臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第132號

上　訴　人　台灣中油股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　李順欽

訴訟代理人　林昱璿

　　蔣玫芳

被 上訴 人　陳財田

000000000000000000

　　游皓碩

　　李金銘

000000000000000000

共　　同

訴訟代理人　陳柏元律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於民國111年4月28日臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第93號第一審判決提起上訴，本院於111年6月29日辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：被上訴人均曾受僱於上訴人，被上訴人並分別自附表「舊制年資結清轉換日期/退休日期」欄所示日期與上訴人結算舊制退休金年資或退休，因上訴人作業方式為24小時全天候開工3班輪值制，上訴人均對實際輪值大夜班、小夜班員工，核發夜點費，屬被上訴人固定、常態所得預期之工作報酬，具勞務對價性及經常性給與之性質，自屬勞動基準法（下稱勞基法）所稱之工資，應列入平均工資計算。惟上訴人未將夜點費計入平均工資，致被上訴人結算之退休金分別短少給付如附表「應補發退休金」欄所示金額（下稱系爭短少金額），上訴人並應自附表「利息起算日」

欄所示之日（下稱起息日）起，對被上訴人分別負給付遲延之責等語。爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條、勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項、臺灣省工廠工人退休規則（民國89年9月25日廢止，下稱退休規則）第9條第1款、第10條第1項第1款規定，聲明：上訴人應分別給付被上訴人系爭短少金額，及各自起息日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、上訴人則以：伊初始發放夜點費，係考量值夜班之勞工生理上有多進食之必要，本諸體恤值夜班勞工辛勞目的，給與購買點心費用之恩惠性、鼓勵性給與，且經呈報主管機關經濟部令准繼續支給，與夜間工作或超時工作無關，伊函文係將誤餐費及夜點費併列，敘明給付標準參考一般餐點消費水準、膳雜費金額而定，故與勞務不具對價關係。次依勞基法第25條、第30條、第34條等規定，輪班制乃法定工作型態，雇主毋庸為額外之給付，與延長工作時間應加給加班工資不同，且員工輪值各班工作內容皆相同，夜點費金額固定一致，不因作業種類、工作複雜性、經歷、學歷、智力、技能、勞心度、勞力度、年資、級職之不同而有異，若認夜點費屬於工資，將造成早班人員無法領取夜點費，形成不當之差別待遇，有違勞基法第25條意旨。又伊具有24小時全天候、連續性之現場作業性質，員工自受僱之際即知悉需輪值夜間工作，得預先調整作息以便因應，縱夜點費屬經常性給與，惟仍難謂具有勞務對價性，自非屬工資。另伊為國營事業，受限於國營事業管理法（下稱國管法）、公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則、經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點、退撫辦法等規定，亦受主管機關監督，且經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表（下稱系爭給與表）未將夜點費列入平均工資之給與項目，伊自難將夜點費納入工資。再者，夜點費之措施早於勞基法公布施行，且修正前勞基法施行細則第10條第9款規定夜點費不屬於勞基法第2條第3款之工資，可推論內政部認為夜點費不應納入

工資範疇。嗣該條款雖於94年修正刪除夜點費，惟經行政院勞委會（其後改制為勞動部）函示對於夜點費是否屬於工資，應個案認定。而伊為國營事業，夜點費制度已行之有年，未侵害勞工權益，內政部當時肯認非屬工資之一部，伊之夜點費制度亦未有重大變革，個案認定上不宜與當初內政部為相反之認定，故應認非屬工資。另被上訴人陳財田、李金銘（下稱陳財田等2 人）辦理舊制年資結清時，均簽署年資結清協議書（下稱系爭協議書），依系爭協議書第2 條約定，平均工資之計算悉依系爭給與表之規定辦理，其等對此知之甚詳，卻違反該協議書而請求將夜點費納入平均工資計算退休金，有違誠信等語置辯。

三、原審判決被上訴人勝訴，並依職權及附條件准、免執行。上訴人不服，提起上訴，上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項如下：

㈠被上訴人均曾受僱於上訴人，並分別於附表「舊制年資結清轉換日期/退休日期」欄所示之日結算舊制年資或退休，被上訴人各於勞基法施行前、後之結清舊制年資或退休前3個月、6個月之期間，均分別領有上訴人所核發之夜點費，其平均夜點費各如附表「平均夜點費」欄所示；被上訴人之退休基數，分別如附表「退休金基數」欄所示。

㈡上訴人為24小時全天候連續性現場作業之工作型態，其工廠作業方式採24小時按日班、小夜班及大夜班之3班輪流作業，各班工作性質相同，僅服勤時間不同，為被上訴人於受僱時即已知悉，並為勞動契約之內容。

㈢被上訴人受僱期間，上訴人均按其等輪班之輪班班次及時間核發夜點費，金額曾經多次調整（目前小夜班夜點費250元、大夜班夜點費400 元）。 。

㈣上訴人核發之夜點費，係針對勞動契約存續中有輪值大、小夜班之工作人員為給與，勞工按日或按月工作持續到一定時點，即固定可預期獲得一定之金額，不因作業種類而有差

別，僅總金額因輪值天數而有差異。

㈤上訴人之前發給被上訴人之退休金，未將夜點費計入被上訴人之平均工資。若認夜點費應計入平均工資，則上訴人分別短少發給被上訴人如附表之系爭短少金額及自起息日起算之法定遲延利息。

五、兩造爭執事項為：㈠夜點費是否係勞基法第2條第3款所規定之工資？應否列入平均工資以計算退休金？㈡被上訴人請求上訴人補發如附表所示系爭短少金額及自起息日起之法定遲延利息，是否有據？茲分述如下：

㈠夜點費是否係勞基法第2條第3款所規定之工資？應否列入平均工資以計算退休金？

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。次按工資，應屬勞務之對價及經常性之給與，至於其給付名稱為何，現金或實物，則非所問。又所謂經常性之給與，係指在一般情形下，經常可以領得之給付即屬之，舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上具經常性者，均得列入平均工資以計算退休金；而所謂對價性，則著重於勞方所付出之勞力與資方之給付是否有對價平衡關係，是以夜點費是否為工資之一部分，自應以夜點費是否為勞工給付勞務之對價，且屬經常性給與為判斷依據。

2.經查：被上訴人在上訴人廠區之工作型態為24小時三班固定輪值，各班工作性質相同，僅服勤時間不同，上訴人均依員工實際輪值大夜班、小夜班時段及次數，發給大、小夜班之夜點費，不因員工之職階或工作內容而異，且佐以被上訴人每月雖因值班天數多寡而致領取之夜點費有所消長，惟多數月份均約額外領取逾千元一情，有兩造不爭執真正之附表平均夜點費欄所示可稽，顯見被上訴人在職期間輪值大、小夜班已具有常態性，與因應臨時性之業務需求，偶而為之者有間。是夜點費既在特定工作條件下，形成固定常態工作中可

取得之給與，制度上具有經常性，且為實際輪值大、小夜班之勞工所獨有，以勞工輪值工時為計算基準，與勞工提供勞務有密切關連性，具有勞務對價性。則被上訴人因輪值夜班而領取之夜點費，符合勞務對價性及經常性給與之要件，依勞基法第2條第3款規定，即應屬於工資之性質，為工資之一部分。其次，夜間工作因違反人體正常生理時鐘運作，將導致勞工作息不正常、疲倦程度增加，進而影響勞工家庭生活、人身安全，屬危險工時，乃眾所周知之事實，且勞工通常亦不願意在此時段服勤。然就雇主而言，如能採取日夜輪班制作業，亦有助於其充分利用既有設備及產能而獲得較多利益。則相較於日班勞工，雇主對輪值大、小夜班之勞工，自需支出較高之薪資，始為衡平。是就工作內容相同之日班、小夜班即中班、大夜班勞工，給與不同之工資，應屬合理，亦無違勞基法第第25條之規定意旨。從而，上訴人抗辯依勞基法第25條、第30條及第34條規定，輪班制係工作型態之一，雇主毋庸為額外給付，夜點費應屬恩惠性給與，非屬工資云云，即屬無據。

3.上訴人雖辯稱：依夜點費發放沿革，係體恤值夜班員工之辛勞，自食物津貼演變為金錢給付所為之恩惠性、鼓勵性給與，性質與膳雜費相近，上訴人發放之夜點費金額固定，不因員工工作種類、經驗、年資、職級等而有異，故不具勞務對價性，非屬工資云云。惟查，勞基法第2條第3款就工資所為定義，只須符合勞工因工作而獲得之報酬，以現金或實物等方式之經常性給予均屬之，上訴人給付內容之變動，並不影響係屬勞工於夜間工作報償之性質；縱使夜點費之沿革係由實物給與之方式改為現金而來，然兩造於成立勞動契約時，就被上訴人而言，認知其若輪值大、小夜班，即可領取夜點費給付，上訴人亦明確認知在被上訴人提供大、小夜班之勞務時，即有給付義務，雙方就此給付應已有共識及合意。又膳雜費為勞工偶爾因公出差中給與之膳食補貼，與夜點費為經常性工作所為固定給付之情形不同，尚難比擬適

用。再就工資之給付，一般而言，雖可能因工作性質、學歷、經驗、年資或職級等因素而有差別，但就工資結構而言，就某類不具有區別實益之項目，仍得為相同數額之給付，如伙食津貼及交通津貼等，自難僅以夜點費之給付與工作種類、工作複雜性、學經歷、技能、職級、勞心、勞力度等無關，逕認係屬恩惠性給與，不具勞務對價性。故上訴人上開所辯，自無足採。

4.上訴人復辯稱：修正前勞基法施行細則第10條第9 款之夜點費並非屬工資，94年雖刪除上開條款之夜點費，仍應個案判斷夜點費之性質，伊核發夜點費之緣由及目的並未有重大變革，應認非屬工資；又上訴人為國營事業，均受限於國管法、退撫辦法等法規，系爭給與表亦未將夜點費列入平均工資之給與項目，被上訴人受僱多年，就此知之甚詳，且得預先安排因應輪班作業，不得事後請求將夜點費納入平均工資計算退休金云云。然查，修正前之勞基法施行細則第10條第9款雖將「差旅費、差旅津貼、交際費、夜點費及誤餐費等」排除勞基法第2條第3款所稱「經常性給與」之外，惟該款之差旅費、差旅津貼及交際費，因屬不確定之事項所支出，可認定為非經常性給與，故予以排除，此與本件夜點費屬固定經常性給，並具有勞務對價性質不同，且該款亦已於94年修正刪除「夜點費」，上訴人自不得以當時發給名目為「夜點費」或當時內政部函釋，即抗辯本件夜點費非屬工資。其次，上開條款修正既已刪除夜點費，修正理由係為避免雇主巧立名目，規避將該給付列入平均工資計算，並應依個案認定是否屬於工資。而本院認定夜點費之發放，該當勞務對價性及經常性給與之要件，應屬工資之一部分，如前所述，自不因上訴人在上開條款修正前即開始發放夜點費，或因內政部等行政機關曾函釋夜點費不應納入工資，影響本件夜點費屬工資之認定。再者，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，此觀之該法第1條規定即明，故各國營事業單位固得依

其事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，然所約定之勞動條件，仍不得低於勞基法所定之最低標準。是國管法及退撫辦法等法規，不得低於勞基法所定勞動條件，若有所牴觸時，應依勞基法規定為據。況國管法或退撫辦法等法規，僅在確保勞工可獲得工資之計算基準，並不排除其他依法令可獲得之工資之適用，本件夜點費既具經常性及勞務對價性，自不得將同屬工資性質之夜點費排除於平均工資外，亦不得因上訴人屬國營事業單位，即可推認勞工已同意捨棄將夜點費列入平均工資之範圍，不得再為本件之請求。再者，夜點費是否屬於工資之一部分，本屬法院應依職權個案判斷事項，上訴人所提之行政機關函釋或其他民事事件判決等，僅具有參考性質，並無拘束本院之效力，本院仍應本於勞基法規定，依具體個案認定之，尚難以上訴人所提之函釋、判決及國管法等法規規定，為其有利認定，上訴人此部分抗辯，亦無足採。

5.上訴人再辯稱：陳財田等2 人均有簽署系爭協議書，依該協議書第2條記載，足認已同意依系爭給與表規定辦理，夜點費不在平均工資範圍內，其等卻於結清後違反協議內容，請求將夜點費納入平均工資計算結清金額，有違誠信云云。惟依系爭協議書第1條載明：結清舊制年資之標準不得低於勞基法第55條及第84條之2規定之退休金標準等語，顯然雙方達成結清舊制年資之協議，係以勞基法規定為最低標準。其次，依系爭協議書第2條規定結清舊制之計算方式，係依退撫辦法及勞基法等相關規定辦理（見原審卷第11、19、21頁），又依退撫辦法第3條規定：「本辦法所稱基數，指計算事由發生時1個月平均工資。平均工資依勞動基準法有關規定辦理。」，是於計算陳財田等2 人之月平均工資，自仍應回歸勞基法關於平均工資之規定辦理。又夜點費屬於勞基法規定之工資，業經認定如前，則上訴人與陳財田等2 人約定結清舊制退休金之標準，未將夜點費列入計算平均工資，自低於勞基法規定，有礙勞工權益，應補給其等結清舊制年

資之差額退休金，始符系爭協議書第1條約定之標準。另夜點費不列入平均工資計算為上訴人之既定政策，非具有商議性質，此由上訴人一再主張如將夜點費列入平均工資計算，將違反相關行政函釋等語足明，陳財田等2 人亦無從反對上訴人之政策，惟難認其等簽署系爭協議書，即已表明放棄夜點費計入平均工資之權利，是其等縱知悉上訴人係以系爭給與表計算平均工資，亦難認與上訴人有達成夜點費不納入平均工資計算之合意，致不得再為本件請求。故上訴人所辯被上訴人違反誠信云云，核無足採。

6.綜上，夜點費屬工資之一部分，自應納入平均工資計算退休金。從而，被上訴人主張夜點費屬於勞基法規定之工資，應列入平均工資以計算退休金乙節，即屬有據。

㈡被上訴人請求上訴人補發如附表之系爭短少金額及自起息日起之法定遲延利息，是否有據？

1.按勞工退休金條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留；保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定，為勞退條例第11條第1項、第3項所明定。次按勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1年給與兩個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付；勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算，勞基法第55條第1項第1款、第2項、第3項、第84條之2分別定有

明文。再按工人退休金之給與規定如左：一、依第5條規定自願退休之工人及依第6條規定命令退休之工人，工作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退休金，工作年資超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休金，其賸餘年資滿半年者以1年計算，未滿半年者不計。合計最高以35個基數為限；退休金基數之計算方式如左：一、按月支薪者，以核准退休前3個月平均工資所得為準，退休規則第9條第1款及第10條第1項第1款分別定有明文。

2.經查，夜點費係屬工資之一部分，應納入平均工資計算退休金乙節，如前所述。其次，夜點費如應計入平均工資，則被上訴人各得領取之退休金差額即為系爭短少金額，及各自起息日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息乙節，為兩造所不爭執，同堪認定。從而，被上訴人依前開規定，請求上訴人分別給付上開金額及利息，均屬有據。

六、綜上所述，被上訴人依勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款、勞退條例第11條等規定，請求上訴人給付系爭短少金額及加計自起息日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。原審判決上訴人敗訴，並依職權宣告假執行及附條件免為假執行之宣告，於法並無不合，上訴意旨指摘原審判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦及舉證，經審酌後認並不影響判決結果，爰不一一贅論，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449 條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　6　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃國川

法　官　何佩陵

法　官　楊淑珍

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　6　　日

書記官　李宜錚

附表：

編號	姓名	舊制年資結清轉換日期/退休日期	退休金基數（個）		平均夜點費（新臺幣，下同）		應補發退休金	利息起算日
1	陳財田	109年7月1日	勞基法施行前	8	結清前3個月	7,816.6666元	340,342元	109年7月31日
			勞基法施行後	37	結清前6個月	7,508.3333元		
2	游皓碩	108年5月31日	勞基法施行前	11.16667	退休前3個月	1,600元	58,467元	108年6月30日
			勞基法施行後	33.83333	退休前6個月	1,200元		
3	李金銘	109年7月1日	勞基法施行前	13.83333	結清前3個月	5,333.3333元	231,689元	109年7月31日
			勞基法施行後	31.16667	結清前6個月	5,066.6666元		