

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864號

113年1月24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 張鈐洋律師

盧凱軍律師

陳俊嘉律師

被告 勞動部勞工保險局

代表人 白麗真(局長)

訴訟代理人 黃翎雅

葉懿嫻

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6月6日勞動法訴一字第1110026641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

原告未將所屬如附表所示之勞工陳立弘等36人(下稱系爭勞工)於民國94年7月至111年6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4日保退三字第11160145081號函(下稱原處分)核定逕予調整及更正系爭勞工之月提繳工資，短計之勞

01 工退休金於近期月份勞工退休金內補收。原告不服，提起訴
02 願，經勞動部以112年6月6日勞動法訴一字第1110026641號
03 訴願決定書駁回其訴願，原告仍不服，遂提起本件訴訟。

04 二、原告主張略以：

05 (一)夜點費並非勞動基準法(下稱勞基法)第2條第3款所定工資
06 依最高法院91年度台上字第897號民事判決、103年度台上字
07 第1659號民事判決要旨及改制前行政院勞工委員會(下稱勞
08 委會)94年6月20日勞動2字第0940032710號令(下稱94年6月
09 20日令)意旨，夜點費是否屬於工資之判斷，不應以其具有
10 經常性給與之特性決，仍應探究其是否屬於勞工工作之對價
11 而依個案認定。原告與系爭勞工簽訂僱傭契約時，已就薪津
12 支給數額、範圍等事項有所約定，並不包括夜點費之支領。
13 又自原告夜點費之歷史沿革以觀，夜點費本係以實物發放，
14 自37年間全面改為代金，至38年1月24日、同年2月26日即有
15 原告公司臺灣油礦探勘處員工，以該處夜間氣候較為寒冷、
16 維持體力及米價激漲員工膳食難以維持為由，向該處處長申
17 請提供餐點及申請溯自同年2月1日提供夜間膳食津助，並經
18 該處處長認情形特殊而核准以夜間膳食津助。嗣自41年11月
19 4日原告公布各礦場鑽井工凡連續值班8小時，可津貼餐費1
20 餐。另於41年12月2日就「鑽井工值夜班以繼續8小時者支領
21 餐費由」乙節，擴大解釋為係自「午夜至次早繼續8小時者
22 支領為原則，但為顧及兩班輪值人員，可以包括午夜繼續8
23 小時計算」，足見原告發放予員工之夜點費，性質上係體恤
24 值夜班員工之辛勞所為之恩惠性、鼓勵性給與，並非一般性
25 之給與，顯非勞務對價之取得，非屬工資。此外，原告亦曾
26 於42年間以員工待遇原則上應予一致理由停發輪值中班、晚
27 班員工餐費，益見原告並無核發夜點費之義務，夜點費並非
28 工資，應無疑義。

29 (二)原告依法令不得逕以夜點費作為工資之一部納入勞工退休金
30 計算

原告為國營事業，所為支出須符合國家法令規定，依國營事業管理法第14條規定，原告各項收支及預算均受上級機關及審計機關之監督，原告不得擅自支用，且若原告年度預算未有此項目，亦不得自行給付員工，故原告對於員工之待遇、福利及退休金之計算均應依主管機關及國營事業相關法令行之。系爭勞工於111年11月1日前之夜點費既不在行政院所定得納入平均工資計算之項目，係自111年11月1日以後行政院始同意將夜間輪值人員之夜點費納入退休金計算，並無溯及既往之效力，原告自不得違法將夜點費納入平均工資計算。又系爭勞工自締結僱傭契約之初，即明白工作內容，亦知悉工作時間採三班輪班制，故彼等應得以預見工作需排班，而輪值各班比例大致相同，輪班員工之薪資組成並不包含夜點費，薪資之數額亦不因輪班之時間而有不同，此為雙方所約定勞動契約之內容，被告自應審酌雙方所定勞動契約之內容，認定夜點費非屬工資之性質，若率爾以原處分變更勞動契約內容，將有違民法「私法自治」之原則。實則，若認夜點費屬於工資，極可能使雇主除給付工資外，因擔心員工退休後會主張原屬工資以外之其他福利亦為工資，進而要求雇主給付更多退休金，故拒絕再給予原告其他福利，此將使員工實際上之收入減少，顯非勞工之福。原處分將系爭勞工94年7月至111年6月期間支領之夜點費列列入工資總額計算，並逕予調整及更正系爭勞工之月提繳工資，及向原告補收調整後之勞工退休金差額，自有違誤。

(三)聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

三、被告答辯則以：

(一)依勞基法第2條第3款規定及改制前勞委會85年2月10日（85）台勞動2字第103252號函（下稱85年2月10日函）及94年6月20日令意旨，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，並據以申報調整勞工退休金月提繳工資。據此，原告未將夜點費列入系爭勞工月工資總額計算，未覈實申報調整系爭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，作成原處分逕予更正及調整系爭勞工月提繳工資至適當等級，洵屬有據。

(二)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。本件夜點費縱可認於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，且依原告於另案之說明，夜點費之核算給與方式及標準已常態化、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。原告自應將夜點費納入系爭勞工月工資總額計算，並據以申報調整勞工退休金月提繳工資，原告主張，並非可採。

(三)原告所援引最高法院103年度台上字第1659號民事判決已指明雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，無論名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價，即具工資之性質，此適足以認夜點費屬於工資，是上開民事判決已難執為有利原告之論據。又原告雖援引最高法院91年度台上

字第897號民事判決及改制前勞委會94年6月20日號令釋而為主張，但97年迄今，法院之判決已趨於一致，均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，將系爭勞工夜點費列入工資計算，於法並無不符。

(四)事業單與勞務提供者雖得本於契約自由原則就工資、津貼等事項約定勞動契約，但工資之認定，仍應回歸勞基法第2條第3款規定，就是否為勞工因工作而獲得之報酬為斷，非僅得以勞動契約所約定之工資內涵為限。又國營事業亦為適用勞基法之行業，勞基法所定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。綜上，原處分及訴願決定並無違法或不當，應予維持。

(五)聲明：原告之訴駁回。

四、本件前提事實及爭點

如事實概要欄所載事實，除原告是否未覈實申報調整勞工退休金月提繳工資乙節外，其餘為兩造所不爭執並有系爭勞工薪資明細資料（見原處分卷第3至130頁）、系爭勞工勞工退休金月提繳工資明細表（見原處分卷第138至282頁）、原處分及訴願決定書影本（見本院卷第33至34頁、第35至42頁）各1份在卷可證，堪信為真實。又兩造既以前詞爭執，經整理雙方之陳述，本件爭點應為：原告發給系爭勞工之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？

五、本院之判斷

(一)本件應適用之法令及法理說明

- 01 1. 按國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發
02 展，而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依同
03 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
04 其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但
05 不得低於勞基法所定之最低標準(司法院釋字第494號、第57
06 8號、第726號等解釋意旨參照)。因此，凡勞工之工資、工
07 時、休息、休假、退休、職業災害等勞工勞動條件，均應適
08 用勞基法，僅於勞基法未規定時，始有適用其他法規之餘地
09 (勞基法第1條參照)。
- 10 2. 勞基法第2條第3款規定：「本法用詞，定義如下：……三、
11 工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計
12 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
13 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」而所稱因工作所
14 獲得之對價，由勞動契約之法理言之，若為勞工因提供勞務
15 而獲得雇主所給付之報酬，本即應認定為工資。此對照勞基
16 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
17 者」，及民法第482條規定關於僱傭契約之定義為「當事人
18 約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付
19 報酬之契約」之條文文義，即可得到印證。又勞基法施行細
20 則第10條規定：「本法第二條第三款所稱之其他任何名義之
21 經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎
22 金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎
23 金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。
24 三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、
25 勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務
26 費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。
27 七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險
28 人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交
29 際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央
30 主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」

01 3. 改制前勞委會85年2月10日函已明確闡釋：「……工資定義
02 重點應在該款前段所敘『勞工因工作而獲得之報酬』，至於
03 該款後段『包括』以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規
04 定包括『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』或『其
05 他任何名義之經常性給與』均屬之，但非謂『工資、薪
06 金』、『按計時……獎金、津貼』必須符合『經常性給與』
07 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
08 定。又，該款末句『其他任何名義之經常性給與』一詞，法
09 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
10 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
11 以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以
12 資保護。」本院審酌上揭函文係勞基法中央主管機關為闡明
13 法令疑義，協助下級機關或屬官統一解釋法令所為之解釋性
14 行政規則，核無牴觸法律規定，亦合於勞基法第2條第3款所
15 規定「工資」定義之意旨，而得為本院所參採。綜合上述法
16 令規定可知，工資乃是勞工因提供勞務而相對自雇主處獲得
17 之報酬，具有「勞務對價性」；而所謂「經常性給與」，勞
18 基法並無明文規範其定義，勞基法施行細則第10條就此部
19 分，雖以除外條款之方式，將不屬於「經常性給與」之項目
20 予以臚列，惟其概念內涵究竟為何，亦無明確說明，是所謂
21 「經常性」，應認只要在一般情形下經常可以領得，而非偶
22 因特定情事始可取得之給付，在制度上即具經常性，無論其
23 給付名稱為何，均屬工資之性質，如此解釋始可防止雇主對
24 勞工因工作而獲得之報酬，不以工資之名義而改用其他名
25 義，規避該給付計入平均工資內。

26 4. 勞退條例第3條規定：「本條例所稱勞工、雇主、事業單
27 位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第2
28 條規定。」第7條第1項第1款規定：「本條例之適用對象為
29 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
30 休準備金者，不適用之：一、本國籍勞工。……」第14條第
31 1項規定：「雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之

01 退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。」第15條第2項
02 及第3項規定：「……（第2項）勞工之工資如在當年二月至
03 七月調整時，其雇主應於當年八月底前，將調整後之月提繳
04 工資通知勞保局；如在當年八月至次年一月調整時，應於次
05 年二月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月一日起生
06 效。（第3項）雇主為第七條第一項所定勞工申報月提繳工
07 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
08 逕行更正或調整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之
09 次月一日起生效。」又勞退條例施行細則第15條第1項及第2
10 項規定：「（第1項）依本條例第十四條第一項至第三項規
11 定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，
12 依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。（第2項）勞工每
13 月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準。」是雇
14 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
15 6%的退休金，勞工之工資如有調整，應視其調整月份，於
16 當年8月底前或次（當）年2月底前通知被告；如雇主申報月
17 提繳工資不實或未依規定調整月提繳工資者，被告查證後得
18 逕行更正或調整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之
19 次月1日起生效。

20 (二)原處分認事用法並無違誤

- 21 1. 查原告未將系爭勞工於94年7月至111年6月間支領之夜點費
22 列入工資總額計算乙節，兩造並無爭執，並有原告勞工薪資
23 明細表（見原處分卷第3至130頁）及系爭勞工勞工退休金月
24 提繳工資明細表（見原處分卷第138至282頁）各1份在卷可
25 稽。又原告所訂報支夜點費之標準，乃為下午5時以後繼續
26 工作達4小時以上者，逾下午9時（按：該書函誤載為「逾下
27 午十時」）核給小夜點費，逾0時核給大夜點費；跨兩時段
28 者，於0時前後皆需工作達4小時以上，可分別報支大、小夜
29 點費，原告並自97年1月1日起，調整小夜點費為250元，大
30 夜點費為400元等情，亦有原告97年5月9日油人發字第09700
31 657580號函、99年10月20日油人發字第09910418770號函在

01 卷可憑(見原處分卷第310至311頁)，復觀之原告勞工薪資明
02 細表各欄位之記載可知，夜點費與原告勞工所得其他給付項
03 目(薪給、補發薪給、平加班費、超加班費、假加班費、國
04 加班費、危險津貼、不休假獎(金)、全勤獎金)不同，係
05 以原告所僱勞工於特定時段(夜間或深夜)提供勞務並繼續工
06 作達一定時數(達4小時以上)為支領夜點費之要件，此無非
07 係因相較於一般工作時段之勞工，於夜間或深夜提供勞務
08 (輪值)者，對於體力、精神之負荷更甚於正常作息時間，並
09 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
10 為勞務之提供，在正常報酬之外，另附加給與夜點費，核其
11 性質應屬原告所提供較諸一般工作時段更佳之工資待遇，而
12 為勞工提供勞務之對價。又原告已將核算發給夜點費之方式
13 及標準制度化，所屬勞工只要符合上開夜點費之支領規定，
14 即得領取大夜點費或小夜點費，且細繹原告勞工薪資明細表
15 (見原處分卷第3至130頁)，更可見原告勞工幾乎每個月均
16 有領得夜點費，且每人每月可領得之夜點費乃係原告所定標
17 準計算，金額未必相同，此實已形成制度上之經常性給與。
18 申言之，原告所屬勞工於其指揮監督之下，於一定時數及時
19 段提供勞務所獲得之對價，所獲數額與原告所屬勞工夜間輪
20 值之多寡相關，原告所屬勞工提供勞務之工作時間分布於前
21 述大、小夜班時段愈多者，所得領取夜點費數額亦愈高，即
22 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
23 依其輪值大、小夜班之次數多寡為計算基準，倘未於夜間值
24 班，便不得領取夜點費。是原告發給其所屬勞工之夜點費既
25 具有「勞務對價」及「經常性給與」之屬性，堪認夜點費性
26 質上屬於勞基法第2條第3款規範意旨所指之工資，而應納入
27 工資總額計算至明。從而，原告既未將系爭勞工於上述期間
28 所領得之夜點費列入工資總額計算，致未覈實申報調整系爭
29 勞工之勞工退休金月提繳工資，被告將原告對系爭勞工所發
30 給之夜點費納入工資總額計算，並以原處分逕予調整、更正

01 系爭勞工之月提繳工資至適當等級及補收短計之勞工退休
02 金，洵屬有據。

- 03 2. 原告固以前詞主張自原告公司夜點費之歷史沿革以觀，原告
04 發放予員工之「夜點費」，性質上係體恤值夜班員工所為之
05 恩惠性、鼓勵性給與而非工資云云，然原告發給系爭勞工之
06 夜點費具有「勞務對價」及「經常性給與」之屬性，應屬勞
07 基法第2條第3款規範意旨所指之工資，而應納入工資總額計
08 算乙節，已經本院詳述如前。遑論觀諸原告所提出「台灣中
09 油公司夜間輪(值)人員發給夜點費沿革說明」及卷附臺灣臺
10 北地方法院105年度簡字第75號行政訴訟判決之記載可知(見
11 原處分卷第307至309頁、第363至372頁)，37年11月1日原告
12 所屬嘉義溶劑廠依據「午餐及晚餐平均定價」以膳食代金方
13 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
14 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
15 夜膳維持員工體力，准予發放津貼於夜間「加一餐」；41年
16 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
17 支領餐費「一餐」；49年12月1日原告所屬臺灣油礦探勘處
18 訂頒夜班工作人員發給夜點費辦法，夜點費依公司誤餐費標
19 準核計；63年10月4日原告用人費薪給管理實施細則第23條
20 規定，各單位夜點費核發標準經公司核准後實施。其後，原
21 告自77年起不僅統一訂定夜點費標準，且陸續提高夜點費數
22 額或調整發給標準，直至97年9月5日始調整夜點費至現行標
23 準即「大夜點費400元、小夜點費250元」，可見夜點費草創
24 之初，雖可能具有體恤值夜班員工所為偶然之恩惠性、鼓勵
25 性給付性質，惟原告嗣後已將「夜點費」明文列入工作規則
26 中，將夜點費之給與常態化、制度化，以定額方式，一體發
27 放符合支領要件之大、小夜點費，而形成制度上之經常性給
28 與，是原告主張自歷史沿革、發放方式觀之，夜點費僅屬恩
29 惠、鼓勵性給與，非屬勞務工作對價云云，並非可採。
- 30 3. 原告雖又以前詞主張其為國營事業，對於員工之待遇、福利
31 及退休金受相關法規所限制，不得違法將系爭勞工之夜點費

01 納入工資總額計算，且夜點費並非工資，乃原告與系爭勞工
02 勞動契約之約定，被告認定夜點費屬於系爭勞工工資，有違
03 私法自治原則云云。然而：

04 (1)勞基法第1條已明白揭示該法係國家為保護勞工權益，而
05 規範各項勞動條件最低標準之法律，凡勞工之工資、工作
06 時間、延長工作時間之加給、休息、休假、退休、職業災
07 害補償等勞動條件，均應適用勞基法，僅於勞基法未規定
08 時，始有適用其他法律之餘地；且事業單位依事業性質及
09 勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，亦不得低於勞基法所
10 定之最低標準。準此，凡勞基法所規範之事業單位，均應
11 適用勞基法關於工資之規定，並不區分勞工係服務於民營
12 企業或國營事業而有差異，俾貫徹法律保護勞工之旨；且
13 國營事業與所屬勞工之勞雇關係，與一般民營事業亦無二
14 致，不應因服務單位不同，有不合理之差別待遇，而違反
15 憲法第7條之平等原則。依此，為促進經濟建設及國家資
16 本有效利用，國營事業管理相關法令，對於國營事業所屬
17 員工之人事安排、勞動條件之規範，縱有不同於勞基法之
18 規定，亦不得低於勞基法所定勞工勞動條件之最低標準。
19 再則，國營事業管理法第14條規定：「國營事業應撙節開
20 支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標
21 準以外之開支。」旨在避免國營事業虛設名目，浮濫發給
22 員工薪資及其他福利，並未排除勞基法之適用。同法第33
23 條規定：「國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資
24 遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業
25 主管機關擬訂辦法，報請行政院核定。」則係授權國營事
26 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
27 事項，惟依上開說明，勞基法所定之勞動條件既係最低標
28 準，國營事業主管機關依此法律授權訂定之法規命令或依
29 職權訂定之行政規則，如涉及員工薪資計算之勞動條件
30 者，自不得牴觸法律位階之勞基法相關規定（中央法規標
31 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(最高行政法院108年度判字第305號判決意旨參照)。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，且關於某項給付性質上是否屬於工資之認定，核屬構成要件事實之判斷，亦與法令是否溯及既往無涉。況且，公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則第1點第1項已明定：「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。」是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，是原告所主張其為國營事業，對於員工之待遇、福利及退休金受相關法規所限制，不得違法將系爭勞工之夜點費納入工資總額計算等節，顯非其得以拒絕遵守勞基法規定之正當、合法事由，要屬其推諉卸責之詞，全無可採。

(2)如前所述，勞基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，故勞基法第2條第3款明定工資範疇，此係法律之強制規定，夜點費是否屬於工資，自應依上開規定判斷之，非雇主與其所屬員工得合意排除。故無

01 論原告與系爭勞工是否有「工資範疇不及夜點費，夜點費
02 屬於福利性質」之合意，並不影響上開對夜點費性質之判
03 斷（最高行政法院99年度判字第1168號判決意旨參照）。
04 況且，關於「夜點費」之給付標準與辦法，既迭經原告訂
05 定相關實施細則、支給標準表、書函等作為依據，足見夜
06 點費之給與，亦已成為原告與員工間工作規則或勞動契約
07 之一部，是原告所稱其與系爭勞工已以勞動契約將夜點費
08 約定並非工資，被告認定夜點費屬於系爭勞工之工資，有
09 違私法自治原則乙節，顯屬無稽，亦不可採。

10 (三)結論

11 綜上所述，原告上述主張均無足採。被告以原告未依規定將
12 系爭勞工94年7月至111年6月期間之夜點費列入工資總額計
13 算，致未覈實申報調整勞工退休金月提繳工資，乃以原處分
14 逕予調整、更正系爭勞工之月提繳工資至適當等級並補收短
15 計之勞工退休金，及向原告補收調整後之勞工退休金差額，
16 認事用法均無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告猶
17 執前詞訴請本院判命如其聲明所示事項，為無理由，應予駁
18 回。

19 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，均與本件判
20 決結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

21 七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第
22 1項前段，判決如主文。

23 中 華 民 國 113 年 2 月 29 日

24 審判長法官 楊得君

25 法官 高維駿

26 法官 彭康凡

27 一、上為正本係照原本作成。

28 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
29 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
30 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 113 年 2 月 29 日

書記官 陳可欣

附表

編號	姓名	編號	姓名	編號	姓名	編號	姓名
1	陳立弘	10	連茂成	19	高頌恩	28	陳永錦
2	李財萬	11	任灯國	20	王懷民	29	賴榮富
3	祈俊郎	12	黃新展	21	劉嶽謚	30	許壽生
4	王萬居	13	賴南華	22	畢于斌	31	吳連生
5	黃逢有	14	林福奇	23	黃志淳	32	吳志亮
6	蔡進惠	15	黃盛昌	24	簡傳宗	33	林景霖
7	林瑞璋	16	楊昆勝	25	王銀泉	34	高春生
8	鄭瓊鎮	17	陳友忠	26	黃清源	35	張鎮河
9	吳文益	18	林生盛	27	洪順利	36	邱國彬