

裁判字號：臺中高等行政法院 106 年訴字第 117 號判決

裁判日期：民國 106 年 06 月 28 日

裁判案由：勞動基準法

臺中高等行政法院判決

106年度訴字第117號
106年6月14日辯論終結

原 告 台灣中油股份有限公司

代 表 人 陳金德

訴訟代理人 黃文力 律師

被 告 雲林縣政府

代 表 人 李進勇

訴訟代理人 王齡儀

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國106年1月6日勞動法訴字第1050013107號訴願決定，向臺灣雲林地方法院提起行政訴訟，經該法院以106年2月22日106年度簡字第5號裁定移送本院管轄，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、本件被告經合法通知，其代表人或訴訟代理人未於言詞辯論期日終結前到場，核無行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第386條各款所列情形，爰准依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、事實概要：

原告為適用勞動基準法之石油及煤氣製造業。被告所屬勞工處於民國104年11月19日派員至原告所屬門牌號碼雲林縣○○鄉○○路○○○號之荊桐加油站實施勞動條件檢查，發現原告僱用之蕭姓員工於104年9月27日（中秋節）及10月10日（國慶日）出勤工作，惟原告僅以薪給項目為基礎計給該2日出勤工資，未將夜點費及全勤獎金列入計算，致短給蕭姓員工之假日出勤工資，違反行為時勞動基準法第39條規定。案經被告審查屬實，乃依同法第79條第1項第1款、第80條之1規定，以105年4月30日府勞動一字第1053405278號裁處書（下稱原處分），處原告罰鍰新臺幣（下同）6萬元，及公布原告名稱、負責人姓名，並請原告立即改善，屆時未改善者，將按次處罰。原告不服，提起訴願，經決定駁回後，向臺灣雲林地方法院提起行政訴訟，經該院裁定移送本院管轄。

三、本件原告起訴主張略以：

（一）原告油品行銷事業部101年7月3日銷人發字第10110284270號

函訂定之夜點費報支原則如下：「夜點費報支原則（一）下午5時以後連續工作達4小時以上者，逾下午9時核給小夜點費，逾零時核給大夜點費。（二）因代班而跨兩個輪班工作時段者，於零時前後皆需工作達4小時以上，可分別報支大、小夜點費。（三）大夜班工作人員全時到班或未全時到班但已連續工作達4小時以上者，可報支大夜點費。」。是以，夜點費未因員工之工作內容、經驗、學歷、技能、年資、職級、勞心勞力之程度而異，夜點費之緣由為勉勵性、恩惠性給予且涉及工作時間，而員工之排班工作時間，常因調班而有變動，故夜點費之確定金額，須在月底方得確定。而原告工作人員給假規則第24條訂定：「雇用及約雇人員，全月未請假者（休假、公假、婚假、喪假、公傷病假、產假、家庭照顧假、生理假、陪產假及骨髓或器官捐贈假除外），得加發一日薪資。」是以須員工全月未遲到早退且未請事假、病假時，方得發給全勤獎金，其意在勉勵員工遵守工作時間，不要隨意請事、病假所為之勉勵性、恩惠性給予，是否符合全勤獎金之給予，亦須在月底方得確定。

(二)勞動基準法第21條第1項規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」，而國營事業管理法第14條規定：「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。」因後者為前者之特別規定，原告為國營事業自應優先適用國營事業管理法第14條之規定。依據行政院訂頒之「公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則」第1點規定略以：公營事業機構員工之待遇，授權由各事業機構衡酌其事業生產力、營運績效及用人費負擔能力，擬訂待遇標準，提請董（理）事會核定並報主管機關備查後實施。第6點規定：各事業主管機關應依照本原則訂定所屬事業機構用人費薪給管理要點函報行政院核定後實施。而經濟部依照上開規定訂頒報經行政院核定之「經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點」第3點規定略以：各事業機構人員之薪給，採薪點制。是以經濟部部屬事業機構自始迄今，所屬員工不分派用（即公務員兼具勞工身分者）或雇用（即純勞工身分者）人員，其加班費工資計算內涵均係按各事業機構人員單一薪給（採薪點制）之計算基礎給與。又勞動基準法第70條規定略以：雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就左列事項（其中包含工資之標準及計算方法）訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之。依原告自77年4月15日起訂定「台灣中油股份有限公司工作規則」第39條規定：「工作人員薪（工）資、獎金及津貼標準依經濟部及本公司規定辦理」。上開工作規則自報經臺北市政府核備後未曾受指正其有關人員薪（工）資依經濟部及原告公司規定辦理有違反法令規定情事。況且於早期原告與臺灣石油工會簽訂之團體協約後，勞資雙方亦有共識，並無員工向原告公司反映其假日工資計算基礎未含全勤獎金

及夜點費有不符合規定，而要求改善情形。顯見原告與員工間確有假日工資計算內係按各事業機構人員單一薪給（採薪點制）之計算基礎給與之約定，此約定符合國營事業管理法第14條、勞動基準法第70條，屬勞動基準法第21條之雙方議定之工資。換言之，夜點費、全勤獎金非屬勞雇雙方約定之工資，不應納入假日工資之計算。

(三)夜點費係屬勉勵性、恩惠性之給予，並非工資：

1. 夜點費之源由為原告曾設置臺灣油礦探勘處，該處員工早在38年1月24日即以：「謹查中洲探井現正遵示進行鑽鑿茲因探井區域臨近海濱雨多風大尤於夜間氣候襲人而夜班時間冗長勢需夜膳以維員工體力而便順利工作，唯因員工經濟情況窘苦不能自行負擔，想鈞座體念屬下懇請賜准津貼探井值夜人員自3月1日起於夜班期間每次一餐」為由，簽請處長核准自同年3月1日予以夜間膳食津助，又於同年2月26日以米價激漲員工膳食難以維持為由，再次簽請回溯自同年2月1日起即准予夜間膳食津助，經處長批示：「情形特殊，應予照准」而予以同意。該處並於41年11月4日以台探總（41）自第2591號函公布各礦場鑽井工凡連續輪值夜班8小時，可津貼餐費一餐，至上開鑽井工值夜班繼續8小時之認定方式，於41年12月2日解釋為「鑽井工值夜班餐費，以自午夜至次早繼續8小時者支領為原則，但為顧及兩班值班人員，可以包括午夜繼續8小時計算」，足見原告發放夜點費伊始，確係考量值夜班之勞工生理上有多進食之必要，而本諸體恤值夜班勞工辛勞之目的，以補貼相當於夜點費額之方式所為恩惠性、鼓勵性給與，與勞務並無對價關係，有臺灣高等法院104年度勞上易第27號確定判決可資參照。
2. 原告上開給付勞工夜點費之作法，經呈報主管機關經濟部後，經濟部以42年7月14日令明示：「前據該廠呈請各生產部門輪班工作員工，分別發給餐費一案，經核輪值夜班（自下午11時至翌晨7時）之員工勢須多進一餐，酌給餐費，尚不無理由，准照該廠原規定（職員每人5元，工人每人2元）分別繼續支給。惟員工待遇原則上應予一致，所有輪值中班（自上午7時至下午3時）、晚班（自下午3時至11時）之職員並非超時工作，原支餐費核無必要，應自本年7月份起即予停發」等語，堪信核給夜班員工之餐費（夜點費）確係著眼於員工夜間進餐之需求而為恩惠性給與，與夜間工作或超時工作無關，洵非員工工作所得之對價。
3. 原告於49年12月1日起制訂施行夜班工作人員發給夜點費辦法第1條規定：「本處為體恤員工在夜班工作辛苦，安定其工作情緒增加工作效率特訂定本辦法」；第3條規定：「本辦法所稱夜班工作人員包括3班輪值工作之第1班工作人員，倉庫、車庫及其他公共處所值夜看守人員，警報

台夜勤人員、傳達室或守衛室值夜班勤務工等」；第4條規定：「本辦法所稱夜點費依公司誤餐費標準核計之」；第5條就夜點費發放標準規定為：「第1班（零時至8時）工作人員，每值滿8小時發給夜點費1餐」、「值夜看守人員、警報台夜勤人員每值滿1夜（當日晚至凌晨）發給夜點費餐」、「傳達或門衛人員、值夜班勤務工每值夜1次發給夜點費2分之1餐」。復於61年2月19日修正變更部分夜點費給付標準為金錢給付，即「值第1班（零時至8時）工作人員，每值滿8小時發給夜點費15元」、「值第3班（16時至24時）工作人員，每值滿8小時發給夜點費8元」。再於69年2月1日訂定夜班工作人員夜點費支給標準表，將夜點費之發放金額一律提高至50元。嗣於77年3月17日以（77）油人字第70148（三）號函通知所屬單位將夜點費調整為每次100元。嗣先後於77年7月1日、78年7月1日、88年4月1日將小夜班夜點費提高為110元、125元、150元；將大夜班夜點費提高為220元、250元、300元。觀諸上開辦法之規定內容及歷次夜點費金額調整情形，足悉夜點費金額係不定期調整，調整幅度亦未固定，與薪資之給與無關。

4. 原告於79年7月20日曾以函示略以：「衡酌目前誤餐費、夜點費額度已達一般餐點消費水準以上，且行政院所定國內差旅費中膳雜費每日僅300至450元，是以本（80）年度仍維持現行標準」等語，參諸該函將誤餐費及夜點費併列，及敘明誤餐費、夜點費給付標準係參考一般餐點消費水準、膳雜費金額而定等情，益證夜點費之給與，乃由食物津貼演變而來、且其金額之調整或核定與物價指數（一般餐點之消費水準）較為相關，是以，原告所給付之夜點費性質毋寧與勞動基準法施行細則第9款明文列舉非工資給付之差旅費中之膳雜費相近，與勞務不具對價關係，亦與員工薪給之調整無涉，殊與工資性質迥異。
5. 原告為國營事業，應受國營事業管理法之拘束，而國營事業管理法第14條規定：「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」是員工之工資自應由行政院規定標準定之，尚非得由勞雇雙方另行協議將額外之給付納入計算工資或平均工資。而夜點費並非行政院所規定得納入計算平均工資之給付，業據原告提出「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資給與項目表」可佐，原告衡情亦無可能違反上開法令而將夜點費變相作為對員工勞務給付對價之意思表示。
6. 勞動基準法施行細則於94年6月15日修正時將原第10條第9款有關「夜點費」及「誤餐費」刪除，其刪除理由為：「事業單位發給之夜點費，如係雇主為體恤夜間輪班工作之勞工，給與購買點心之費用，誤餐費如係因耽誤勞工用餐所提供之餐費，則非屬該法所稱之工資。鑒於事業單位迭

有將『輪班津貼』或『夜勤津貼』等具有工資性質之給付以『夜點費』或『誤餐費』名義發放，以減輕雇主日後平均工資之給付責任，實有欠妥，爰修正刪除勞動基準法施行細則第10條第9款之『夜點費』或『誤餐費』規定，嗣後有關夜點費及誤餐費是否工資，應依該法第2條第3款規定及上開原則，個案認定」等語，足見制訂該細則之主管機關雖不認定夜點費當然具有工資之性質，然亦認應依事業單位發放夜點費之目的予以個案認定。而原告發放夜點費，係自38年間所為體恤性、恩惠性之值夜餐點輾轉沿革而來，已如上述，修正前勞動基準法施行細則第10條則於74年2月27日始公布施行，是依其最初發放時點及目的以觀，顯難認原告係為規避工資之給付責任而巧立夜點費之名目。是要難以上開法令修正為由，遽認系爭夜點費具有工資之性質。況且參據最高法院91年度臺上字第347號、91年度臺上字第897號及臺灣高等法院104年度勞上易第27號判決意旨，均認夜點費屬雇主之任意性、恩惠性給予，不具工資之性質。

(四)全勤獎金須員工全月未遲到早退且未請事假、病假時，方得發給，其意在勉勵員工遵守工作時間，不要隨意請事、病假所為之勉勵性、恩惠性給予，並非勞雇雙方約定之工資範圍。經濟部所屬事業機構係實施單一薪給之機構，實際工作之相對報酬均已於單一薪給中確實反映，況且原告現行單一薪給標準已較勞動市場之整體薪資水準優厚，且現行各項加給津貼均係勞動基準法實施前即已存在，並無規避勞動基準法課以雇主應有給付義務之必要，如將各項加給津貼均併計核算加班費，勢必造成相同工作人員雖具相同職責且支領相同單一薪給者，卻因其加班費核算基礎不同，進而造成其反映之退休金將產生極大差距之不公平現象。

(五)改制前行政院勞工委員會諸函釋均僅為概括性規定，且94年6月20日勞動二字第0940032710號函亦認有關夜點費及誤餐費是否為工資，應依該法第2條第3項規定及上開原則個案認定，而本件關於夜點費、全勤獎金均屬勉勵性、恩惠性給予，無勞務對價關係存在，並非勞雇雙方約定之工資範圍，自不能援引作為不利原告之認定。退步言，縱認夜點費、全勤獎金應納入工資計算，因全勤獎金給付與否有賴月底確認是否全月有無請事、病假決定能否領取；夜點費有賴月底方能確定是否有夜點費及其金額。上開全勤獎金、夜點費均有一個共同特徵，即須待月底時方能確定能否領取及得領取金額，無法於假日工作時即事先納入計算，自不應納入假日工作之工資計算。原處分係於事後將原告每月月底確定夜點費、全勤獎金能否領取及得領取金額後，回溯計算該月假日工作時之工資，未考量該等夜點費、全勤獎金在假日工作當時根本就未確定得領取，如此算法顯有強人所難且存在明顯不合理之處，顯然違法。

(六)原處分、訴願決定未就上開有利於原告之法院判決見解、國營事業管理法第14條之特別規定、全勤獎金、夜點費須待月底時方能確定能否領取及得領取金額之特殊性予以考量，顯有違行政程序法第4條及第9條就關於有利於原告之勞動基準法第21條、國營事業管理法第14條及相關規則辦法規定，未予注意。再者，本件夜點費有法院之確定判決認定非屬工資在案；另全勤獎金、夜點費須待月底時方能確定能否領取及得領取金額，其具有計算之特殊性，無法在加班當時即確定相關金額納入計算，原告又屬國營事業受國營事業管理法及相關規定之限制，無法將其納入工資計算，是以原告就此並無故意或過失可言，原處分予以裁罰，顯然違反行政罰法第7條第1項之規定等情。並聲明求為判決撤銷訴願決定及原處分。

四、被告答辯略謂：

(一)關於夜點費部分：

- 1.勞動部鑒於事業單位迭有將「輪班津貼」或「夜勤津貼」等具有工資性質之給付，以「夜點費」或「誤餐費」名義發放，以減輕雇主日後平均工資之給付責任，實有欠妥，爰修正刪除勞動基準法施行細則第10條第9款之「夜點費」或「誤餐費」規定，嗣後有關夜點費及誤餐費是否為工資，應依該法第2條第3款規定及上開原則，個案認定。
- 2.原勞工委員會85年2月10日（85）臺勞動二字第103252號函釋略以：工資定義重點在於「勞工因工作而獲得之報酬」，非謂必須符合「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；87年9月14日（87）臺勞動二字第040204號函略謂：「勞動基準法第2條第3款工資定義，謂勞工因工作而獲得之報酬，故全勤獎金若係以勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得之報酬之性質，則屬工資範疇。」；94年6月20日勞動二字第0940032710號函略謂：「依勞動基準法第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』。」
- 3.參照最高行政法院87年度判字第131號、88年度判字第544號、93年度判字第1031號等判決所示見解，或以「雖工資係因工作而獲得之報酬，但不以直接提供勞務獲得者為限，諸如生活津貼、加班津貼、特殊津貼、久任獎金、伙食津貼等經常性給與，亦均包括在內。」；或以「經查勞動基準法第2條第3款規定，工資係勞工因工作而獲得之報酬，不論其名義如何，只須係經常性給與均屬之；雖工資係因工作而獲得之報酬，但不以直接提供勞務獲得者為限」；或以「『工資』為勞工因工作而獲得之報酬，其係屬於勞工提供勞務而由雇主所獲致之對價甚明。是以除勞動基準法施行細則第10條所列各款者外，不因其係以何名稱給

與有所不同」。

4. 綜上，工資係勞工因工作而獲得之報酬，但不以直接提供勞務獲得者為限，且不論其名義如何，如係經常性給與，均應列入工資一併計算。本件原告給付勞工夜點費104年10月3,000元及104年11月4,500元，此制度行之有年，僅限於夜間提供勞務者，方可請領，其金額固定一致，不因員工之年資、經驗、學歷、智力、技能、級職不同有別，其可見該夜點費給與係因工作環境、時間等特殊工作條件而對員工所增加之給與，其本質應係該值班時段之勞務對價，顯非原告所稱一時恩惠性、勉勵性之額外給付。即夜點費已成為兩造間因特定工作條件，形成為固定常態工作中可取得之給與，為勞工因經常性提供勞務所得之報酬，即具有「勞務對價」及「經常性給與」之性質，自為工資無疑。

(二)全勤獎金部分：依行政院勞工委員會（現改制為勞動部）87年9月14日（87）臺勞動二字第040204號函釋，勞動基準法第2條第3款工資定義，謂勞工因工作而獲得之報酬，故全勤獎金若係以勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得之報酬之性質，亦屬工資範疇。

(三)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。」而勞動基準法施行細則第10條、前行政院勞工委員會85年2月10日（85）臺勞動2字第103252號函釋、87年9月14日（87）臺勞動二字第040204號、87年6月6日（87）臺勞動二字第020940號函釋復就工資之定義予以規定及函令解釋。又本院104年7月3日104年度簡上字第31號判決略以：司法院釋字第494號解釋意旨，凡勞動基準法公布施行後，屬該法所規範之事業單位，均有勞動基準法之適用，而且不區分勞工係服務於私人企業或國營企業，而有不合理之差別待遇，否則即令法律明文規定，但係恣意的、違反事物本質與合目性、體系正義或合理關聯性的差別待遇，亦與憲法第7條所規定之平等原則有違等語。原告既為國營事業單位自應知悉及依循法令之規範，以為企業模範，惟原告卻未適時檢討修正改善，恣意主張應受國營事業管理法之拘束，罔顧法令規範，不顧勞工權益，仍未將夜點費、全勤獎金等經常性給與之工資據以核算，原告違反勞動基準法第39條規定事實明確，且經被告再次檢查屬實。綜上，原告違反行政法上義務責任，難謂無故意、過失，故原告無違反勞動基準法之主觀可非難性之主張，為無理由不足以採等語。並聲明求為判決駁回原告之訴。

五、本件兩造爭執要點為：被告認定原告未發給勞工之全勤獎金及夜點費，係屬具勞務對價性及經常性之工資，乃適用行為時勞動基準法第39條規定，作成原處分對原告裁處罰鍰6萬

元，及公布其名稱及負責人姓名，並命原告立即改善，屆時未改善者，將按次處罰，認事用法有無違誤？

六、本院判斷如下：

(一)按勞動基準法第1條第1項規定：「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。」第2條第1至3款規定：「本法用辭定義如左：一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。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。」第3條規定：「（第1項）本法於左列各業適用之：一、農、林、漁、牧業。二、礦業及土石採取業。三、製造業。四、營造業。五、水電、煤氣業。六、運輸、倉儲及通信業。七、大眾傳播業。八、其他經中央主管機關指定之事業。（第2項）依前項第8款指定時，得就事業之部分工作場所或工作者指定適用。（第3項）本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。（第4項）前項因窒礙難行而不適用本法者，不得逾第1項第1款至第7款以外勞工總數五分之一。」第24條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：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3項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。」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30萬元以下罰鍰：一、違反第7條、第9條第1項、第16條、第19條、第21條第1項、第22條至第25條、第28條第2項、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46條、第49條第1項、第56條第1項、第59條、第65條第1項、第66條至第68條、第70條或第74條第2項規定。」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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」勞動基準法施行細則第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。」

(二)經查：本件原告（所屬雲林縣○○鄉○○路荊桐加油站）發給僱用蕭姓勞工於104年9月27日（中秋節）及10月10日（國慶日）出勤工作之工資時，並未將夜點費及全勤獎金列入工資計算，致有短給假日出勤工資之情形，經被告於104年11月19日到場實施勞動條件檢查發現上情，乃作成原處分裁處原告罰鍰6萬元，並公布原告名稱、負責人姓名，並請原告立即改善，屆時未改善者，將按次處罰，並經訴願決定予以維持等情，有卷附被告所屬勞工處勞動條件檢查會談紀錄（見本院卷第55至57頁）、加油站工作人員超時工作報酬及各項津貼申報表（見本院卷第63頁及第67頁）、加油站工作日誌（見本院卷第94頁及第108頁）、原告所屬員工薪資明細表（見本院卷第147頁及第149頁）、中油用人費用薪點及現行待遇表（見本院卷第200頁）等件可稽，堪予認定。

(三)原告雖以上開情詞指摘原處分違法應予撤銷云云。惟：

- 1.按工資係勞工因履行勞務所獲得之報酬，其要件特徵在於「勞動對價性」及「經常性給與」，故判斷雇主所為之給與屬於工資與否，並非以其形式上之名義是否為勞動基準法施行細則第10條各款所列之項目而定，而在於其具有勞動對價性及經常性之實質內涵與否。故雇主之給與如具有經常性給與及勞動對價性之實質者，自屬於工資範疇（最高行政法院93年度判字第923號及96年度判字第1008號判決意旨參照）。再者，所謂經常性並不同於固定性給與之概念，凡勞工依一般情況從事勞務可領取之給與，不問其次數或金額固定與否，均具工資性質（最高法院85年度臺上字第246號民事判決意旨參照）。準此以論，勞工因工作可獲得報酬，除按計薪標準可獲取之固定薪資外，其基於勞動對價基礎，可獲得之經常性給與，即使其數額浮動不定，並不影響其為工資之本質。
- 2.衡諸雇主發給之夜點費是否為工資，應視個案具體情形認定，不能一概而論。倘雇主在原約定報酬條件外，純粹出於體恤夜間輪班工作之勞工，偶而給與購買點心之費用者，其所給與之夜點費因欠缺勞動對價性及給付義務性，當屬恩惠性給與之性質，自非屬勞動基準法第2條第3款所稱之工資。惟如綜合觀察雇主發給夜點費之全般情況，可認已形成制度性及經常性，係勞資（雇）雙方成立僱傭關係時所約定之勞動條件者，即應認為該夜點費已成勞動對價之經常性給與，具有工資性質之給付（最高行政法院93年度判字第923號判決及改制前行政院勞工委員會94年6月20日勞動二字第0940032710號令意旨參照）。本件經稽之卷附原告油品行銷事業部於101年7月3日銷人發字第1011028

4270號函載關於修正夜點費報支原則所示：「下午5時以後連續工作達4小時以上者，逾下午9時核給小夜點費，逾零時核給大夜點費；因代班而跨兩個輪班工作時段者，於零時前後皆需工作達4小時以上，可分別報支大、小夜點費；大夜班工作人員全時到班或未全時到班但已連續工作達4小時以上者，可報支大夜點費。」（見臺灣雲林地方法院106年度簡字第5號卷第39頁），可見原告對於夜點費之核發，已明訂規範標準，形成制度性及常態性措施，顯非隨機性或臨時性之措施無訛。再觀之卷附受僱蕭姓員工之每月薪津明細表所載，足認原告係依上開報支原則所定標準，按員工實際輪值夜班之類別及時數計給夜點費，此為僱傭關係成立之初，勞雇雙方已合致之勞動報酬條件，為勞工因特殊工作條件而增加之報酬，雇主負有給付義務，並無任意給與之自主性，自非恩惠性之給與，核屬「勞務對價」及「經常性給與」之工資。再者，凡勞工因工作而獲得之報酬，皆屬工資範疇，已據勞動基準法第2條第3款為立法定義甚明。衡諸全勤獎金發給與否繫於勞工每月出勤狀況而定，且按月給付，具經常性給與性，自應解為因工作而獲得之報酬，方與上開規定意旨無違（最高行政法院78年度判字第2138號及86年度判字第1406號判決意旨及改制前勞工委員會87年9月14日（87）臺勞動二字第040204號函釋意旨參照）。

- 3.原告雖主張其屬國營事業機構受國營事業管理法相關規定規範，不能為未核准之給付云云，然雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於勞動基準法所定之最低標準，為該法第1條所明定。國營事業核給勞工間加班費仍應受勞動基準法第24條規範，無從排除其適用。是原告此部分之主張，於法難謂允洽，不能採取。
- 4.是故，本件原告為公營事業公司，其與受僱蕭姓員工間具有勞動基準法第2條第1款及第2款規定之勞工與雇主關係，自應適用同法第24條規定之標準，將按平日每小時工資全額核計加班費發給各該員工，因其就蕭姓員工於104年9月27日（中秋節）及10月10日（國慶日）出勤工作應獲取之假日出勤工資僅以薪給項目為基礎計給該2日出勤工資，未將夜點費及全勤獎金列入計算，致有短給情形，即成立勞動基準法第79條第1項第1款規定之違規行為，衡酌原告之事業規模，且先前已曾違反相同規定受裁罰等一切情節（見本院卷第16頁及第17頁），則被告作成原處分對原告裁處6萬元罰鍰，及適用同法第80條之1第1項規定公布原告名稱及其負責人姓名，並命限期改善，自屬適法有據。

七、綜上所述，本件原告上開主張各節，均非可取。本件原處分認事用法俱無違誤，訴願決定均予以維持，亦無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

八、本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造其餘陳述及舉證，均核與判決結論不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

九、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、第218條、民事訴訟法第385條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 106 年 6 月 28 日

臺中高等行政法院第二庭

審判長法 官 王 德 麟

法 官 詹 日 賢

法 官 蔡 紹 良

以上正本證明與原本無異。

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）；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

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.上訴人或其法定代理人具備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、副教授者。 2.稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
（二）非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1.上訴人之配偶、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，具備會計師資格者。 3.專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4.上訴人為公法人、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者。
是否符合（一）、（二）之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴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。 |

中 華 民 國 106 年 6 月 28 日
書記官 凌 雲 霄

資料來源：司法院法學資料檢索系統