

最高法院民事判決

111年度台上字第2070號

上訴人 葉斯勝
蔡建萍
陳聰建
曹常敬
徐仁恩
張東海
藍文廣
陳念慈
李建誠
曾伊壕
馮韻霏
徐偉哲
葉桂錚
劉得詩
宋吉袁
吳錦滕
魏麗純
彭明章
宋敦富
梁玲誌
鍾佳衡
邱泳蓁
陳信方
廖晏君
范振威
黃春霖
江萬焜
趙萬寶
葉禮杰

01	邱乾銘
02	黃智明
03	林星位
04	朱昌鑑
05	謝禎文
06	陳連星
07	黃成漢
08	彭成日
09	陳國賓
10	羅盛章
11	林石福
12	吳玉堂
13	鍾泳鉉
14	吳俊杰
15	江淑萍
16	黃家榆
17	黃庭
18	鄭凱升
19	林智傑
20	周俊銘
21	范時造
22	黃紹洲
23	張頌鉦
24	彭康純
25	徐偉章
26	范植捷
27	彭源益
28	陳怡潔
29	羅建宇
30	陳朝桐
31	蔡明芳

01	陳登科
02	黃建興
03	呂村富
04	林金全
05	黃建瑋
06	林金戊
07	呂紹渭
08	林盟耀
09	劉進忠
10	郭玉梅
11	黃國財
12	陳進德
13	黃樹雄
14	蔡緒輝
15	褚勝為
16	蔡國強
17	蔡金祿
18	陳鏡有
19	詹登波
20	張詠全
21	呂芳峻
22	黃智鴻
23	黃世隆
24	袁銘福
25	陳傳宗
26	呂瓊庭
27	李欣哲
28	陳順建
29	黃志峰
30	李明德
31	呂玉池

01 褚秉軒
02 簡文輝
03 張明賢
04 林正明
05 涂清祥
06 陳玉雪
07 許松偉
08 張國雄
09 鐘麗雪
10 游豐睿
11 蔡文淵
12 陳漢芸
13 邱有勝
14 曾世程
15 陳秀月
16 陳弘儒
17 林松義

18 共 同

19 訴訟代理人 李珮琴律師
20 林景瑩律師

21 被 上 訴 人 桃園市政府環境清潔稽查大隊

22 法定代理人 羅文林

23 訴訟代理人 楊富勝律師

24 上列當事人間請求給付工資事件，上訴人對於中華民國111年6月
25 28日臺灣高等法院第二審判決（110年度勞上字第132號），提起
26 上訴，本院判決如下：

27 主 文

28 原判決廢棄，發回臺灣高等法院。

29 理 由

30 一、本件上訴人主張：伊原分別受僱於改制前之桃園縣中壢市、
31 平鎮市、楊梅市及龜山鄉等公所（下稱系爭公所），擔任清

01 潔隊員。於夜間值勤時，系爭公所均有發給每日新臺幣（下
02 同）80元之夜點費，每月工作22日，合計1760元（下稱系爭
03 夜點費），按月給付從未間斷。系爭公所就發放之夜點費名
04 稱雖略有不同，且因伊出勤狀況不同而發放不同金額，惟均
05 為伊出勤提供勞務之對價，符合經常性給與之條件，為伊與
06 系爭公所間勞動契約（下稱原勞動契約）約定之勞動條件，
07 亦係多年慣行之事實所形成之勞動習慣。民國103年12月25
08 日桃園縣升格為直轄市後，將原轄下各鄉鎮市公所之清潔隊
09 員統一編制於被上訴人，由其繼續僱用，其承接原勞動契
10 約，自應給付夜點費。詎被上訴人漏未發放104年夜點費，
11 致伊每人各受有工資短少如原判決附表「104年全年夜點
12 費」欄所示2萬1120元之損害，亦應負侵權行為損害賠償責
13 任。伊前由桃園市政府環境保護局企業工會（下稱系爭工
14 會）於108年12月24日函請被上訴人給付104年夜點費遭拒等
15 情。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項及民法第1
16 84條第1項前段、第2項等規定，求為命被上訴人給付各2萬1
17 120元，及均自起訴狀繕本送達翌日起加付法定遲延利息之
18 判決。

19 二、被上訴人則以：伊於桃園縣升格為直轄市後成立，負責僱用
20 原受僱於各鄉鎮市公所之清潔隊員（包含上訴人）。依行政
21 院人事行政局（下稱人事行政局）92年4月28日局給字第092
22 0012094號函文（下稱92年函），夜點費係視業務狀況編列
23 預算，且經議會核准通過後始得發放，非兩造間勞動契約
24 （下稱系爭契約）約定之工資，此由上訴人葉斯勝等人提出
25 之存摺內頁、帳戶歷史往來資料（下稱薪轉帳戶資料）顯示
26 發放名目不一、領取金額不一亦明。兩造於104年間有10次
27 工作規則協商會議（下稱系爭10次協商會議），上訴人均未
28 要求伊編列104年夜點費預算或予發放。且伊之桃園市轄下1
29 2區清潔隊員，除上訴人外，均未曾請求伊給付104年夜點
30 費，顯見兩造並無約定104年工資應包括夜點費。又勞基法
31 第23條第2項規定工資清冊應保存5年，104年6月3日修正、1

05年1月1日施行前勞基法（修正前勞基法）第30條第5項規定出勤紀錄須保存1年，上訴人遲至110年間始請求伊提出其103年及104年之出勤紀錄、工資清冊，上開資料已逾保存期限，且不在交接資料中，非伊不願提出。如認夜點費屬工資，依民法第126條規定，上訴人請求104年6月前之夜點費，均已罹於時效，伊亦得拒絕給付等語，資為抗辯。

三、原審維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴，係以：上訴人原分別受僱於系爭公所，擔任清潔隊員。被上訴人於103年12月25日桃園縣升格為直轄市後成立，負責繼續僱用上訴人，嗣於104年始編列105年度夜點費之預算，並經議會核准通過發放予上訴人等情，為兩造所不爭。依人事行政局92年函及100年10月7日局給字第1000053226號函所載，被上訴人於105年發放之夜點費或系爭公所於104年以前發放之夜點費，乃依行政院台82人政肆字第01891號函示，慰勉清潔人員夜間收集垃圾之辛勞而發放，核屬獎勵恩惠性給與。且依上開函文內容辦理核給夜點費，仍須視業務及經費狀況，非清潔隊人員於夜間提供收集垃圾之勞務即無條件一律發放，難認系爭夜點費乃上訴人之勞務對價。又依上訴人葉斯勝、李欣哲、陳登科、朱昌鑑、蔡建萍、林松義（原判決誤載為林松易）、蔡國強、蔡金祿（原判決誤載為蔡金錄）、張詠全、陳傳宗（後4人下稱蔡國強等4人）等人（下稱葉斯勝等10人）提出之薪轉帳戶資料，顯示其等每月領取之夜點費或餐費金額不一，領取期間不一，且林松義及蔡國強等4人（下稱蔡國強等5人）僅自103年10月間起至104年1月止有領得夜點費，無從逕認系爭公所於104年以前均有按月核發夜點費（每日80元、每月1760元）之慣例，已形成勞動習慣。兩造自104年2月6日起至同年7月24日止，召開系爭10次協商會議，上訴人朱昌鑑、呂瓊庭及代表上訴人之各工會人員（下稱朱昌鑑等代表）均代表出席。兩造就工作規則第19條第1項有關工資部分協商時，討論工資內涵，及工資相關之加班費、清潔獎金、駕駛安全獎金、延長工時、休假

日出勤工資，嗣於104年6月5日協商通過。被上訴人自104年2月起即未按月發給系爭夜點費，應係積欠工資而屬該規定之共同項目，朱昌鑑等代表於系爭10次協商會議中竟均未提出系爭夜點費為工資之討論，遲至108年12月24日始由系爭工會函請被上訴人發放短付之夜點費，顯違常情。參以105年4月13日桃園市政府人事處105年度第7次處務會議紀錄，就夜點費與其他薪資費用對照比較，依夜點費之支給要件及支給標準，可徵被上訴人於105年度編列預算發放夜點費，仍係為勉勵上訴人而為單方恩惠性給與之目的，並未變更其獎勵恩惠給與性質，無從推論系爭夜點費為系爭契約約定之工資。上訴人既未舉證證明系爭夜點費符合勞務之對價及經常性給與之要件，自難逕認系爭夜點費為工資。且被上訴人於104年度並未因業務需要，就系爭夜點費編列預算，上訴人自不得請求被上訴人給付104年之夜點費。上訴人雖曾於108年間以系爭工會名義向被上訴人申請發給出勤紀錄等資料，然經被上訴人回覆須經當事人個人同意始能提供。又勞基法第23條第2項規定工資清冊應保存5年，修正前勞基法第30條第5項規定出勤紀錄須保存1年，上訴人遲至原審始請求被上訴人提出其103年及104年出勤紀錄、工資清冊，依前開規定，已逾保存期限。另依機關共通性檔案保存年限基準，被上訴人僅需保存差勤等表冊資料5年，與現行勞基法第30條第5項規定一致。則被上訴人就上訴人之103年及104年出勤紀錄、工資清冊，於保存年限屆至後，已依規定程序銷毀，而無法提出，核與民事訴訟法第345條第1項規定之無正當理由不從提出文書之命者，尚屬有間。又被上訴人發放夜點費係審酌業務之需要，且係恩惠性之單方行為，難認被上訴人成立後未編列發放104年夜點費之預算為故意或過失侵害上訴人權利之行為。從而，上訴人依勞基法第22條第2項及民法第184條第1項前段、第2項等規定，請求被上訴人給付各2萬1120元，及均自起訴狀繕本送達翌日起加付法定遲延利息，為無理由，應予駁回等詞，為其判斷之基礎。

01 四、惟按工資者，即勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金
02 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，此觀勞基法
03 第2條第3款規定自明。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，
04 係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，
05 係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否
06 具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常
07 觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。查上訴人原受僱於
08 系爭公所，擔任清潔隊員。依葉斯勝等10人提出之薪轉帳戶
09 資料，顯示其等每月領取之夜點費或餐費金額不一，領取期
10 間不一，且蔡國強等5人曾自103年10月間起至104年1月止領
11 得夜點費。又被上訴人自103年12月25日起繼受系爭公所與
12 上訴人間之勞動契約，於105年度編列預算發放夜點費，為
13 原審所認定。果爾，系爭公所並被上訴人於105年度以後，
14 倘其清潔隊員於夜間值勤時，即得固定領取該夜點費或餐
15 費，則能否謂該夜點費或餐費不具有「勞務對價性」及「給
16 與經常性」，而不屬工資，即非無疑。原審未詳加審究，遽
17 認系爭夜點費屬獎勵性質之恩惠性給與，非屬工資，而為不
18 利上訴人之認定，自嫌速斷。次按勞工請求之事件，雇主就
19 其依法令應備置之文書，有提出之義務；文書之持有人無正
20 當理由不從法院之命提出者，法院得認依該證物應證之事實
21 為真實，勞動事件法第35條、第36條第5項規定甚明。是雇
22 主於訴訟上受請求提出上開文書時，自有提出義務，無正當
23 理由未提出者，法院得依自由心證認勞工關於該文書性質、
24 內容及其成立之主張或依文書應證之事實為真實，對違反提
25 出命令之當事人發揮制裁之實效。查原審既認被上訴人自10
26 3年12月25日起負責繼續僱用上訴人，則被上訴人即負有保
27 存上訴人工資清冊及出勤紀錄五年之義務。又上訴人曾於10
28 8年間以系爭工會名義向被上訴人申請發給出勤紀錄等資
29 料，亦為原審所是認。參諸上訴人所提被上訴人於109年2月
30 3日回覆系爭工會之函文，其主旨及說明一、三分別記載有
31

01 關係爭工會受會員委託追討104年夜點費一案；復系爭工會1
02 08年12月24日函文；另系爭工會要求提供相關會員薪資明細
03 及出勤紀錄等資料等語（見臺灣桃園地方法院109年度勞專
04 調字第129號卷〔下稱勞專調卷〕（一）第21頁）。被上訴人於1
05 08年底顯即知悉上訴人要求核發104年夜點費，並發給其薪
06 資明細及出勤紀錄。其嗣後仍以該等資料已逾保存期限為由
07 逕予銷毀，是否與誠信原則無違。又上訴人於109年5月14日
08 所提起訴狀即載明聲請第一審命被上訴人提出其104年出勤
09 紀錄及薪資明細，以確認其於104年之夜班值勤天數及得請
10 求金額（見勞專調卷（一）第7頁），則被上訴人於訴訟上受請
11 求提出上開文書，未能提出，是否不可歸責於其之輕忽。乃
12 原審未遑詳查審認，逕謂被上訴人就上訴人之103年及104年
13 出勤紀錄、工資清冊，於保存年限屆至後，已依規定程序銷
14 毀，而無法提出，非屬無正當理由不從提出文書之命者，進
15 而為上訴人不利之判決，亦有可議。上訴論旨，指摘原判決
16 不當，求予廢棄，非無理由。

17 據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項、第
18 478條第2項，判決如主文。

19 中 華 民 國 111 年 11 月 25 日

20 最高法院勞動法庭

21 審判長法官 袁 靜 文

22 法官 林 金 吾

23 法官 陳 靜 芬

24 法官 石 有 為

25 法官 許 秀 芬

26 本件正本證明與原本無異

27 書 記 官 林 沛 侯

28 中 華 民 國 111 年 12 月 9 日