臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
112年度訴字第671號
112年11月2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（兼送達代收人）
被　　告　勞動部勞工保險局
代　表　人　白麗真（局長）
訴訟代理人　葉懿嫻
　　黃翎雅（兼送達代收人）

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4月17日勞動法訴一字第1110026640號、112年4月19日勞動法訴一字第1110000159號及112年4月19日勞動法訴一字第1120003784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、程序事項：

本件被告經合法通知，無正當理由，未於言詞辯論期日到場，核無行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第386條所列各款情形，爰併準用民事訴訟法第385條第1項前段規定，依原告聲請，由其一造辯論而為判決。

二、事實概要：

㈠原告未將所屬勞工溫得松等40人（下稱溫君等40人）94年7月至111年5月間、勞工吳進榮等13人（下稱吳君等13人）94年7月至111年7月間支領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月提繳工資。案經被告審查，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2日保退三字第11160144991號函（下稱原處分1）及111

年11月4日保退三字第11160110471號函（下稱原處分2）核定逕予更正及調整溫君等40人及吳君等13人之月提繳工資，短計之勞工退休金，於近期月份勞工退休金內補收。

㈡又原告所屬勞工林瑞璋等31人（下稱林君等31人）110年11月至111年6月每月工資（含夜點費）均有變動，原告未將林君等31人支領之夜點費列入月工資總額計算，致未覈實申報調整其等勞工退休金月提繳工資，違反勞退條例第15條第2項規定。案經被告查證屬實，依同條例第52條及第53條之1規定，以111年12月30日保退三字第11160177151號裁處書（下稱原處分3，與原處分1、2合稱原處分）處原告罰鍰新臺幣（下同）2萬5千元，並公布原告名稱及負責人姓名等資訊。原告對原處分均不服，分別提起訴願，各遭訴願機關即勞動部以112年4月17日勞動法訴一字第1110026640號、112年4月19日勞動法訴一字第1110000159號及同日勞動法訴一字第1120003784號訴願決定（下依序稱訴願決定1、訴願決定2、訴願決定3，合稱訴願決定）駁回後，遂提起本件行政訴訟。

三、原告主張略以：

㈠「夜點費」並非勞務工作之對價，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款工資總額之計算：

1.依最高法院91年度台上字第347號判決及91年度台上字第897號判決意旨，夜點費是否屬於工資之判斷，不應以其具有經常性給予之特性決定，仍應探究其是否屬於勞工工作之對價。而依據夜點費之歷史沿革，始自38年2月間即有原告公司台灣油礦探勘處總務課職員，以該處中州探井員工因「夜班時間冗長勢需夜膳以維員工體力……鈞座體念屬下懇請賜准津貼探井值夜人員（自3月1日起）於班期間每次一餐……」為由，簽請該處處長核准以膳食津助；嗣後於40年4月1日起，原告訂有「中國石油有限公司總公司暨所屬各地儲油田所儲油庫供應站職員加班及支給加班費誤餐費暫行辦

法」作為發給夜點費之依據；另於41年12月2日就「鑽井工值夜班以繼續8小時者支領餐費由」乙節，擴大解釋為係自「午夜至次早繼續8小時者支領為原則，但為顧及兩班輪值人員，可以包括午夜繼續8小時計算」，並經於42年明告以應附有購買餐點之支出憑證單據作為報銷憑證等情，業經另案臺灣高等法院95年勞上易字第88號民事判決認定在案，足徵原告發放予員工之「夜點費」，性質上於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之工作而於工作內容上有所差異，是夜點費即顯非勞務對價之取得。

2.夜點費發放行之多年後，原告曾於78年、79年、88年間多次將夜點費隨同誤餐費一併調整，費用之調幅亦跟隨當時物價指數而定，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，最後末採發放代金之方式，僅外觀形式不同，其鼓勵、恩惠性與非勞務對價性之本意不變。

3.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，即已知悉受雇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，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。

4.復以夜點費之發放標準，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，是夜點費之認定明顯屬於雇主單方的恩惠性給與，自不應視為工資。

㈡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：

1.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相關法令規定，亦受其主管機關經濟部、國營會之監督。「夜點費」之性質，業據經濟部103年04月17日經營字第10302605970號函：「…鈞院（行政院）所屬各部會之國營事業，均依照國營事業管理法及行政院之規定標準，實施『單一薪給用人費率制度』，……，均採『單一薪給標準計給』，即採薪點制之計算基礎給與，上述於勞基法未公布實施前即已施行……」、「復查公司（即原告中油公司）係於民國35年6月1日創設，嗣於38年始隸屬於本部（經濟部），公司（原告）為體恤員工夜間工作辛勞，已自37年間起給予員工『點心』以為嘉勉，嗣改以『夜點費』形式發放，性質仍屬『慰勞』、『勉勵』之意……」。換言之，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，準此，「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予項目表」，原告不得自行將之納入勞工工資，並且調整勞工退休金月提繳工資。

2.原處分之認定與國營事業管理法之規定以及經濟部、法務部所為相關函釋大相逕庭，對於「夜點費」是否納入工資總額之計算猶如雙頭馬車。原告身為經濟部所屬事業，卻因無自行決定與更改人事管理事項之權限，對於如何處理後續加班費發給事宜，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，顯非負責、妥適

之作法。為此，提起本件訴訟，並聲明求為判決：訴願決定及原處分均撤銷。

四、被告答辯略以：

㈠依照勞基法第2條第3款規定及前開勞動部改制前行政院勞工委員會會85年2月10日（85)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，工資係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及其他任何名義之經常性給與等，惟非謂該等給與必須符合「經常性給與」之要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。是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，仍應以其實質之內涵予以認定。原告內部工作型態係採三班輪班制度，就原告與所屬勞工勞動關係之人格從屬性觀之，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」、「經常性之給與」。原告自應納入月工資總額計算，並據以申報調整勞工退休金月提繳工資。據此，原告未將夜點費列入月工資總額計算，未覈實申報調整溫君等40人及吳君等13人勞工退休金月提繳工資，被告依勞退條例第15條第3項規定，作成原處分1、2，逕予更正及調整渠等月提繳工資至適當等級，及就原告未覈實申報調整林君等31人勞工退休金月提繳工資（未將夜點費列入月工資總額計算），依同條例第52條及第53條之1規定，作成原處分3，處以最高罰鍰2萬5千元並公布單位名稱等處分，洵屬有據。

㈡原告主張夜點費屬雇主恩惠性給與，其金額之調整或核定與物價指數較為相關，無勞務對價性。惟所謂恩惠性給與，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。「夜點費」縱可認其草創之初，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。蓋薪資之結構亦有單純與繁複之分，故本薪未予調整，不表示薪資結構之其他項目不得調整。

㈢原告援引最高法院91年台上字第347號民事判決要旨，稱夜點費是否屬工資，不應以具有經常性給予之特性決之，應究其是否屬工作之對價云云。本案夜點費除具制度上之經常性亦同時具勞務對價性質甚明，認屬工資殆無疑義。況前開原告所引判決終經臺灣高等行政法院91年度勞上更㈠字第1號民事判決確認上訴人（士林紙業）發放被上訴人之夜點費，為勞工工作之對價，應屬工資，原告所引判決尚難執為其有利之論據。又原告援引臺灣高等法院95年度勞上易字第88號民事判決，認夜點費性質上為體恤值夜班員工所為之恩惠性、鼓勵性給與，非屬勞務對價云云。惟原告所引民事判決，係個案之判決結果，依法不拘束本件之判斷，又查自97年迄今，法院之判決已趨於一致，即認定原告所屬事業體之夜點費屬工資，被告依勞基法有關工資規定，將「夜點費」列入工資計算，逕予更正及調整勞工退休金月提繳工資，於法並無不符。

㈣原告訴稱其為國營事業，所屬人員待遇福利均依照國營事業管理法及行政院之規定標準，無權自行將「夜點費」列入工資總額云云。惟國營事業亦為適用勞基法之行業勞基法所定之勞動條件既係最低標準，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，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，依中央法規標準法第11條規定，仍應依勞基法規定為之。另行政院為解決多年來夜點費爭議，於111年10月27日同意經濟部所屬事業納入計算退休金，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。原處分及訴願決定並無違法或不當，應予維持。為此，求為判決：駁回原告之訴。

五、上開事實概要欄所述之事實經過，除下列爭執事項外，其餘為兩造所不爭執，並有原處分1（本院卷第45至46頁）、原處分2（本院卷第57至58頁）、原處分3（本院卷第69至72頁）、訴願決定1（本院卷第49至56頁）、訴願決定2（本院卷第61至68頁）、訴願決定3（本院卷第75至82頁）等影本在卷可稽，自堪認為真正。是本件爭執事項厥為：㈠夜點費性質上是否為工資而應列入勞退條例所規範之勞工退休金月提繳工資範圍？㈡原處分是否於法有據？

六、本院之判斷：

㈠本件應適用之法規及說明：

1.國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依同法第3條規定適用於同條第1項各款所列之行業。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，但不得低於勞基法所定之最低標準(司法院釋字第494號解釋參照）。因此，凡勞工之工資、工時、休息、休假、退休、職業災害等勞工勞動條件，均應適用勞基法，僅於勞基法未規定時，始有適用其他法規之餘地（勞基法第1條參照)。

2.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。」而所稱因工作所獲得之對價，由勞動契約之法理言之，若為勞工因提供勞務而獲得雇主所給付之報酬，本即應認定為工資。此對

照觀之勞基法第2條第1款規定「勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者」，及民法第482條規定關於僱傭契約之定義為「當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約」之條文文義，即可得知。至於何種給付構成勞務之對價，應以給付之性質為出發點；此處應探究該給付與勞務之提出是否處於同時履行之關係，雇主得否以勞工未提供勞務而拒絕某一給付，或當雇主不為某一給付，勞工得否拒絕勞務之提供等相關情狀予以判斷。準此，判斷是否為工資，不應以其給付名稱如何為基準，如此解釋始可防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬，不以工資之名義而改用其他名義，規避該給付計入平均工資內。

3.勞基法施行細則第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。」依此可知，勞工提供勞務之對價，只要在一般情形下經常可以領得之給付，在制度上即具經常性，無論其給付名稱為何，均屬工資之性質。

4.又按改制前行政院勞工委員會85年2月10日（85）台勞動2字第103252號函：「……工資定義重點應在該款前段所敘『勞工因工作而獲得之報酬』，至於該款後段『包括』以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』或『其他任何名義之經常性給與』均屬之，但非謂『工資、薪金』、『按計時……獎金、

津貼』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。又，該款末句『其他任何名義之經常性給與』一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起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，故特於該法明定應屬工資，以資保護。」核係符合勞基法第2條第3款所規定「工資」定義之意旨。

5.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2條規定。」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7條第1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6。」第15條第2項及第3項規定：「（第2項）勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效。（第3項）雇主為第7條第1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1日起生效。」第52條規定：「雇主違反第15條第2項、第21條第1項或第39條申報、通知規定者，處新臺幣5千元以上2萬5千元以下罰鍰。」第53條之1規定：「雇主違反本條例，經主管機關或勞保局處以罰鍰或加徵滯納金者，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及處分金額；受委託運用勞工退休基金之機構經依第45條規定處以罰鍰者，亦同。」

6.勞退條例施行細則第15條第1項及第2項規定：「（第1項）依本條例第14條第1項至第3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3個月工資之平均為準。」

㈡經查：原告就其所僱用之勞工溫君等40人、吳君等13人及林君等31人均係夜間輪值輪班人員，且逐月受領夜點費，而原告未將溫君等40人及吳君等13人自94年7月至111年7月不等期間支領之夜點費列入工資總額計算，亦未將林君等31人自110年11月至111年6月不等期間所支領之夜點費列入月工資總額計算等節，均不爭執，並有上開各勞工之薪資明細表、原處分1、2所附各勞工退休金月提繳工資明細表、原處分3暨所附未覈實申報調整明細表等件影本在卷可稽（原處分卷第3至653頁）。由此可見，「夜點費」係針對輪班人員（夜間輪值）依原告之業務需要，遵從原告排班，參與夜間值勤而給與；其等夜間值勤服務採固定輪值為常態，並因工作之環境、時段等特殊工作條件，按輪班工作之情形，核算發給特定金額。且細觀前揭卷存各該勞工之薪資明細表（即乙證3）各欄位所載可知，除「夜點費」外，其餘「薪給（本薪）」、「補薪」、「危險津貼」、「加班費」、「全勤獎金」、「超假扣款」等給付項目，顯然並非針對夜間值勤之特殊工作時間而酌量勞工在體力、精神上較諸一般正常工時更為辛勞與負擔而核給之夜間津貼項目。再者，原告核發「夜點費」已行之有年且為固定工作常態，並非為應付臨時性之業務需求，而輪班勞工於夜間工作逾一定時間者均得領取，且將核算發給之方式及標準制度化，自屬「經常性」之給與，並非與工作無關之臨時性給與。是以，原告發給上開各勞工之系爭「夜點費」既具有「勞務對價」及「經常性給與」之屬性，於本件個案判斷上即屬勞基法第2條第3款規範意旨所指之工資，而應納入月工資總額計算，並據以申報調整勞工退休金月提繳工資。據此，原告未依夜點費之金額覈實申報調整勞工溫君等40人、吳君等13人勞工退休金月提繳工資，被告依勞退條例第15條第3項規定，以原處分1、2逕予更正及調整渠等月提繳工資至適當等級，於近期月份勞工

退休金內補收；及被告認定原告未將林君等31人支領之夜點費列入月工資總額計算，致未覈實申報調整其等勞工退休金月提繳工資，違反勞退條例第15條第2項規定，依同條例第52條及第53條之1規定，以原處分3裁處原告罰鍰2萬5千元，並公布原告名稱及負責人姓名等資訊，洵屬於法有據。

㈢雖原告主張：依夜點費發放之歷史沿革及發放方式觀之，夜點費屬於「勉勵、恩惠性質之給與」，並非勞務工作之對價，無須納入工資總額之計算云云。惟查：

1.原告既坦稱：夜點費之發放標準，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，可報大夜點費」為要件等情（本院卷第31至33頁）。由此可知，原告就夜點費之給付已常態化、制度化，勞工只要在夜間輪值工作連續工作達4小時以上之情形下，即可領取，且原告給付夜點費之方式，係依夜間輪值工作之時段，而有大、小夜點費之分，此大、小夜點費之固定數額給付，雖不因員工年資或職級之不同而有差異，然發給之總數額隨員工夜間輪值輪班多寡而變化。申言之，勞工於原告指揮監督之下，於一定時數及時段提供勞務所獲得之對價，所獲數額與勞工夜間輪值之多寡相關，勞工提供勞務之工作時間分布於前述大、小夜班時段愈多者，所得領取夜點費數額亦愈高，即使每月夜間工作時數可能因排班有所差異，但夜點費數額仍依其輪值大、小夜班之次數多寡為計算基準，倘未於夜間值班，便不得領取夜點費。是以，夜點費顯具有「勞務對價」及「經常性給與」之工資屬性，並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。至於原告所陳：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，是夜點費明屬雇

主單方的恩惠性給與，自不應視為工資云云。然而，原告係以「連續工作達4小時以上」及「逾下午9時」作為其核給小夜點費之條件，並以「連續工作達4小時以上」及「逾零時」作為其核給大夜點費之條件，此與未達上開條件之工作時數而無法領取夜點費之勞工，仍是領取其於工作時間從事工作而應獲得的工資等報酬，並無扞格，此類勞工仍有勞務對價存在並無疑義，而原告只是於勞工未提供符合上述條件之勞務的情形下，得拒絕給付「夜點費」，夜點費顯具有「勞務對價性」。是以，原告此部分主張，顯有推論上之謬誤，並無可採。

2.再者，從原告所自陳之「夜點費」歷史沿革可知，原告自38年2月間，因其所屬台灣油礦探勘處總務課職員，以該處中州探井員工因「夜班時間冗長勢需夜膳以維員工體力……釣座體念屬下懇請賜准津貼探井值夜人員（自3月1日起）於班期間每次一餐……」為由，簽請該處處長核准以膳食津助；嗣後於40年4月1日起，原告訂有「中國石油有限公司總公司暨所屬各地儲油田所儲油庫供應站職員加班及支給加班費誤餐費暫行辦法」作為發給夜點費之依據；另於41年12月2日就「鑽井工值夜班以繼續8小時者支領餐費由」乙節，擴大解釋為係自「午夜至次早繼續 8小時者支領為原則，但為顧及兩班輪值人員，可以包括午夜繼續 8小時計算」，並經於42年明告以應附有購買餐點之支出憑證單據作為報銷憑證等情。由此可知，原告於當時所發給的夜點費僅係針對特定探井值夜人員或儲油田所儲油庫供應站職員為對象，並以繳回支出憑證實支實付作為發放夜點費用之方式，尚未將夜點費之發放標準予以常態化、制度化。此外，原告嗣後已多次函知其所屬各單位提高夜點費之數額或調整發給標準，有原告77年3月17日(77)人字第70148(三)號、77年10月5日(77)油人字第77100518號、78年7月27日(78)油人字第78072851號、88年6月17日(88)油人字第88060515號可憑；嗣原告再以97年9月5日油人發字第09700657580號函，調整夜點費至

現行標準即「大夜點費400元、小夜點費250元」（原處分卷第739頁之臺灣臺北地方法院105年度簡字第75號行政訴訟判決所載）。則由前揭沿革說明及辦法內容可知，夜點費草創之初，雖具體恤值夜班員工所為偶然之恩惠性、鼓勵性給付；惟原告嗣已將「夜點費」明文列入前開工作規則中，將夜點費之給與常態化、制度化，且原告給付夜點費之方式，係以大、小夜班之固定數額給付，此數額雖不因員工年資或職級之不同而有差異，然發給之總數額隨員工夜間出勤時數多寡而變化。是以，原告主張自歷史沿革、發放方式觀之，夜點費僅屬恩惠、鼓勵性給與，非屬勞務工作對價云云，並非可採。

㈣原告尚主張：夜點費之發給條件，僅限於實際於夜間工作之人員即可請領，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，究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，不具「勞務之對價性」云云。惟查，衡情輪值大、小夜班之時段，較不利於勞工之生活及健康，故就於夜間時段從事與白天相同工作內容及時數之勞工給予較佳之工資待遇，此種因時段之特殊工作條件而對勞工所增加之現金給付，依一般社會通念可認係為酬庸或彌補勞工因夜間輪值所提供勞務，在體力與精神上特別的辛勞與負擔，應認係雇主對勞工提供夜間值班之特別勞務而給予附加更優的報酬，而具有勞務對價性，且已形成原告所屬員工為固定常態工作中可取得之給與。又原告員工夜間輪值工作，祇要正常輪值初夜及深夜者皆可領取夜點費，原告作業方式又係採早、中、晚班之常態輪班制，並非為應付臨時性之業務需求，員工有從事各班工作之義務，就勞僱雙方關係觀之，原告所屬勞工值班所具領之大、小夜點費，重點已變遷改在勞工於原告指揮監督下，於一定工作時段及時數提供「勞務本身」所得之經常性給與對價，而非雇主一時興起之

恩惠性、勉勵性的任意額外給付，自不能以夜點費給付之初，或源於餐點、膳食津貼，抑或起始由原告單方發放牛奶、麵包等實物，忽視夜點費現制發放之特徵，而執意以非工資視之。 況且，於一般工資報酬中，諸如伙食津貼、交通津貼等，亦有不因年資及級職等而有不同者；給與相同數額，也非一律以年資及級職為標準，而係採取一致性之給付。故縱原告未區分員工作業種類及其工作複雜性、經驗、學歷、智力、技能、年資、級職等之不同，而統一發給相同金額之夜點費，仍不影響其為因夜間工作環境、時間等特殊工作條件所提出之勞務對價，具有「勞務對價性」。是以，原告此部分主張，顯係其一己之歧異見解，並無可取。

㈤原告另主張：夜點費之調整係隨同誤餐費依當時物價指數變動，顯與職務工作內容無涉云云。惟查：工資是指勞工因工作而獲得之報酬，即使工資有隨物價指數上升而調漲，也不會因此變更該工資的屬性，故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，況勞工之薪資結構亦有單純與繁複之分，工作底薪未予調整，亦不表示薪資結構之其他項目不得調整。是以，原告此部分主張，並不足為對其有利之認定。

㈥原告固援引臺灣高等法院95年勞上易字第88號民事判決認定「夜點費」非屬工資之見解，以佐其說。惟普通法院民事判決所認定之事實及判決結果，並無當然拘束行政爭訟之效力，本件「夜點費」是否屬於工資，是否應列入工資總額計算，應依據本件個案勞工工作之性質、時間、環境等個別認定，且此涉及事實認定，基於審判獨立原則，他案民事判決在非屬既判力範圍所及者，本無拘束行政法院之效力，本院自不受個案判斷之拘束。

㈦至原告主張：其為國營事業，所屬人員待遇或福利措施的發給係受相關法規所限制，無權自行將「夜點費」列入工資總額云云。惟查：

1.按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。再則，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。」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。同法第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。」則係授權國營事業主管機關得以法規命令訂定國營事業人員相關人事管理事項，惟依上開說明，勞基法所定之勞動條件既係最低標準，國營事業主管機關依此法律授權訂定之法規命令或依職權訂定之行政規則，如涉及員工薪資計算之勞動條件者，自不得牴觸法律位階之勞基法相關規定（中央法規標準法第11條參照）；倘與勞基法規定不相符合，且其規範內容低於勞基法所定之最低標準者，自應優先適用勞基法之相關規定，尚不生義務衝突之問題（最高行政法院108年度判字第305號判決意旨參照）。

2.承上，勞基法於73年7月30日公布施行後，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基法所定之最低標準，則行政院所規定關於國營事業所屬人員之待遇及福利、經濟部所定之法規命令或行政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。因此各國營事業公司所僱勞工各項薪資給與雖均應依照經濟部相關法令核發，惟其性質是否屬於「工資」，仍應依勞基法第2條第3款規定認定之，要無疑義。故而，原告並不得以其為國營事業，所屬人員待遇或福利措施的發給係受相關法規所限

制，無權自行將「夜點費」列入工資總額為由，而主張其有義務衝突之超法規阻卻違法事由而得不予處罰。況且，原告長久以來，屢因未將夜點費計入工資總額計算，致未覈實申報調整勞工退休金月提繳工資，迭遭被告核定逕予更正，原告不服，循序提起行政訴訟，多次遭行政法院判決駁回（見原處分卷第688至776頁之12件臺灣臺北地方法院行政訴訟判決），惟未見原告採取任何積極作為，無視法律明文與勞工權益，徒執其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，致無法遵循勞基法主管機關勞動部所為之解釋辦理，由此反足徵原告對於其有本件違規之事實，已預見其發生而其發生並不違背其本意，應以故意論。是以，原告主張其因義務衝突而有欠缺期待可能性之超法規阻卻責任事由云云，尚非可採。

㈧綜上所述，原告所訴各節，均非可採。本件系爭夜點費因具「勞務對價性」及「給與經常性」，應屬勞基法第2條第3款所稱之工資，依勞退條例第3條、第14條第1項、第15條第2項等規定，本須列入月工資總額計算，並據以申報調整勞工退休金之月提繳工資。從而，被告認定原告未依夜點費之金額覈實申報調整勞工溫君等40人、吳君等13人勞工退休金月提繳工資，依勞退條例第15條第3項規定，以原處分1及原處分2逕予更正及調整渠等月提繳工資至適當等級，於近期月份勞工退休金內補收，核屬於法有據；又被告認定原告未將林君等31人支領之夜點費列入月工資總額計算，致未覈實申報調整其等勞工退休金月提繳工資，違反勞退條例第15條第2項規定，並審酌原告為經濟部所屬大型國營事業，經多次輔導及裁罰後，仍未將勞工領取之夜點費列入工資計算，覈實申報調整勞工退休金月提繳工資，違反行政法上義務行為應受責難程度及所生影響與一般小型事業不同，依同條例第52條、第53條之1及行政罰法第18條第1項規定，以原處分3處原告法定罰鍰最高額2萬5千元，並公布原告名稱及負責人

姓名等資訊，於法並無違誤，訴願決定均予以維持，亦無不合，原告徒執前詞，訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

八、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　　112　　年　　11　　月　　30　　日

審判長法　官　高愈杰

法　官　郭銘禮

法　官　林淑婷

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
(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。
(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　　112　　年　　11　　月　　30　　日

書記官　陳弘毅