

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

104年度北勞簡字第113號

原告 台灣電力工會

設臺北市中正區寧波東街2號

法定代理人 丁作一 住同上

訴訟代理人 洪清福 住同上

程居威律師

沈以軒律師

上一人之

複代理人 陳佩慶律師

被告 台灣電力股份有限公司

設臺北市羅斯福路3段242號

法定代理人 朱文成 住同上

訴訟代理人 趙偉程律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，於民國105年10月12日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、被告法定代理人原為黃重球，嗣於訴訟繫屬中變更為朱文成，並於民國（下同）105年9月1日具狀聲明承受訴訟，有民事聲請狀、經濟部105年8月5日經人字第10500065170號函、被告105年8月10日電人字第1050015649號函為憑（見本院卷(三)第95至98頁），核與民事訴訟法第170條、第175條、第176條規定相符，應予准許。

二、多數有共同利益之人為同一公益社團法人之社員者，於章程所定目的範圍內，得選定該法人為選定人起訴。」民事訴訟法第44條之1第1項定有明文。查原告主張：原告係依公會法設立之公益社團法人，如卷附附表一所示選定人（見本院卷(三)第4至85頁）為原告之會員，因受僱於被告，為請求被



告給付加班費而有共同利益，於原告章程第3條：「本會以提高會員知能、改善會員生活、保障會員權益、發展電力事業、協助政府推行政令為宗旨」及第6條所定目的「本會任務如下：…八、勞資間或會員間糾紛事件之調處事項。九、勞動條件之改善事項。十、勞工法規之研究建議及有關勞工之聯繫與合作事項…」範圍內，選定原告為被選定人提起本件訴訟等語，業據提出臺灣電力工會章程（見本院卷(一)第5至6頁）為憑，核無不合，應予准許。

三、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查原告起訴時聲明為：被告應各給付被選定人新臺幣（下同）1元，及自訴狀送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷(一)第2頁）。嗣104年9月2日具狀變更聲明為：(一)被告應各給付被選定人30元（共計11萬,1368元）及法定遲延利息（見本院卷(一)第131頁）。另原選定人陳俊谷、董家偉、陳填、陳進賢、鐘宗祐、楊性善、朱堅瑋、林朝桂、林竣揚、黃正豪、廖為聖、卓誌勳、林連華、許國雄、曾建勝、刁輝全、郭主義、盧福華、吳喬木、黃琦評、徐啟添、饒德富、劉聲盛、游坤旗、林光耀等25人撤回起訴（見本院卷(二)第117頁反面）。經核原告所為，係擴張及減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：如鈞院卷(二)第4至85頁附表一（下稱系爭附表一）之選定人（下稱選定人）均受僱於被告，因被告係採「三班制輪班」工作制，伊等每月除應領取薪資外，被告復按月依夜間輪班次數給付夜點費，該夜點費係被告針對有輪值夜班工作人員給與，輪值大夜班（工作時間自上午0時起至8時止）之夜點費為400元，小夜班（工作時間自下午4時起至晚間12時）之夜點費為250元，此夜點費之給與，不因職階或工作內容而有差異，是伊告等輪值大、小夜已成為固定

之工作制度。此種因環境、時間等特殊工作條件而對勞工所增加提出之現金給付，其本質應係該值班時段之勞務對價，並非偶發、恩惠性之給與，是夜點費已成為兩造間因特定工作條件，形成為固定常態工作中可取得之給與，為勞工因經常性提供勞務所得之報酬，具有「勞務對價」及「經常性給與」之性質，而屬於工資。惟被告否認夜點費之給付為工資之一部，於計算加班費時均未將夜點費計入每月工資以核算加班費之金額，以致選定人受領之加班費短少（加班費之差額計算公式： $\text{夜點費} \div 30 \div 8 \times \text{加班時數} \frac{4}{3}$ ）。被告雖以薪資總括的方式給予固定加班費，然其計算並未紀錄正常工作時間所發給之夜點費，且該給付仍不足以支付選定人依勞動基準法（下稱勞基法）第24條可獲得加班費，爰依勞基法第24條第2款、工作契約法律關係起訴請求被告給付選定人短付之加班費差額，又各選定人僅於本案一部請求其中30元等語，並聲明：被告應給付如系爭附表一所示之選定人各30元，並自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；併陳明願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：伊為經濟部所屬國營事業，依國營事業管理法第14條：「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」，並依行政院命令實施用人費率單一薪給制度，其所屬人員工資性質給與之認定，均依照行政院及經濟部相關規定辦理，伊自不得有所逾越。又經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊，已明確規定列入平均工資計算之給付項目僅限於單一薪給、延長工作時間工資（超時工作報酬、加班費）及「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」所示，由經濟部核定准併入平均工資計算之經常性給與，其餘項目不予列入平均工資計算，本件夜點費未符合上開範圍，且未經經濟部核定准予列入，自不得列入平均工資之計算。伊之員工按其進用方式分為派用人員（公務員兼具勞工身分者）及雇用人員（純勞工身分者）二類，本件選定人中計有1214人為派

用人員，屬勞基法施行細則第50條前段所規定之「依各項公務員人事法令任用、派用、聘用、遴用而於本法第3條所定各業從事工作獲致薪資之人員」，即勞基法第84條所規定之「公務員兼具勞工身分者」，其任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應排除勞基法之規定而適用相關公務員法令，是原告就上開派用人員依勞基法請求加班費顯屬無據，且選定人中有屬服務所人員及區域巡修人員，其因值勤之性質，雙方已另行約定依伊公司「支領固定超時工作報酬規定」之標準支給固定超時工作報酬，而不另給予加班費，已受領固定超時工作報酬之選定人不得於本件另外主張給付加班費差額。又夜點費之給付，並非加班費性質，實伊早年體恤夜間輪班工作員工辛勞，提供夜間輪班員工點心，以補充渠等體力、精神，嗣員工反應伊提供之點心未能符合全體夜間輪班員工口味，伊考量員工個別需求，不再購買點心而以金錢代替，該金錢係購買點心之代金，其性質實與原告所稱「薪資」有異。此外，夜點費僅給付實際到班之夜間輪班員工，即值班員工必須於20時至24時出勤2小時以上，始能報支領取初夜點心費，另須於0時至6時出勤2小時以上，始能報支領取深夜點心費，且值班連跨初夜及深夜者，僅能報支深夜點心費，不得同時報支初夜及深夜點心費，金額並不因人員職等、年薪、技能、工作種類及複雜性、工作時間長短等不同而有差別，此實與勞務對價之工資評定原則不符，與勞工於國定假日未到班亦得領取薪資之狀態迥異，伊購買點心予夜間輪班員工代金，係恩惠性福利措施，而與經常給與之工資有別等語資為抗辯，並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回；如受不利益判決，願供擔保請准宣告免於假執行。

三、兩造不爭執事實：

- (一)如本院卷(二)第4至85頁系爭附表一之選定人均受僱於被告。
- (二)夜點費之給付，不因各該勞工輪值夜班時之工作內容、年資、職級、經驗、學歷、勞心、勞力度而有異，如輪值深夜（

工作時間自上午0時起至8時止），夜點費為400元，如輪值初夜（工作時間自下午4時起至晚間12時），夜點費為250元，此有被告公司人事處（80）人處發字第0308號函在卷（見本院卷（一）第253頁反面）。

四、原告主張夜點費為因工作所獲得對價，係經常性之給與，應列入平均工資計算加班費，惟被告爭執，並以前揭情詞置辯，是本件之爭點為：（一）夜點費是否為勞基法所指之工資？（二）原告一部請求被告給付加班費是否有理由？茲分述如下：

（一）夜點費是否為勞基法所指之工資？

1. 按工資係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經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。故所謂工資，應屬「勞務之對價」及「經常性之給與」，至於其給付名稱為何，則非所問。有最高法院92年度臺上字第2108號民事判決內容可參。再者，94年6月14日修正前之勞基法施行細則第10條第9款原明定夜點為非經常性給與，嗣勞委會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是否屬於工資性質所生爭議非少，為免雇主以夜點費名義取代工資引發爭議，而應回歸勞基法第2條第3款是否為工資之認定。故本件被告給付選定人之夜點費是否屬於工資，應依上開說明，應就具體事證個案認定之。

2. 經查，被告內部輪班之工作內容，採三班制，且固定輪值為常態，是被告之員工，輪班人員必須參與輪班，此為員工應盡之工作內容。被告有命令輪值人員從事擔任早班、午班及晚班工作之指揮權，勞工則有從事工作義務，就勞動關係之人的從屬性觀之，被告所屬勞工值晚班或中班所領受之夜點費，乃係勞工在原告之指揮監督下一一定時間提供勞務所獲得對價，不因員工之工作內容、年資、級職不同而有差別。又被告之現場作業方式係採早班、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，在員工等受僱之際，即應知悉並為勞動契約之內容，則以系爭夜點費現時核發之情形以觀，係以輪值初夜、深夜之班別，即可領取夜點費，而輪值初夜、深夜班別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。復觀諸被告頒訂之「服務手冊」中關於日班員工服務工作之內容包含用電接洽、檢驗、修理故障、抄表、收費及電費帳務管理、線路巡視與樹木修剪等，而值勤人員應辦理注意事項則記載：(一)接聽電話解答用電疑難。(二)修理用電故障。(三)注意各項安全防護工作。(四)不得擅離工作崗位等語（本院卷(二)第204至211頁）。足認員工值班值勤之內容，為用電故障等緊急狀況之處理，並注意各項安全防護，除應隨時待命、不得擅離工作崗位外，尚應於使用單位出狀況時前往檢修，與其平日內容並無不同，故於夜間工作既係被告員工一貫性、常態性之工作型態，而固定加班又為被告固定之工作，與一般公司行號為應付臨時性之業務需求偶而為之者有間，且本件夜點費，係對有輪值夜班之工作人員之給與，若未實際值班，則不得領取該出勤加班費等情觀之，系爭夜點費之給與，已成為員工因特定工作條件所形成固定常態工作中可取得之給與，為員工因經常性提供勞務所得之報酬，具有「勞務對價性」及「經常性給與」之性質。況於夜間工作，不利於員工之生活及健康，被告對於在夜間工作之員工給予較日班員工為高之工資，自屬合理，亦不違反勞基法關於薪資平等原則之規定。從而，系爭夜點費係因環境、時間等特殊工作條件而對員工所增加提出之現金給付，本質上應屬勞務之對價，且屬經常性之給與，堪認屬於勞基法第2條第3款所稱之工資。

3. 被告雖辯稱：其為行政院經濟部所屬事業機構並兼具行政機關體之性質，且為實施「單一薪給用人費率制度」之機構，故原告之待遇及福利，應優先適用國營事業管理法、經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點、經濟部所屬事業人員退

休撫卹及資遣辦法、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊及所附經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表等相關法令辦理，並援引行政院人事行政總處101年10月18日總處給字第1010051776號、經濟部101年10月26日經營字第10100682270號等函釋（見本院卷(二)第104至105頁），主張被告對於所屬人員中屬派用人員（即公務員兼具勞工身分者）之工作報酬均已於單一薪給（採薪點制）中確實反映，至於各項加班津貼之核給則屬慰勞與獎勵性質，並遵循經濟部所屬事業之統一作法，對於支領單一薪給者若有加班事實，無論純勞工或公務員兼具勞工身分者，均支領相同計算基礎（單一薪給用人費率制度）之加班費，未將各項加給津貼列入計算加班費，應屬適法，且前開法令並未將夜點費列入給付項目，亦不在行政院及經濟部核定薪資項目之列，自不得將夜點費計入平均工資計算云云。惟查，國家為改良勞工之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工之法律，實施保護勞工之政策，憲法第153條第1項定有明文。又勞基法第1條亦規定：「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。」又同法第84條規定：「公務員兼具勞工身份者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法之規定者，從其規定。」是縱屬公務員，倘其兼具有勞工身份，則對其勞動條件保障，僅得優於勞基法，而不得低於勞基法之規定。足見勞基法係國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制定之法律，其所定勞動條件為最低標準，故於勞基法公布施行後，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，然依前揭規定，所約定之勞動條件仍不得低於勞基法所定之最低標準。國營事業管理法第14條固規定：「國家事業應撙節開支，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。」另經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點第10條第2項雖規定：「各事業機構主持人應依企業化精神合理訂定所屬人員薪給標準。」然探究其規範所載之內容，僅係規定國家事業人員之待遇及福利，應由行政院規定標準，並未就工資之定義有特別適用之規定，自無優先適用之問題。其次，經濟部固為被告公司之目的事業主管機關，然勞動部始為勞基法之中央主管機關，於適用勞基法存有疑義時，自應以勞動部之命令或函釋為基準，而非以經濟部之解釋為準。況觀諸國營事業管理法第14條規定內容，僅係原則性規範國家事業單位，應撙節開支，就人員薪資、待遇及福利，須依行政院規定之標準開支，並未及於具體相關細節，更無關於夜點費、值夜費是否係工資之認定。況前開經濟部訂定之辦法、作業手冊等法令及內部規則，若與勞基法有所牴觸時，依中央法規標準法第11條規定，應依勞基法規定為之，縱上揭行政院及經濟部函令認被告所發給員工之夜點費非屬工資，然關於工資認定仍應依勞基法第2條第3款規定，結合就客觀事實及證據為實質認定之，以該項金錢給付是否具備經常性、對價性要件以茲判斷，並非由行政機關自行認定。被告非得執上開行政院及經濟部訂定之辦法及函示等限縮「工資」之解釋，亦非得以已發給「固定超時工作報酬」而拒絕給付加班費，應視所給付之固定超時工作報酬，未低於勞基法第24條所定加班費給付之標準，始可認無短付加班費，被告上開抗辯，委無足採。

4. 被告另舉系爭夜點費發放之源由及演變，主張夜點費為福利措施，係具有勉勵、恩惠性質之給與，並非工作之對價云云。惟查，被告公司43年管人字第0175號函記載：「一、查本公司三班制各發變電所深夜班值班人員發給午夜點心費原規定每人每夜貳元須購買食品不得發給現款。二、茲自本年一月份起調整為每人每夜肆元又見習工參加該項值班者亦准同時比照辦理。」、被告公司電人一字第6402-0079號函記載：「主旨：本公司員工值班、超時工作或其他原因等由公司

供給各種餐點（包括誤餐費及夜點）者即日起修正為支給各種餐點費。」、被告公司人事處（80）人處發字第0308號函記載：「二、本公司輪值人員（不含事務性值班）工作時間涉及二十時（即下午八時）至二十四時（即零時）且工作滿兩小時者得核予深夜點心費，如連續工作同涉及初、深夜者以報支深夜點心費為限。」（見本院卷（一）第251、253頁及反面）。由上可知，被告公司夜點費於43年以前，係以三班制發變電所夜間值班人員發放「午夜點心費」每人每夜2元，且言明須購買食品不得發給現款之方式發給，至43年1月起，改調高為每人每夜4元，自64年6月起則分為「初夜點心費」15元及「深夜點心費」30元，是被告公司關於夜點費之發放，早期固為發放金錢予勞工購買食品之用，惟歷經半世紀，該夜點費曾多次調整增加，直至今日，其金額已增至400元與250元之多，參酌現今社會物價水準，此金額顯高於一般供深夜工作勞工購買宵夜、點心所需，難認其非屬對於因勞工於夜間工作之特殊條件，而由雇主對勞工於此特殊時間條件下從事勞務所為之增加給付，是此類給付當具有勞務對價之性質。被告抗辯以夜點費源自日據時代之夜間工作食物發給制度，主張其不具工資性質云云，即非可採。

（二）原告一部請求被告給付加班費是否有理由？

1. 按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條本文定有明文。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求，最高法院17年上字第917號民事判例，可資參照。又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、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。
二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。
三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給

之；第三十六條所定之例假、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第24條、第39條前段分別定有明文。

2. 經查，被告就於服務所任職之選定人，就超時工作46小時內工資報酬，係按「臺灣電力公司支領固定超時工作報酬規定」（下稱報酬規定，見本院卷(二)第116至119頁）支付，並於薪給清單中以「固定加班費」支付，為兩造所不爭，且有選定人尹國明之薪給清單在卷可據（見本院卷(二)第115頁），可知被告公司就於服務所任職之選定人，每月業已按報酬規定中所附之每月支給標準表核發固定加班費。原告雖抗辯前揭報酬規定未符合勞基法第24條、第39條最低加班費之規定，併主張各選定人有如系爭附表一所示之加班時數，並提出被告公司之「值班人員超時工作『夜點費、津貼』統計表」（見本院卷(二)證件存置袋內光碟）為憑，上開統計表業經被告公司各級主管簽核，應堪信為真，然該統計表僅得知悉選定人當月超時工作之總時數，未能知悉選定人每日超時工作之時數、是否連續兩小時或兩小時以上，而無法憑以得知被告應按平日每小時工資額加給3分之1以上而或3分之2以上之加班費予選定人，且依前揭報酬規定：「一、支給標準：(一)僅有1人、2人、3人之工作單位或僅1班、2班、3班人員輪值1班、2班或3班制之值勤人員，以及4人以上之服務所人員（不包括市區服務中心），按附表1、2、3、4、5之標準支給固定超時工作報酬。(二)支領固定超時工作報酬之值班人員，請假未能值班者，應扣減之固定超時工作報酬請按相關規定辦理。(三)支領固定超時工作報酬人員於例假日或休假日因業務需要照常出勤者，可另依規定支給假日出勤加發薪給或超時工作報酬。(四)各水力發電廠進水口或閘門看守人員依其輪值之情形，按附表1、2、3之標準支給固定超時工作報酬。(五)支領固定超時工作報酬人員所之領之超時工作報酬改列薪給科目。」等語（見本院卷第116

頁)，可知固定超時工作報酬係依員工所屬單位、輪值及請假之狀況等，每月為不等金額之支付，且員工若於例假日或休假日出勤，另可加發薪給或超時工作報酬。被告抗辯選定人中有61人派用人員、664人雇用人員（名單見本院卷(二)第226至234頁，加註*之人員），均任職於服務所之輪值人員，其等已按前揭報酬規定第1項第1款受領固定加班費等語（參見本院卷第162頁），未見到庭原告爭執，則原告未舉證各選定人就請求當月薪資中，業已請領固定加班費數額、出缺勤狀況、是否有受領假日出勤之薪給，被告依照如系爭附表一所示加班時數，依勞基法第24、39條前段應給付多少金額，其短付加班費金額為何，均未見原告說明。而本件選定人高達約3,700人（原3722人扣除已撤回起訴之25人），選定人除上開於服務所之輪值人員外，尚有於電廠、服務所、區域巡修之職員，其工作性質不同，值班情形亦有差異，此據原告自承在卷（參見本院卷(二)第239頁反面），是否均受領固定超時工作報酬，亦未可知。又加班費計算，係以平日每小時工資額加計3分之1至3分之2，被告雖未將夜點費計為工資之一部，其計算加班費顯有短付之可能，然原告僅以「 $\text{夜點費} \div 30 \div 8 \times \text{加班時數} \times 4/3$ 」作為被告短付加班費金額之計算，而未實際依每日加班之時間、長度，依勞基法第24、39條計算應受領之加班費為何，並扣除被告業已支付之加班費後，被告短付各選定人之金額為何，其請求顯非明確，且觀諸原告主張被告短付如系爭附表一編號228選定人林長瑞、編號1003選定人蔡瑞福、編號1004選定人龍有清、編號1587選定人鄭鴻光、1588選定人林敏鑫、編號2036選定人徐國基、編號2464選定人鄧正世等人加班費差額分別為18元、28元、22元、3元、4元、22元、23元，原告卻一部請求30元，顯有矛盾。原告未提出各選定人請求該月加班費之薪資受領情形、加班狀況等相關資料，致本院無從確信被告短付各選定人之加班費是否確如系爭附表一所示，應認原告舉證仍有未足，是原告主張被告短付選定人系爭附表一

所示金額，一部請求被告給付短付加班費，為無理由。

五、綜上所述，原告主張之夜點費，雖為勞工工作所獲得之對價及經常性之給與，然未舉證證明被告有短付如系爭附表一所示加班費。從而，原告依兩造間勞動契約之法律關係及勞基法第24、39條規定，請求被告給付如系爭附表一所示之加班費為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失附麗，應併予駁回之。

六、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證據，經本院審酌後，核與本件之結論，不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 105 年 10 月 28 日

臺北簡易庭 法 官 鄧德倩

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本庭（臺北市重慶南路1段126巷1號）提出上訴狀。（須按他造當事人之人數附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 105 年 10 月 28 日

書記官

許博為

