……。」……

四、茲以前開行政院 93 年 8 月 17 日函與原人事局 95 年 8 月 2 日書函之意旨，均係為維持公營事業機構各類人員退離給與權益之衡平，爰對於已依相關法令支領退離給與者再任公營事業機構人員，不論再任公務員兼具勞工身分人員或純勞工及其原所適用之退休制度為何，其重行退休時所適用退休法令規定(如適用或參照勞動基準法)，已訂有退休給與最高標準上限者，其重行退休之退休給與仍應併計曾支領之退休或資遣給與，受最高給與標準上限之限制。」惟依前揭勞動基準法第 1 條規定，關於勞工權益、勞動條件等事項，應優先適用勞動基準法，僅於勞動基準法未規定時，始得適用其他相關法規，且雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於該法所定之最低標準。而勞動基準法就勞工退休金之給與標準及勞工工作年資之計算，既均已明定，亦即勞工於不同事業單位符合退休要件，其退休金給與標準最高總數 45 個基數上限，應分別計算之，且不因勞工再任於公營事業或民營事業而有區別，已如前述，則前揭行政院人事行政總處 104 年 8 月 13 日函釋與經濟部 104 年 8 月 18 日函釋，均係增加勞動基準法所無之限制，且低於該法所定之最低標準，自應優先適用前揭勞動基準法之規定。此觀諸行政院人事行政總處嗣於 105 年 5 月 17 日邀集相關機關召開「研商再任公營事業機構純勞工於重行離退之年資給與上限事宜」會議，並簽陳行政院以 105 年 7 月 21 日院授人給字第 1050048258 號通函各國營事業主管機關(含經濟部)略以，公營事業機構純勞工離退後再任公營事業機構純勞工者，依勞動基準法等相關規定辦理，行政院人事行政總處繼以 105 年 8 月 4 日總處給字第 10500497671 號函，將其 104 年 8 月 13 日函釋與行政院前開通函不符部分予以停止適用(則經濟部 104 年 8 月 18 日函釋亦失所據)等情益明。是原

判決以國營事業之資遣人員離職後再受僱於國營事業，無庸繳回已領之資遣費，且其年資應重新計算，資遣前之工作年資，於辦理退休時，應不予計算等情，容有違誤，惟其結論尚無二致（詳後述），應予維持。

(三)本件楊員前於65年1月3日任職於臺鋁公司，因臺鋁公司奉命於76年6月30日與楊員終止勞動契約而發給23個基數之資遣費，嗣楊員自77年9月16日起受僱於被上訴人，其退休生效日期為104年11月30日，工作年資計27年2月14日，而楊員1個月平均工資依勞動基準法第2條第4款規定計算其退休前6個月工資結果為8萬6,267元，被上訴人乃以楊員前已支領臺鋁公司資遣費23個基數，於其重行退休之退休金基數應併計該23個基數，且受勞動基準法第55條規定最高45個基數之限制，故被上訴人僅給付楊員退休金計22個基數即189萬7,874元等情，為原審依法確定之事實。則上訴人以楊員自77年9月16日起受僱於被上訴人，其退休生效日期為104年11月30日，工作年資計27年2月14日（即42.5個基數），核准退休時1個月平均工資為8萬6,267元，被上訴人應給付楊員366萬6,348元退休金，惟被上訴人將楊員前於65年1月3日至76年6月30日任職臺鋁公司已領23個基數之資遣費合併計算，僅給付楊員22個基數之退休金189萬7,874元，尚不足176萬8,474元，乃認被上訴人違反勞動基準法第55條規定，於法尚無不合。原審以：被上訴人以22個基數計算而給付楊員退休金189萬7,874元之行為，係依具有內部法拘束力之主管機關經濟部104年8月18日函釋而作成，屬依法令之行為，具有阻卻違法之正當事由存在，依行政罰法第11條第1項之規定，應不予處罰等情，固非無見。惟按行政罰法第11條第1項規定：「依法令之行為，不予處罰。」固將違反行政法上義務之依據法令行為，明定為阻卻違法事由，惟阻卻違法事由之適用，本屬法令適用之例外，應從嚴解釋，以防行政罰之規制原則遭行為人透過「誤用法令」阻卻違法而輕易架空。是以，該規定所稱之「法令」，係指行為人「應正確且合比例的適用」之法律、法規命令、行政規則等一般性、抽象性等具有法拘束力之規範而言，如行為人所依據之法令與上位階法規

範抵觸而無效（憲法第 172 條參照），抑或與其所應正確適用之法規範相抵觸而無適用之餘地，然行為人仍執意依據該錯誤之法令為之，或其適用該法令時不符合比例原則，致違反行政法上之義務，自不該當行政罰法第 11 條第 1 項所定之阻卻違法事由。勞動基準法業已明定勞工退休金之給與標準及勞工工作年資之計算，行政院人事行政總處 104 年 8 月 13 日函釋與經濟部 104 年 8 月 18 日函釋，屬下位階法規範，且其規範內容低於勞動基準法所定之最低標準，自應優先適用勞動基準法之相關規定，被上訴人明知或可得而知上開客觀法規範所形成之法秩序，如對於前揭法規範之解釋適用有未盡明瞭之處，亦應向有權解釋勞動基準法之主管機關諮詢，乃竟援用非有權解釋機關之上開函釋，即逕予排除其所應正確適用之勞動基準法相關規定，致違反同法第 55 條所定之義務，自難謂係屬行政罰法第 11 條第 1 項所稱「依法令之行為」。故原判決認被上訴人違反勞動基準法第 55 條規定係因依法令之行為，有阻卻違法之正當事由存在，依行政罰法第 11 條第 1 項規定應不予處罰等語，亦容有未洽，惟其結論尚無二致（詳後述），仍應予維持。

(四)又按人民違反法律上之義務而應受行政罰之行為，法律無特別規定時，雖不以出於故意為必要，仍須以過失為其責任條件，司法院釋字第 275 號解釋著有明文。又「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。」亦為行政罰法第 7 條第 1 項所明定。此乃係因現代國家基於「有責任始有處罰」之原則，對於違反行政法上義務之處罰，應以行為人主觀上有可非難性及可歸責性為前提，如行為人主觀上並非出於故意或過失情形，應無可非難性及可歸責性，不予處罰。惟除對違法構成要件事實認識與意欲之故意、過失之主觀責任態樣外，適用行為罰規定處罰違反行政法上義務之人民時，除法律有特別規定外，應按行政罰法及其相關法理所建構之構成要件該當性、違法性（含有無阻卻違法事由）、有責性或可非難性（含有無阻卻責任事由）三個階段分別檢驗，確認已具備無誤後，方得處罰。如同刑法之適用，於行政罰領域內，行為人如欠缺期待可能性，亦可構成「阻卻責任

事由」。亦即雖認定行為人有故意或過失，亦具備責任能力，惟仍容許有「阻卻責任事由」之存在，無期待可能性即屬之，縱行政罰法或其他法律未明文，亦當容許此種「超法定之阻卻責任事由」之存在（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參照）。又凡行政法律關係之相對人因行政法規、行政處分或行政契約等公權力行為而負有公法上之作為或不作為義務者，均須以有期待可能性為前提。是公權力行為課予人民義務者，依客觀情勢並參酌義務人之特殊處境，在事實上或法律上無法期待人民遵守時，上開行政法上義務即應受到限制或歸於消滅，否則不啻強令人民於無法期待其遵守義務之情況下，為其不得已違背義務之行為，背負行政上之處罰或不利益，此即所謂行政法上之「期待可能性」（Zumutbarkeit）原則，乃是人民對公眾事務負擔義務之界限（參閱吳庚，行政法之理論與實用，11 版，頁 64-65，三民，2010 年 9 月；陳清秀，行政法的法源，收於：翁岳生主編《行政法》，頁 136-137，2000 年；葉慶元，期待可能性於行政法上之適用，收於：城仲模主編《行政法之一般法律原則》，頁 314-342，1997 年）。

。本件被上訴人為國營事業，經濟部則為其目的事業主管機關，具有任免被上訴人之重要人員、訂定被上訴人之管理制度、檢查及考核被上訴人之業務等職權（國營事業管理法第 8 條第 1 項第 3 款至第 5 款規定參照），且經由經濟部指派或任用之被上訴人代表人，與經濟部間之關係，為公法關係（司法院釋字第 305 號解釋參照），應受代表行政院之行政院人事行政總處及經濟部的指揮監督，則其等所為之前開 104 年 8 月 13 日函釋及 104 年 8 月 18 日函釋，被上訴人之代表人如不遵守，除可能遭經濟部依「經濟部所屬事業機構人員考核辦法」第 14 條、第 5 條等規定予以懲處，或依公務員懲戒法移送懲戒，甚至可能以觸犯貪污治罪條例之圖利他人罪嫌移送檢方偵辦，以遂行其「行政一體」之指揮監督職權。此際，實難以期待被上訴人捨行政院人事行政總處 104 年 8 月 13 日函釋及經濟部 104 年 8 月 18 日函釋而不由，反去遵守前揭勞動基準法第 55 條及第 57 條之規定。易言之，在行政院人事行政總處

104年8月13日函釋及經濟部104年8月18日函釋之拘束下，強令被上訴人履行前揭勞動基準法第55條及第57條所課予之行政法上義務，實屬欠缺期待可能性，而無可非難性，自不應對其加以處罰。

(五)綜上所述，上訴人以被上訴人違反勞動基準法第55條規定，而依同法第78條第1項、第80條之1規定，以原處分對被上訴人裁處30萬元罰鍰並公布其名稱，核有違誤，訴願決定未予糾正，亦有未洽。原判決撤銷訴願決定及原處分之結論，尚無不合。上訴論旨，指摘原判決違背法令求予廢棄，並發回原審法院更為審理，為無理由，應予駁回。

七、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 106 年 10 月 27 日

最高行政法院第一庭

審判長法官 劉 鑫 楨

法官 胡 方 新

法官 陳 秀 嫻

法官 程 怡 怡

法官 張 國 勳

以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

中 華 民 國 106 年 11 月 3 日

書記官 張 玉 純

資料來源：最高行政法院裁判書彙編（106年1月至12月）第630-644頁行政程序法裁判要旨彙編（十五）（108年11月版）第832-840頁