臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
112年度訴字第460號
112年8月31日辯論終結

原　　告　台灣中油股份有限公司

代　表　人　李順欽（董事長）

訴訟代理人　米承文　律師
被　　告　勞動部勞工保險局

代　表　人　白麗真（局長）
訴訟代理人　莊碧雲
　　黃彥騰

上列當事人間勞工退休金條例事件，原告不服勞動部中華民國112年3月9日勞動法訴一字第1110026838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：原告台灣中油股份有限公司未將所屬勞工呂傳松等54人（詳如附表所示，下稱呂君等54人）民國94年12月至110年12月期間之夜點費列入工資總額計算，致未覈實申報調整勞工退休金(下稱勞退金)月提繳工資。案經被告勞動部勞工保險局審查，依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第15條第3項規定，以111年11月15日保退三字第11160142861號函（下稱原處分）核定逕予調整及更正呂君等54人之月提繳工資，短計之勞退金於近期月份勞退金內補收。原告不服，提起訴願，經勞動部以112年3月9日勞動法訴一字第111002683

8號訴願決定書駁回其訴願，原告仍不服，遂提起本件訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠原告對於未將夜點費列入勞退金月提繳工資計算並申報調整其月提繳工資，以及對於被告逕予調整之提繳工資之範圍並不爭執，爭執重點乃在於夜點費是否應列入工資而據以計算勞退金月提繳工資。

㈡夜點費並非勞務工作之對價，而係屬於「勉勵、恩惠性質之給與」，無須納入勞動基準法(下稱勞基法)第2條第3款工資總額計算：

1.依最高法院91年度台上字第347號民事判決要旨，夜點費是否屬於工資之判斷，不應以其具有經常性給與之特性決之，仍應探究其是否屬於勞工工作之對價而定。自原告公司夜點費之歷史沿革以觀，原告發放予員工之夜點費，性質上係體恤值夜班員工所為之恩惠性、鼓勵性給與，並以繳回支出憑證之實支實付方法作為發放夜點費用之方式，且不區分「日間」或「夜間」工作而於工作內容上有所差異，是夜點費顯非勞務對價之取得。又夜點費發放行之多年後，原告陸續於78年、79年、88年間將夜點費隨同誤餐費一併調整，費用之調幅亦隨當時物價指數而定，顯然與職務工作內容無涉，更與工作調薪無關，堪認夜點費並非薪資項目，亦非工作之對價。從而，原告之恩惠性福利措施係從原先由原告單方發放牛奶、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，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。

2.原告發給夜點費之條件，僅限實際於夜間工作之人員，且金額固定一致，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，其本質乃原告為鼓勵員工不要排斥夜間工作，兼顧感念夜間工作人員之辛勞而制訂

之福利措施，顯不具「勞務之對價性」。原告具有24小時全天候、連續性之現場作業性質，員工自受僱之際，即已知悉於夜間工作屬於工作應有之實際型態，且對照勞基法所要保障之一般夜間員工，員工不論係輪值早班、中班、晚班，其各班工作內容皆屬相同，僅工作時間不同，故原告夜點費之發給並未相對應地增加夜班員工勞務內容，自難謂有符合勞務對價性。

3.夜點費之發放係以「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」為要件。倘若認定連續工作達4小時以上所領之夜點費具有勞務對價性，則對於未達時數而無法領取夜點費之員工，其勞務對價存在於何方即生疑義。換言之，並非所有勞工於同樣時段做同樣工作者皆必然可獲得夜點費，夜點費之發放與勞務對價之關聯實為薄弱，其明顯屬於雇主單方的恩惠性給與，不應視為工資。

㈢原告為國營事業，所屬人員待遇福利受相關法規所限制，無權自行將夜點費列入工資總額：國營事業係由國家百分之百出資，其薪資與經營模式等均受限於國營事業管理法、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等規定，亦受經濟部、經濟部國營事業委員會（下稱國營會。已改制為國營事業管理司）之監督。夜點費之性質，依經濟部103年4月17日經營字第10302605970號函釋意旨，夜點費未經經濟部陳報行政院核定將之列入「經濟部所屬業機構列入計算平均工資之給與項目表」，原告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。換言之，原告任何薪資給付抑或福利措施之發給，均應遵循上開規定，實施單一薪給用人費率制度，國營事業機

構所稱之工資，僅有依照薪點制所發放之薪給，方得謂為工資，其餘獎金或各項加給津貼之給付自始未予列入工資計算，夜點費並非前述單一薪給下之工資，原告不得自行將之納入勞工工資，並且調整勞退金月提繳工資甚明。原告身為經濟部所屬事業，無自行決定與更改人事管理事項之權限，究竟應繼續依循經濟部之規定？抑或按被告或勞動部之意旨，直接違反上級機關之規定辦理？目前被告確已造成原告無所適從之窘境。原處分並未慮及國營事業於勞基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原告適用法律之體制，引發原告內部勞工誤解與抗爭等後續難解問題，全由原告面對處理與自行承擔，原處分顯非負責、妥適之作法。

㈣聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠依勞基法第2條第3款規定及改制前行政院勞工委員會85年2月10日□台勞動2字第103252號函釋及94年6月20日勞動2字第0940032710號令釋意旨，凡勞工因工作而獲得之報酬，只要實質上是勞工因提供勞務而自雇主獲得之對價，即為工資，不以該項給付具有經常性為必要。然判斷是否屬工資範疇，不應囿於薪資形式上之項目為準，仍應以其實質內涵予以認定。查原告內部工作型態係採三班輪班制度，就人格從屬性觀之，原告將夜點費之給與常態化、制度化，且係勞工於原告指揮監督下，於一定時間提供勞務所獲得之對價，其數額與勞工夜間輪值之多寡相關，非偶發性或不確定性之給與，亦非雇主單方面恩惠性、勉勵性之額外給付性質，夜點費本質上應具有「勞務之對價性」，且為「經常性之給與」事證已臻明確，夜點費屬工資應堪認定。原告自應納入月工資總額計算，並據以申報調整勞退金月提繳工資，原告援引最高法院91年度台上字第347號民事判決，無從為其有利之認定。

㈡又所謂恩惠性給與，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。經查，本件夜點費於草創之初，縱可認係體恤值夜班勞工所為偶然之恩惠性、鼓勵性給付，惟原告嗣將夜點費明文列入工作規則中，且夜點費之給與已常態化、制度化，勞工只要夜間輪值工作，皆可領取；另原告依早、中、晚班之常態輪班制，有大、小夜點費之分，勞工於原告指揮監督下，於一定時間提供勞務所獲得之對價，其數額與勞工夜間輪值之多寡相關，非偶發性或不確定性之給與，亦非雇主單方面恩惠性、勉勵性給與之性質甚明。至夜點費是否隨薪資或物價指數調整，與其是否屬工資性質無涉，蓋薪資結構有單純與繁複之分，本薪未予調整，不表示薪資結構之其他項目不得調整。

㈢原告援引臺灣高等法院95年度勞上易字第88號民事判決，係個案之判決結果，依法不拘束本件之判斷，且自97年迄今，法院之判決已趨於一致，認定原告所屬事業體之夜點費屬工資。又國營事業亦為適用勞基法之行業，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，自不得低於勞基法所定之勞動條件；且行政院已於111年10月27日同意經濟部所屬事業（含原告）自111年11月1日起將夜點費納入計算退休金，行政院既已肯認夜點費屬工資，經濟部所屬事業即應遵循追溯「自始」將夜點費納入計算退休金。

㈣聲明：原告之訴駁回。

四、本院之判斷：

㈠按勞退條例第6條第1項規定：「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。」第7條第1項第1款規定：「本條例之適用對象為適用勞動基準法之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：一、本國籍勞工。…。」第14條第1項規定：「雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退

休金，不得低於勞工每月工資百分之六。」第15條第2項及第3項規定：「（第2項）勞工之工資如在當年二月至七月調整時，其雇主應於當年八月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月一日起生效。（第3項）雇主為第七條第一項所定勞工申報月提繳工資不實或未依前項規定調整月提繳工資者，勞保局查證後得逕行更正或調整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次月一日起生效。」勞退條例施行細則第15條第1項、第2項規定：「（第1項）依本條例第十四條第一項至第三項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。（第2項）勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準。」是雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳不低於勞工每月工資6%的退休金，勞工之工資如有調整，應視其調整月份，於當年8月底前或次(當)年2月底前通知勞保局；如雇主申報月提繳工資不實或未依規定調整月提繳工資者，勞保局查證後得逕行更正或調整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次月一日起生效。

㈡如事實概要欄所載之事實，除後述爭點外，為兩造所不爭執，並原處分（原處分卷第225頁至第356頁【不含第227頁】）及訴願決定書（本院卷第49頁至第55頁）在卷可稽，此部分之事實，可以認定。茲兩造爭議所在，乃原告所發放之夜點費，性質上是否屬於工資？

㈢按勞退條例第3條規定：「本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第二條規定。」而勞基法第2條第3款規定：「本法用詞，定義如下：…。三、工資：指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。」勞基法施行細則第10條規定：「本法第二條第三款所稱之其

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。」是工資乃是勞工因提供勞務而相對自雇主處獲得之報酬，具有「勞務對價性」；而所謂「經常性給與」，勞基法並無明文規範其定義，勞基法施行細則第10條就此部分，雖以除外條款之方式，將不屬於「經常性給與」之項目予以臚列，惟其概念內涵究竟為何，亦無明確說明，然所謂「經常性」，應認只要在一般情形下經常可以領得，而非偶因特定情事始可取得之給付，在制度上即具經常性，至其給付名稱為何，尚非所問。經查，依原告所訂報支夜點費之標準，乃為下午5時以後繼續工作達4小時以上者，逾下午9時（按：該書函誤載為「逾下午十時」）核給小夜點費，逾零時核給大夜點費；跨兩時段者，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，原告並自97年1月1日起，調整小夜點費為250元，大夜點費為400元等情，有原告97年5月9日油人發字第09700657580號函（本院卷第141頁）、99年10月20日油人發字第09910418770號書函（本院卷第143頁）在卷可考，可見於特定時段(夜間或深夜)提供勞務並繼續達一定時數（達4小時以上）者，即得或始得支領夜點費，勞務的提供為支領夜點費之基本要件；而以前揭特定時段作為支領夜點費之要件，無非係因相較於一般工作時段之勞工，於夜間或深夜提供勞務(輪值)者，對於體力、精神之負荷更甚於正常作息時間，並犧牲正常的家庭生活，是原告就其所屬勞工於此特定

時段所為勞務之提供，在正常報酬之外，另附加給予之夜點費，性質上應認為係原告所提供較諸一般工作時段更佳之工資待遇，而為勞工提供勞務之對價。又原告所屬勞工只要符合上開夜點費之支領規定，即得領取大夜點費或小夜點費，已形成制度上之經常性給與，是夜點費性質上係屬於工資無訛。是被告將原告所發放之夜點費納入工資總額計算，而以原處分逕予調整及更正呂君等54人之月提繳工資並補收勞退金，核屬有據。

㈣原告固主張自原告公司夜點費之歷史沿革以觀，原告發放予員工之「夜點費」，性質上係體恤值夜班員工所為之恩惠性、鼓勵性給與，並以繳回支出憑證之實支實付方法作為發放夜點費用之方式，且不區分「日間」或「夜間」工作而於工作內容上有所差異，夜點費之發給並未相對應地增加夜班員工勞務內容等語。然觀諸原告所提出「台灣中油公司夜間輪(值)人員發給夜點費沿革說明」（本院卷第137頁至第139頁），37年11月1日原告所屬嘉義溶劑廠依據「午餐及晚餐平均定價」以膳食代金方式核發警備員及公役夜班點心費、38年2月1日原告所屬臺灣油礦探勘處因中洲探井區域臨近海濱雨多風大，工作同仁需夜膳維持員工體力，准予發放津貼於夜間「加一餐」、41年原告所屬臺灣油礦探勘處規定自午夜連續8小時值夜班者可支領餐費「一餐」等情，乃原告所屬個別下級單位考量工作性質，就於夜間工作或值班之員工提供相當於1餐之費用（點心費、津貼或餐費），俾員工得以購餐進食以維持體力，其性質上或可認屬恩惠性或鼓勵性給與；然自88年6月17日以降，原告即以定額方式，一體發放符合支領要件之大、小夜點費，而形成制度上之經常性給與，已非早期支領餐費之性質可比；至「夜間」工作內容縱無異於「日間」，然於夜間提供勞務所需付出之體力、精神之負荷等仍迥異於日間，已如前述，是原告此部分之主張，自無可採。又原告主張其陸續於78年、79年、88年間將夜點費隨同誤餐費一併調整，費用之調幅亦隨當時物價指數而

定，顯然與職務工作內容無涉，更與工作調薪無關，堪認夜點費並非薪資項目等語。然原告自97年1月1日起調整小夜點費為250元，大夜點費為400元後迄今，並未見被告隨著物價波動而有所調整，其所謂夜點費隨當時物價指數而定一節，顯非有據；又夜點費縱然未隨原告所屬勞工薪資一併調整，觀諸現行原告所訂夜點費之金額，仍難認係屬於合乎通常水準之「餐費」額度，而無礙其仍屬於原告所提供給夜間提供勞務之勞工較諸一般工作時段更佳工資待遇之性質，是原告此部分主張，亦無足採。原告復主張若認定連續工作達4小時以上所領之夜點費具有勞務對價性，則對於未達時數而無法領取夜點費之員工，如何認定勞務對價性等語。惟是否發放夜點費、發放要件、額度等，乃原告事業經營之決策問題，與夜點費是否屬於工資之性質，並無必然關係，是原告此部分所述，亦無從為其有利之認定。

㈤原告另主張其為國營事業，所屬人員待遇福利受相關法規所限制，原告身為經濟部所屬事業，無自行決定與更改人事管理事項之權限，被告確已造成原告無所適從之窘境等語。然按憲法第15條規定：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」第153條規定：「（第1項）國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。（第2項）婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護。」基於上開意旨，勞基法第1條規定：「（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。」明白揭示該法係國家為保護勞工權益，而規範各項勞動條件最低標準之法律，凡勞工之工資、工作時間、延長工作時間之加給、休息、休假、退休、職業災害補償等勞動條件，均應適用勞基法，僅於勞基法未規定時，始有適用其他法律之餘地；且事業單位依事業性質及勞動態樣與勞

工另行訂定勞動條件，亦不得低於勞基法所定之最低標準（司法院釋字第494號、第578號、第726號等解釋意旨參照）。準此，凡勞基法所規範之事業單位，均應適用勞基法關於工資之規定，並不區分勞工係服務於民營企業或國營事業而有差異，俾貫徹法律保護勞工之旨；且國營事業與所屬勞工之勞雇關係，與一般民營事業亦無二致，不應因服務單位不同，有不合理之差別待遇，而違反憲法第7條之平等原則。依此，為促進經濟建設及國家資本有效利用，國營事業管理相關法令，對於國營事業所屬員工之人事安排、勞動條件之規範，縱有不同於勞基法之規定，亦不得低於勞基法所定勞工勞動條件之最低標準（最高行政法院108年度判字第305號判決意旨參照）。原告固稱依國營事業管理法、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，乃實施單一薪給用人費率制度，國營事業機構所稱之工資，僅有依照薪點制所發給之薪給，方得謂為工資等語，然國營事業管理法不僅未就工資列計或認定設有特別規定，且觀諸該法第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。」第33條規定：「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。」亦旨在避免國營事業虛設名目，浮濫發給員工薪資及其他福利，並未排除勞基法之適用，國營事業主管機關縱依國營事業管理法之授權，得訂定相關人事管理事項，亦不得牴觸勞基法相關規定；更何況，依公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則第1點第1項規定：「為促進公營事業經營企業化，並激勵員工工作績效，依國營事業管理法規定，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，並參考一般公務人員調整幅度，提請各事業董（理）事會核定並報主管機關備查後實施，未設董（理）事會者，由主管機關核定。」原告

自得參據勞基法相關規定（包括工資列計標準），訂定其員工待遇標準後，報主管機關經濟部備查，或報請經濟部修訂「經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點」等相關規定，俾符合勞基法規範意旨，是原告上開所稱其無自行決定與更改人事管理事項之權限，被告確已造成原告無所適從之窘境等語，顯非得以拒絕遵守勞基法規定之正當、合法事由，而無可採。

㈥綜上所述，原告主張均無足採。從而，被告以原告未依規定將呂君等54人94年12月至110年12月期間之夜點費列入工資總額計算，致未覈實申報調整勞退金月提繳工資，乃以原處分逕予調整及更正呂君等54人之月提繳工資，短計之勞退金於近期月份勞退金內補收，認事用法均無違誤，訴願決定予以維持，核無不合。原告訴請本院為如其聲明所示之判決，為無理由，應予駁回。又本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

五、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，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　11　　月　　9　　日

審判長法　官　楊得君

法　官　高維駿

法　官　李明益

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；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（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、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項第3款）。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
㈠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、副教授者。 2.稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
㈡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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　112　　年　　11　　月　　9　　日

書記官　范煥堂

附表：

編號	姓名	編號	姓名	編號	姓名	編號	姓名	編號	姓名
1	呂傳松	12	李宜紘	23	李昭霖	34	許榮基	45	張簡壬自
2	謝孟興	13	鄔兆松	24	陳永松	35	周合德	46	黃正鵬
3	楊宏明	14	陳建森	25	林進家	36	郭其彰	47	黃文慶
4	王銘元	15	楊建平	26	張簡永清	37	林東毅	48	張龍科
5	何換杉	16	蔡佳境	27	伍儀達	38	吳俊儀	49	梁明仁
6	鄧正萍	17	劉啟昇	28	方進益	39	吳欽賢	50	黃建賓
7	許其源	18	鐘敏魁	29	吳誌靖	40	劉相和	51	康慶昌
8	黃睿藝	19	陳信明	30	謝茂生	41	鍾志賢	52	呂明雄
9	陳嘉宏	20	張簡三勢	31	陳銘鋒	42	黃道淵	53	王聖貿
10	郭行一	21	許東陽	32	王進丁	43	康明新	54	林大量
11	林榮健	22	蘇品丞	33	邱燕祖	44	邱春明		