

裁判字號：臺北高等行政法院 104 年簡上字第 125 號判決

裁判日期：民國 104 年 12 月 30 日

裁判案由：勞動基準法

臺北高等行政法院判決

104年度簡上字第125號

上訴人 台灣中油股份有限公司

代表人 林聖忠（董事長）

訴訟代理人 陳昱澤 律師

被上訴人 新北市政府

代表人 朱立倫（市長）

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國104年7月2日臺灣新北地方法院104年度簡字第44號行政訴訟判決，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。

事實及理由

- 一、事實概要：上訴人為適用勞動基準法之行業，經被上訴人所屬勞工局於民國103年5月5日實施勞動檢查結果，發現上訴人所僱於其所屬油品行銷事業部臺北營業處淡水加油站從事工作之勞工李○○（純勞工）於103年1月份延長工作時間22小時，惟上訴人僅以「薪給」作為延長工作時間工資加給計算，未將「夜點費」及「全勤獎金」納入延長工作時間工資加給計算，致勞工李○○延長工作時間工資加給有受領不足情形，其他勞工如李○○、凌○○及黃○○（均屬純勞工）亦有相同情形。經被上訴人審查屬實，以上訴人違反勞動基準法第24條規定，爰依同法第79條第1項第1款規定，以103年6月17日北府勞條字第1031054397號勞動基準法罰鍰裁處書（下稱原處分），處上訴人罰鍰新臺幣（下同）2萬元（法定最低罰鍰金額）。上訴人不服提起訴願，經勞動部於104年2月6日勞動法訴字第1030021288號決定駁回。上訴人提起行政訴訟，經臺灣新北地方法院104年度簡字第44號行政訴訟判決（下稱原判決）駁回其訴，上訴人遂提起本件上訴。
- 二、上訴人起訴主張略以：(一)本件上訴人所發放之「夜點費」屬於「勉勵、恩惠性質之給與」，並非勞務工作之對價，自無從納入勞動基準法第2條第3款工資總額之計算：1.就上訴人夜點費之歷史沿革、幅度調整與發放方式觀之：參以臺灣高等法院95年勞上易字第88號判決，可知上訴人之恩惠性福利措施係從原先由上訴人單方發放牛奶、麵包等食物，演變為

改由發票憑證等實支實付方式，最後採發放代金之方式，僅外觀形式容有不同，其鼓勵、恩惠性與非勞務對價性之本意卻不變。惟被上訴人機關與訴願機關卻未善盡個案事實認定之義務，僅套上「行之有年而為固定常態，自屬經常性給與」之制式用語，即將上訴人本為恩惠性給付之本意，片面擬制為工資之認定。況且上訴人此項措施業經相當期間之推行，更早於勞動基準法之公布施行，顯然與外界民間企業多半巧立名目，用以減輕日後平均工資之給付行為不同，自不應以上訴人使用「夜點費」之名稱，即單方推定上訴人係為規避工資之給付而為之，而逕自認為系爭夜點費屬於具有勞務對價性之工資。

2.次就上訴人勞工於夜班之工作內容觀之：上訴人夜點費之發給淵源始自38年間，顯然早於勞動基準法於73年間公布施行時甚多，並無存有減輕上訴人日後平均工資之給付責任之情事。再者，上訴人身為經濟部所屬事業，就人事薪資管理與發放，與一般私人公司組織存有差異，並無自行決定與更改人事管理事項之權限。上訴人任何薪資給付抑或福利措施之發給，均應遵循立法者所制定之「國營事業管理法」、「公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則」與「經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點」之規定，徹底實施單一薪給用人費率制度，自難謂上訴人存有任何規避或違反勞動基準法相關規定之意。(一)倘若法院認為「夜點費」具有工資之性質，則就「夜點費」與「全勤獎金」是否應納入延長工作時間工資之計算，本件上訴人基於遵循改制前行政院勞工委員會（下稱勞委會）101年5月22日勞動2字第1010131405號函釋說明□、同年11月06日勞動2字第1010132874號函釋，及司法院第14期司法業務研究會第一廳研究意見之本意，以及避免此類津貼遭受雙重評價而違反內部員工薪資平等原則之目的，認為勞動基準法第24條之「平日每小時工資」應與勞動基準法第2條之「工資」脫鉤觀察，亦即「延長工作時間工資」雖具有「工資」之性質，然而其計算基準應係以「基本薪資」推計「平日每小時工資」，並非被上訴人主張之「工資總額」。否則依被上訴人與訴願機關之解釋下，將其他津貼、獎金、加班費、夜點費等其他補助或獎勵通通加計為工資總額，而作為本件員工李○○等4人日後加班費之基準，相對於同日同時同地同工作內容，卻因派用與雇用之區分而無法支領津貼之上訴人內部員工，將形成「同工不同酬」之強烈差別待遇情事，顯非立法者當初之本意，且亦因重複評價所有補償性、獎勵、勉勵性之補貼、獎金等，而嚴重違反憲法上之平等原則。(二)再退步言之，倘若法院認為上訴人前述主張均無理由，亦應衡量上訴人主觀不存有故意或過失之可歸責性，依照行政罰法第7條第1項過失責任之意旨，認定被上訴人適用法律違誤：參照最高行政法院98年度判字第1374號判旨，原處分就上訴人是否存有違反勞動基準法規定之主觀可非難性並未有任何描述，

相關證據亦附之闕如，單憑「系爭夜點費、全勤獎金未併為延長工作時間工資或平均工資之計算」此等客觀事實即擅作裁罰與訴願決定，顯然違反行政罰法第7條主觀可非難性要件之要求。上訴人身為國營事業機構，就相關人事薪資事項僅能依照國營事業管理法與行政院經濟部之相關行政函令辦理，要無自行擅自更改之權限，更無違反勞動基準法之意，況依前述，改制前之勞委會自身內部意見亦以「約定基本工資」作為延長工作時間工資之計算基準，司法院研究廳見解亦然，則上訴人在遵循改制前勞委會函釋與司法院研究廳意見之解釋下，將「夜點費」、「全勤獎金」排除於延長工作時間工資之計算基準上，自無「過失」違反行政法上之義務，更遑論「故意」。

(四)縱法院認定上訴人欠缺故意過失之抗辯主張無理由，惟查本件上訴人身為經濟部所屬事業，人員待遇及福利一切自應優先適用國營事業管理法及行政院、經濟部之相關行政法令規定辦理，故上訴人遵循「國營事業管理法」及「公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則」規定，且上訴人之人員薪給亦按行政院核定之「經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點」為發放，並按前開規定，徹底實施立法者與經濟部所要求之「單一薪給用人費率制度」，屬於行政罰法第11條第1項依法令之行為之阻卻違法事由，則被上訴人認事用法亦顯有違誤。(五)被上訴人之認定與國營事業管理法之規定與法務部所為函釋大相逕庭，對於上訴人對系爭「夜點費」與「全勤獎金」是否應納入延長工作時間工資之計算猶如雙頭馬車，造成上訴人無所適從之窘境：被上訴人未慮及上訴人發給系爭「夜點費」、「全勤獎金」具備補償一次性之目的，亦未解釋國營事業於勞動基準法上之適用是否容有例外之情形，甚至未詳加查明行政院所屬各部會之國營事業薪給計算制度與內涵，率爾以一紙公文變更上訴人適用法律之體制，邇後國營事業管理制度究應如何持續、該如何遵循，甚而可能引發上訴人內部勞工誤解與抗爭二元化管理等後續難解問題，忽視上述問題均係全由上訴人面對處理與自行承擔之部分，則原處分顯非負責、妥適之作法。並聲明請求撤銷原處分及訴願決定。

三、被上訴人則以：工資為勞工因工作而獲得之報酬，「因工作而獲得之報酬」為判斷是否屬於工資最主要的標準，故勞工處於雇主指揮監督下的工作時間提供勞務，雇主所給付之金額，即為工資。關於工資之認定，不以給付名稱如何為斷，亦不以雇主給付時內心主觀意思為據，而應以給付內容是否實質上具有「勞務之對價」及「經常性給與」之性質而定，是夜點費可認為酬庸或彌補勞工於夜間工作時段之辛勞與負擔，而直接對該勞務本身附加報償。查勞工每月須輪值夜班，始得領取夜點費，與加班費在正常時間額外付出勞動給付不同，該夜點費為輪值該時段之勞工，所獲得之報酬，因輪

值付出勞務才能獲得該報酬，是與勞工之勞務給付具有對價性，難謂屬恩惠性之給與而無給付義務。又縱使夜點費源自早期之宵夜點心，然迭經調整，已與原宵夜點心性質不同。再者，按勞動基準法第2條第3款後段規定之「經常性給與」為加強補充工資之定義，如勞工在相當時期內依通常情形可取得者，或勞工依據工作規則或勞動契約之規定而可期待取得者之給付，即具經常性。然輪班為訴願人制式之作業態樣而形成習慣，該夜點費長期由上訴人於勞工輪值夜班時給與，因此，系爭夜點費之給與，在制度面具有經常性，符合「經常性給與」之要件。而本案卷所附之所僱勞工103年工資清冊並對照上訴人於檢查時所陳述，表上記錄「夜點費」為小夜1次250元（晚上9點上班，工作4小時以上），大夜1次400元（晚上12點上班，工作4小時以上），可見「夜點費」給付之成就條件與數額已制度化，且在時間上及次數上經常發生，而得認為係經常性之給予，故「夜點費」符合「因工作而獲得之報酬」之主要標準條件及「經常性給與」之加強補充條件，當屬工資。另全勤獎金之給與須視渠等之出勤狀況而發給，即具有因工作而獲得報酬之性質，具有「勞務之對價」，且為「經常性給與」，自屬工資，且前開項目之性質業經臺灣彰化地方法院（101年簡字第3號）、臺灣苗栗地方法院（101年簡字10號）及臺中高等行政法院（102年簡上字第24號）行政訴訟判決認定為工資，是上訴人未將夜點費、全勤獎金等屬工資項目納入延長工作時間工資計算標準，致所給予之延長工作時間工資低於法令規定，違法事實洵堪認定。(二)至平日每小時工資額係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬，而本案「薪給」、「夜點費」及「全勤獎金」為勞工正常工作時間所獲得之報酬，計算平日每小時工資額自應納入計算標準，而非以上訴人所稱僅以「基本工資」作為平日每小時工資額計算標準，按勞動基準法第30條規定勞工每日正常工作時間不得超過8小時，故如有使勞工延長工作時間之情形，應按第24條規定加給工資，即延長工作時間每小時工資應高於平日每小時工資，若依上訴人所述以「基本工資」為計算延長工作時間工資，將造成延長工作時間每小時工資額低於正常工作時每小時工資額之現象，完全背離勞動基準法第24條「加給」之意旨，再者，上訴人主張所有員工薪給，係依照經濟部相關法令，採用「國營事業管理法」、「單一薪給用人費率」制度，主張夜點費及全勤獎金為雇主之恩給，不應計入平均工資之項目部分，惟查勞動基準法第24條與國營事業管理法第14條，涵攝範圍不同，自無互為抵觸、何者優先之問題，當更無礙夜點費及全勤獎金為工資之認定。(三)另查現行法令，並無任何有關國營事業發給員工「夜點費」及「全勤獎金」非屬勞動基準法所規範「工資」之明文規定，上訴人所舉國營事業管理等法，均非有關「夜點費」及「全勤獎金」屬性之規定，是上訴人未

將「夜點費」及「全勤獎金」及計入工資據以核算加班費，難謂係依法令之行為。綜上，上訴人所述尚難執為免責之理由，被上訴人依法裁處，洵屬有據。並聲明求為駁回上訴人之訴。

- 四、原審斟酌全辯論意旨及調查證據結果，係以：(一)上訴人給付上開勞工之「夜點費」及「全勤獎金」應屬於勞動基準法第2條第3款所規定之「工資」，而應計入同法第24條所規定之延長工作時間之加給計算：1.依勞動基準法第2條第3款就工資之定義所示，足知勞動基準法所指之工資，乃具下列要件：(1)由雇主給付勞工。(2)勞工因工作所獲得之對價。(3)須為經常性之給與。而判斷是否為工資，不應以其給付名稱如何為基準（參照最高行政法院93年度判字第923號判旨）。又94年6月14日修正公布前之勞動基準法施行細則第10條第9款原明定「夜點費」、「誤餐費」非勞動基準法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與，嗣經勞委會94年2月23日第159次委員會議通過修正予以刪除，其理由為：礙於因夜點費、誤餐費是否屬於工資性質所生爭議非少，為免雇主以夜點費、誤餐費名義取代工資引發爭議，而應回歸勞動基準法第2條第3款是否為工資之認定。故「夜點費」是否屬於工資，仍應依上開說明，個案認定之。據上訴人所屬油品行銷事業部97年6月13日銷人發字第09710242520號函（原審卷第41頁）、上訴人所屬臺北營業處授權李聰明接受被上訴人所屬勞工局訪談紀錄，及被上訴人所屬油品行銷部臺北營業處工作日誌〈四-2〉影本（原審卷第99頁、第109至124頁），足知上訴人所僱之上開勞工之工作時間採3班制，且以固定輪值為常態，且必須參與輪班，此為員工應盡之工作內容，上訴人有命令輪值人員從事擔任早班、午班及晚班工作之指揮權，勞工則有從事早、午班及晚班工作之義務，是就勞動關係之人的從屬性觀之，上訴人所僱勞工輪值午班、晚班所領受之夜點費，乃係勞工在上訴人之指揮監督下一定時間提供勞務所獲得之對價，顯非雇主一時恩惠性、勉勵性之額外給付；又上訴人就系爭夜點費之核發，係針對現場有輪值夜晚之工作人員所給與，其金額係每次一定，不因職階或工作內容而有差別。又該等勞工之作業方式係採早班、午班及晚班，24小時全天候輪班制，不論係輪值早班、午班及晚班時，各班工作性質相同，僅是輪值工作之時間不同，此項工作型態，在勞工受僱之際，即應知悉並為勞動契約之內容，則以該夜點費核發之情形以觀，係以輪值午班、晚班即可領取夜點費，而輪值午班、晚班又已成為固定之工作制度，足認夜點費已成為固定常態工作中可取得之給與，制度上亦同時符合經常性，非偶爾為之。準此，上訴人發給夜點費，為因環境、時間等特殊工作條件而對勞工所增加之現金給付，其本質不僅係該值班時段之勞務對價，且形成為固定常態工作中可取得之給與，同時為勞工因提供勞務所得之報酬，其具

有「勞務對價」及「經常性給與」之屬性，自為工資無疑。

2.就此上訴人雖以自「上訴人夜點費之歷史沿革、幅度調整與發放方式」、「上訴人勞工於夜班之工作內容」、「勞動基準法之規範目的」以觀，「夜點費」係屬「勉勵、恩惠性質之給與」，並非勞務工作之對價云云；惟查：(1)上訴人所發給之夜點費縱然於38年創始之初，確係以發放牛奶、麵包等食物，嗣改為以支出憑證實支實付相當之金額，然時至今日已由改為直接給與「金錢」，且金額歷經多次調整增加，現今上訴人發給之夜點費（小夜點費250元、大夜點費400元），已遠高於一般點心費所需之金額給付，即難認單純是雇主為體恤夜間輪班工作之勞工，給與購買點心之費用而僅具有勉勵、恩惠之性質。(2)夜點費之給與之對象乃係針對實際於夜間工作之勞工，而就其工作之時間而言，核與一般之日間工作相較已屬特殊，故上訴人發給夜點費即係針對該特殊工作條件而對勞工所增加之現金給付，業如前述，是上訴人以領取夜點費之金額固定一致，並不因員工作業種類及其工作複雜性、經驗、學歷、智力、技能、勞心度、勞力度、年資、級職之不同而於請領金額上有所差異，乃主張夜點費係感念夜間工作人員之辛勞而制訂之福利措施而不具勞務之對價性云云，其無視「一定時間之夜間工作」即係該領取夜點費之條件一節，所為主張自無採；再者，所謂恩惠性給付乃係雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別（參照最高法院86年度台上字第255號判決），而本件上訴人所僱勞工只要正常輪值夜班者皆可領取夜點費，核與恩惠性給付之競賽獎金、特殊功績獎金、三節獎金性質大相逕庭；蓋前者為勞工因上班時間付出勞力而獲得之對價且具經常性，並無射倖成分抑或須視雇主之評價而發放，其重點在於勞務之提供，即「勞務本身」；後者則係雇主為加強施工、督導績效等目的下所發放之給付，乃勞工完成工作後，雇主就其所為之評價，係含有射倖成分，並需視雇主之評價結果而決定是否發放，端賴特定之事由發生及特定之表現，所核發臨時性、斷續性之給付，而非屬經常性之給與，兩者性質迥然不同，益徵「夜點費」並非上訴人單方面基於體恤及勉勵性質所核發之「恩惠性給付」無疑。(3)認定上訴人現行給與勞工之「夜點費」是否屬工資，乃因其有前開論述所指之「勞務對價」及「經常性給與」之屬性，此與上訴人所稱於勞動基準法公布施行前即已使用「夜點費」之名稱，故其非出於「巧立名目」一事，尚屬無涉。

3.上訴人所發給之全勤獎金，係於勞工當月未請事、病假則加發一日工資作為獎金一節，業據上訴人所屬臺北營業處授權李聰明接受被上訴人所屬勞工局訪談時所陳明（原審卷第99頁），故其係以勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得之報酬性質，符合「勞務對價」及「

經常性給與」之屬性，亦應屬工資，此亦經主管機關勞委會於87年9月14日以（87）台勞動二字第040204號函釋確認，此一函釋符合勞動基準法之立法目的，且為貫徹憲法保障勞工生活與勞工權益之意旨，未逾越勞動基準法第1條、第2條第3款規定之立法意旨，自足為原審審查時參酌。4.勞動基準法第2條第3款乃明文「工資」之定義，即凡勞工自雇主處領得之現金具有「勞務對價」、「經常給予性」即屬之，而勞動基準法第24條乃規定延長工作時間之工資計算方式，以「平日每小時『工資』」為基準，予以換算，其仍係以「工資」為計算基礎，是「平日每小時工資額」，應係指勞工在每日「正常工作時間內」每小時所得之報酬而屬於「工資」者，即應計入，至於因延長工作時間及假日加班而發給之報酬，則均無需計入，故本件上訴人發給之夜點費、全勤獎金，既均屬勞動基準法第2條第3款所規定之工資，則計算勞動基準法第24條所規定之延長工資時，自應將「夜點費」、「全勤獎金」予以納入計算；至於上訴人所執之該等函釋及司法院司法業務研究會之研究意見，其重點乃係在於「平日每小時工資」之計算應排除「延長工作時間之工資」、「假日出勤加給之工資」及任何獎勵性質之津貼或獎金，此與上開論述亦無不合，是上訴人所稱應以「基本薪資」推計「平日每小時工資」云云，洵屬無據。(二)上訴人之代表人、管理人、其他有代表權之人早已明知未將「夜點費」、「全勤獎金」計入延長工作時間之工資計算一事，核屬違反行政法上義務，詎其仍執意為本件違反行政法上義務之行為，其屬故意甚明，則依行政罰法第7條第2項之規定，即應推定為上訴人之故意，且上訴人並未主張及舉證「業已履行監督義務，仍無法避免違反行政法上之義務」，自無從推翻上開故意之推定，故上訴人當具責任條件無疑：1.參照最高法院100年度判字第1055號判旨，上訴人所稱遵循勞委會函釋與司法院研究廳意見之解釋下，將夜點費及全勤獎金排除於延長工作時間工資之計算基準，故無「過失」或「故意」違反行政法上之義務云云，本無足採。2.況於本件行為時（103年1月）之前，因「夜點費」及「全勤獎金」是否屬勞動基準法第2條第3款所規定之「工資」之爭執而衍生之以本件上訴人為原（被）告之眾多行政訴訟或民事訴訟（已判決確定），已明確認定「夜點費」及「全勤獎金」屬於勞動基準法第2條第3款所規定之「工資」無訛（臺灣彰化地方法院101年度簡字第3號、臺灣苗栗地方法院101年度簡字第10號、臺中高等行政法院102年度簡上字第24號行政訴訟判決、最高法院95年度台上字第1819號、第2165號、96年度台上字第2467號、第616號民事裁定、臺灣高等法院重勞再字第6號民事判決、臺灣高等法院臺南分院96年度重勞再字第1號民事判決）。(三)本件上訴人無行政罰法第11條第1項所規定之阻卻違法事由：1.為實現憲法第153條規定之基本國策，

勞動基準法於73年7月30日制定公布，自公布日施行，該法第1條即明示：「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。」，又85年12月27日修正公布之該法第3條復增列第3項，規定至遲於87年底以前，除確有窒礙難行者外，適用於一切勞雇關係，俾使全國勞動條件維持一定水準（立法理由參照）。因此，關於勞工之工資、工作時間、休息、休假、退休、職業災害補償等勞工勞動條件，均應適用勞動基準法，僅於勞動基準法未規定時，始得適用其他相關法規。事業單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但不得低於勞動基準法所定之最低標準。關於延長工作時間之加給，自勞動基準法施行後，凡屬於該法適用之各業自有該法第24條規定之適用，俾貫徹法律保護勞工權益之意旨（參照司法院釋字第494號解釋文）。依上開說明，凡勞動基準法所規範之事業單位，均應依勞動基準法第24條規定計發勞工延長工作時間之工資，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，否則即令法規明文規定，但係恣意的、違反事物本質與合目的性、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。

2.參照勞動基準法第1條第1項後段規定及最高行政法院99年度判字第949號判旨，雖上訴人所僱勞工各項薪給均依照經濟部相關法令核發，其性質是否屬於「工資」，仍本應依勞動基準法第2條第3款規定認定之，要無疑義；至於國營事業管理法第14條之規定係為避免國營事業虛設名目，浮濫發給員工薪資、福利而設，與本件上訴人所僱勞工各項薪給核發均係依照相關法令，僅發生計算延長工作時間工資時，是否應將「夜點費」、「全勤獎金」計入延長工作時間之工資計算之爭議，核屬無涉。

3.另經濟部固為上訴人之目的事業主管機關，然其並非勞動基準法第4條所指之中央主管機關，是其就「夜點費」、「全勤獎金」不予列入勞動基準法第24條所規定之延長工作時間之工資計算函文（101年06月21日經營字第10103514220號函、同年10月26日經營字第10100682270號函及103年4月17日經營字第10302605970號函），核與勞動基準法第2條第3款及同法第24條等強制規定不符，上訴人自不得執之即逕予排除勞動基準法第2條第3款及同法第24條之適用，否則無異政府機關一方面要求人民須遵守勞動基準法之相關規定，卻又可由目的事業主管機關片面自行發布行政規則或函釋以利國營事業機構規避勞動基準法之相關規定，不合法理與事理之平。

- 五、上訴人上訴意旨略以：(一)原判決認定上訴人給付勞工之「夜點費」屬於勞動基準法第2條第3款所規定之「工資」部分，忽略夜點費與員工薪給之調整無涉，且與工資性質迥異，實

近似勞動基準法施行細則第10條第9款明文列舉非工資給付之差旅費中之膳雜費，與勞務顯不具對價關係：1.上訴人給付勞工之「夜點費」係屬恩惠性及勉勵性之給付，非屬勞動基準法第2條第3款所規定之「工資」：(1)雇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，給付具有勉勵恩惠性質之給與，即非勞工工作給付之對價，無論其係固定發放與否，倘未變更其獎勵恩惠給與性質，亦不得列入工資範圍之內，參照最高法院91年度台上字第897號判旨，採「晝夜輪班制」者於正常工作時間之範圍內，雇主依法毋庸為任何額外之給付，與延長勞工工作時間則應另加給「延時工資」（加班費）之情形不同。再者，上訴人之輪班工作型態，在上訴人之員工受僱之初即已知悉，而成為兩造之勞動契約內容，且因各員工間之輪值夜班時數大致相同，員工間並不存在班表不公平之情形。上訴人發放夜點費始於顧及38年1月24日所設置之臺灣油礦探勘處員工，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。(2)況上訴人上開給付勞工夜點費之作法，曾經呈報主管機關經濟部42年7月14日來令明示夜點費發放與否仍然屬於上訴人得自我決定之權限，屬於任意性恩惠給付，並不構成勞動契約之內容。足悉上訴人乃參酌物價指數而為不定期地統一調整夜點費金額，而歷次調整幅度及時間亦未固定，並未斟酌各員工之薪資差別，則系爭夜點費即顯然與上訴人薪資之給與無涉。(3)上訴人曾於79年7月20日以（79）油人字第79072065號明確將誤餐費及夜點費併列，及敘明誤餐費、夜點費給付標準乃參考一般餐點消費水準、膳雜費金額而定等情，足證夜點費之給與，顯係由食物津貼演變而來，而其金額之調整或核定亦與民間物價指數（即一般餐點之消費水準）較為相關。2.上訴人給付勞工之「全勤獎金」係屬恩惠性及勉勵性之給付，非屬勞動基準法第2條第3款所規定之「工資」：參諸最高法院85年度台上字第1194號、臺灣高等法院99年勞上易字第164號判旨，上訴人所發放之「全勤獎金」係基於勞工之特殊貢獻所為之獎勵給付，並由當年度經營績效獎金提撥，明顯具備恩惠性給付之績效獎金性質。且全勤獎金之給予條件乃端賴員工出勤狀況而定，顯與勞動基準法第2條第3款之「經常性給付」要件迥異。(二)倘鈞院認為「夜點費」具工資之性質，則就「夜點費」與「全勤獎金」是否應納入延長工時工資之計算，上訴人基於遵循改制前勞委會函釋與司法院研究廳意見之本意，以及避免此類津貼遭受雙重評價而違反內部員工薪資平等原則之目的，認為勞動基準法第24條之「平日每小時工資」應與勞動基準法第2條之「工資」脫鉤觀察，亦即應以「基本薪資」推計「平日每小時工資」：1.自勞動基準法第24條規定文義可知，延長工時工資計算係以「平日每小時工資」為計算基

準，倘被上訴人堅持應以「工資總額之平均」作為延長工時工資之計算，則顯逾法條文義「平日」之射程範圍而為不同歧異解釋，存有造法之嫌。2.參以改制前之勞委會101年5月22日勞動2字第1010131405號函釋說明三、同年11月06日勞動2字第1010132874號函釋可知，勞動基準法第24條所稱「平日每小時工資額」應係以「約定月薪制之工資額」作為計算，顯與勞基法第2條所稱之「工資」或同法所稱之「平均工資」差異甚鉅，故被上訴人就延長工時工資總額之計算亦應納入「夜點費」與「全勤獎金」之主張，洵屬無據。3.司法院研究廳之意見依司法院第14期司法業務研究會期針對「平日每小時工資」應如何計算亦做出定見，除了明確區隔勞動基準法第2條與第24條之差異外，亦明白指出延長工時工資（即所謂的「加班費」）乃員工犧牲其休閒時間以勞力換取之對價，不應再計入任何獎勵性質的津貼或獎金。再按，本件「夜點費」與「全勤獎金」係上訴人為補償員工於夜間工作辛勞與努力工作所為之獎勵，顯然沒有針對未來員工如果有加班可能而延長工時之情形，繼續重複評價而再次為獎勵之目的。是以，就延長工時工資之計算，應與勞動基準法第2條之「工資」認定為脫鉤觀察，亦即「延長工時工資」雖具有「工資」之性質，然而其計算基準應係以「基本薪資」推計「平日每小時工資」，並非被上訴人主張之「工資總額」。否則依被上訴人與訴願機關之解釋下，將其他津貼、獎金、加班費、夜點費等其他補助或獎勵通通加計為工資總額，而作為本件員工李○○等4人日後加班費之基準，相對於同日同時同地同工作內容，卻因派用與雇用之區分而無法支領危險津貼之上訴人公司內部員工，將形成「同工不同酬」之強烈差別待遇情事，顯非立法者當初之本意，且亦因重複評價所有補償性、獎勵、勉勵性之補貼、獎金等，而嚴重違反憲法上之平等原則。(三)原判決呈現出在工資的界定上，造成「恩惠性給與」概念的萎縮，將經常性的概念（時間上及制度上的經常性）持續地從寬認定，則「恩惠性給與」此一概念不僅在理論上，也將會在實務上銷聲匿跡。原判決未實究夜點費與全勤獎金之本質，而率自認定具備工資性質，其判決自屬違法，為此，請廢棄原判決云云。

六、本院查：

- (一)按行為時勞動基準法第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2條第3款規定：「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。」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22條至第25條……規定。」。

(二)上訴人主張勞動基準法第24條所規定之「平日每小時工資額」，應係指由基本薪資所計算出之每小時工時，不包括其他津貼、獎金、加班費、夜點費等其他補助或獎勵，原判決就勞動基準法第24條延長工作時間之工資計算應以同法第2條之工資為計算標準，顯有判決不適用法規或適用不當之違法云云。惟查，勞動基準法第2條第3款將「工資」定義為「勞工因工作而獲得之報酬」，次將「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。」定義為工資之內涵。而「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。又判斷某一給與是否為「工資」，應以其實質內涵決定，而非以給付時所用「名目」為準，因此即使某項給付係以前揭勞動基準法施行細則第10條各款所稱之名目為之，然實質上並非該種給付之性質，且屬經常給付者，仍應屬工資之一部，如此認定始能與勞動基準法第2條第3款之立法意旨相符（最高行政法院93年度判字第923號、96年度判字第1008號判決意旨參照）。次查，「全勤獎金」經勞動部87年9月14日（87）台勞動二字第040204號函釋：「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。」因此「全勤獎金」亦屬上開第3款所定義之工資。又最高行政法院78年度判字第2138號判決意旨謂：「按雇主延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上，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。……為勞動基準法第24條及第79條所明定。至條文所稱之平日，乃指普通時日而言，與同法第39條、第40條之休假日及停止假期等時日為相對用語，而同法第2條第3項解釋工資定義，謂包括任何名義之經常性給與，即係平日之工資。……延長工時工資之給與，僅依工資9,550元計算，而未將全勤獎金及生產獎金併入，既為其不爭之事實，且各該獎金係每月給付，應屬經常性之給與而為工資之範圍無疑。」等語，已闡明全勤獎金係經常性之給付而為工資範疇之意旨，而為最高行政法院向來之見解（最高行政法院99年度裁字第2033號、第516號、第507號裁定意旨參照）。再查，公營事業單位勞工亦適用勞動基準法第24條規定所為之函釋，符合勞動基準法之立法目的，且為貫徹憲法保

障勞工生活與勞工權益之意旨，未逾越勞動基準法第24條、第1條、第2條之目的性解釋。因而公營事業中具純勞工之身分者，關於延長工作時間工資之計算，自亦應一體適用勞動基準法第24條之規定，避免法律之適用，因勞工係服務於私人事業單位或公營事業單位，而有不合理之差別待遇。查勞工李○○、李○○、凌○○及黃○○與上訴人均為勞動基準法第2條第1款、第2款所規範之勞工及雇主，為兩造所不爭執，兩造對於李○○、李○○、凌○○及黃○○具純勞工身分及其103年1月份之加班時數，上訴人未將勞工李○○、李○○、凌○○及黃○○之全勤獎金及夜點費計入工資，據以發給103年1月份延長工作時間之工資等各節，亦均不爭執（原審卷第143頁背面、附件7）。則李○○、李○○、凌○○及黃○○既具有勞工之身分，復有延長工作時間之事實，上訴人即應依上開之規定及說明，依法將李○○、李○○、凌○○及黃○○之全勤獎金及夜點費計入工資，據以計算發給李○○、李○○、凌○○及黃○○之延長工作時間之工資，始合於上揭勞動基準法之意旨。故本件上訴人既有上揭違反勞動基準法第24條規定，未將李○○、李○○、凌○○及黃○○之全勤獎金及夜點費計入工資發給，致勞工李○○、李○○、凌○○及黃○○延長工作時間工資加給有受領不足情形，經被上訴人審查結果，以上訴人違反勞動基準法第24條之規定，依同法第79條第1項第1款規定以原處分處上訴人罰鍰2萬元，訴願決定及原判決予以維持，認事用法，並無違誤。

(三)綜上，上訴意旨無非復執與起訴意旨略同且經原審不採之陳詞，以其主觀歧異之見解，指摘原判決有適用法規不當、判決不備理由等違誤，尚不得調為原判決有違背法令之情形。上訴論旨指摘原判決違背法令，求予廢棄，揆諸前開規定及說明，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236條之2第3項、第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 104 年 12 月 30 日

臺北高等行政法院第一庭

審判長法 官 黃本仁

法 官 洪遠亮

法 官 蕭忠仁

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 104 年 12 月 30 日

書記官 陳清容