臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第142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　葉孝慈律師

　　沈怡均律師

被上訴人　　藍招順

　　簡傳宗

　　鍾富垚

　　吳定育

　　黃信介

　　劉建宏

　　王聰祥

上七人共同

訴訟代理人　張弘康律師

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25日臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第60號第一審判決提起上訴，本院於111年7月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、被上訴人起訴主張：被上訴人均任職於上訴人，並已分別自原判決附表（下稱附表）「結清日期」欄所示日期與上訴人結清勞退舊制退休金年資，因被上訴人任職期間，皆有參與全天候24小時輪班制度，按上訴人公司廠區之日班、小夜班、大夜班等三班輪流作業，各班工作性質均相同，僅服勤時間不同，上訴人並依輪值大夜班、小夜班等內容，分別發給大夜班新臺幣（下同）400元、小夜班250元之夜點費（下稱系爭夜點費）作為輪班之對價，系爭夜點費亦係由實際到

班輪值大、小夜班之人員領取，若有調職、代班或請假，則歸該等人領取，此乃每月固定領取常態工作中可得支領之給與，並非應付臨時性業務需求或偶一為之情形，為經常性給付性質，自屬勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款規定之工資，而為被上訴人工資之一部分。被上訴人與上訴人結清勞退舊制年資退休金時，上訴人公司未將系爭夜點費計入被上訴人平均工資計算，致分別短少給付如附表「應補發退休金」欄所示之金額，上訴人公司並應自附表所示利息起算日，對被上訴人分別負給付遲延之責。為此，爰依勞基法第55條第1項、第3項、第84條之2、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條、廢止前之臺灣省工廠工人退休規則（於民國89年9月25日廢止，下稱退休規則）第9條第1款規定，提起本訴等語。求為判決：上訴人應分別給付被上訴人如附表「應補發退休金」欄所示之金額，及各自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、上訴人則以：勞基法第2條第3款所規定之工資，應符合「勞工因工作而獲得之報酬」及「經常性給與」之性質，而晝夜輪班制乃法定工作型態，勞基法並無雇主應另加給工資之規定，與勞基法第24條之延長工時工資情形不同，被上訴人於受僱之初已知悉其工作型態為晝夜輪班並採三班制，其輪值夜班之工作內容與日班並無不同，上訴人本毋庸為任何給付。而系爭夜點費發放沿革，緣起係考量夜間輪值人員進餐需求，原給予夜點心，後因改以夜點費之形式發放，其性質為代金，且限制「須購買食品，不得發給現款」，如屬工資，則不須限制使用方式，顯見系爭夜點費係由食物津貼並配合消費水準演變而來。又系爭夜點費金額係不定期調整，調整幅度未固定，與薪資給與無關，並非工資，且金額固定，不因員工作業種類及工作複雜性、經驗、學歷、智力、技能、勞心度、勞力度、年資、級職不同而有差異，不具勞務對價性。再者，上訴人為國營事業，有關被上訴人薪資應適用經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦

法）辦理，系爭夜點費既未列於該辦法作業手冊所訂平均工資，上訴人自不得將之列入平均工資計算，且上訴人係依行政院及經濟部規定實施單一薪給用人費率制度，對所屬人員工作報酬已於單一薪給中確實反映，系爭夜點費之核給屬恩惠性給與，上訴人未將系爭夜點費列入計算平均工資及退休金，自屬適法有據。另修正後勞基法施行細則第10條第9款雖將原列之夜點費刪除，然夜點費是否為工資，依前行政院勞工委員會94年6月20日勞動二字第0940032710號函釋應個案認定，而依系爭夜點費發放沿革及發放標準一致等情以觀，自屬恩給性質，是上訴人與員工之夜點費為恩給性質之合意於勞基法施行前即已存在，該合意未違反勞基法之規定，自不因勞基法之施行而自動變更勞雇雙方之合意。被上訴人於締約時既知悉上訴人薪給制度、夜點費之意義及性質，而仍與上訴人成立勞動契約，應認至少默示合意排除系爭夜點費為工資，即以勞動契約成立時認知之夜點費性質而為認定，不應以現今社會輿論氛圍而作對其等有利之解釋，遽稱系爭夜點費屬於工資，否則即失勞動契約締約之認知及精神而有違誠信原則。又勞基法施行前，上訴人即已開始推行夜點費之恩惠性福利措施，於勞基法施行細則第10條第9款修法前，亦將系爭夜點費明定為非屬工資，縱現行法已刪除，實務上仍應視個案定之，上訴人未將工資巧立名目以系爭夜點費發放，勞基法施行前後系爭夜點費制度並無重大變革，足認系爭夜點費非屬工資等語置辯。

三、原審為被上訴人全部勝訴之判決，經上訴人聲明不服。上訴人於本院聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人於本院答辯聲明：如主文所示。

四、兩造不爭執之事項：

㈠被上訴人均為上訴人之員工，係24小時按日班、小夜班及大夜班之三班制輪流作業，僅服勤時間不同，上訴人公司均按被上訴人輪值大、小夜班而發給大夜班400元、小夜班250元之夜點費，不因員工之職階或工作內容而異。

㈡被上訴人分別於如附表「結清日期」欄所示日期結清勞退舊制年資，依勞基法施行前、後計算之退休金基數如附表「退休金基數」欄所示，被上訴人退休前3個月、6個月經上訴人核發夜點費之平均金額如附表「平均夜點費」欄所載。上訴人公司之前發給被上訴人之舊制退休金，並未將夜點費計入被上訴人之平均工資計算。

㈢如應將夜點費計入平均工資計算退休金，被上訴人所短少領取之退休金差額及遲延利息之計算均如附表所載。

五、本件之爭點：

㈠系爭夜點費是否為工資之一部分，而應納入平均工資以計算退休金？

㈡被上訴人請求上訴人公司補發如附表所示退休金差額及法定遲延利息，有無理由？

六、系爭夜點費是否為工資之一部分，而應納入平均工資以計算退休金？

㈠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。又經常性給與，係在一般情形下，勞工經常可以領得之給付即屬之，舉凡某種給與屬工作上之報酬，在制度上具經常性者，自得列入平均工資以計算退休金。另所謂對價性，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，是以系爭夜點費是否為工資之一部分，即應以系爭夜點費是否為勞工給付勞務之對價，是否屬經常性給與為判斷依據。

㈡經查，上訴人作業方式係24小時按日班、小夜班及大夜班之三班制輪流作業，僅服勤時間不同，上訴人公司均按被上訴人輪值大、小夜班而發給大夜班400元、小夜班250元之夜點費，不因員工之職階或工作內容而異，此為兩造所不爭執（見本院卷第70頁至第71頁）。足認，自給付原因觀之，上

訴人歷來發放系爭夜點費並非因應臨時性業務需求而偶爾發放，實屬勞工於特定條件之固定常態工作中可取得之報酬，此種雇主因特定工作條件而對勞工所加給之給付，自屬勞工於該值班時段給付勞務之對價。且系爭夜點費既為兩造間就特定工作條件所達成之協議，並為被上訴人在一般情形下經常可得之給付，且為上訴人之所有員工共同認知，則制度上亦具有經常性，與「勞務對價性」及「經常性給與」之要件相符，故系爭夜點費自屬工資之一部。

㈢又夜間工作違反人體正常之生理時鐘，可能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、健康狀態，屬危險工時，足以推知勞工普遍亦不願意在此危險工時之時段服勤，危險工時對於勞工生理、心理之影響，應無成人、童工、性別之差別，雖勞基法第48條、第49條僅就特別保護童工、女工之立法目的而規定有限制規範，然對於童工、女工以外其他勞工之身心於危險工時工作並非不受影響。況就雇主而言，如廠場作業能採取日夜輪班制，亦有助於充分利用既有設備及產能而獲得較多利益。從而，相較於日班勞工，雇主對於輪值大夜班、小夜班之勞工，自需支出較高之薪資，始為衡平。系爭夜點費既為輪值大夜班、小夜班之勞工所獨有，並係以勞工實際輪值工時為計算基準，顯與勞工提供勞務間有密切關連性，亦足認系爭夜點費具有勞務對價性。又早班人員除未受有夜間危險工時工作對於勞工之不利益外，亦早已知悉若未輪值大夜班、小夜班即無法領取系爭夜點費。是以，員工依勞基法第34條規定輪值日班、小夜班及大夜班之三班，並領取各班別應有之工資，且輪值大夜班、小夜班者可再領取系爭夜點費，自無差別待遇存在，併予敘明。

㈣再者，94年6月14日修正前之勞基法施行細則第10條第9款雖將「差旅費、差旅津貼、交際費、夜點費及誤餐費等」排除於「經常性給與」之外，惟該款規定之差旅費、差旅津貼及交際費，因屬不確定之事項所支出，固可認定並非「經常性

給與」，然與系爭夜點費係屬固定輪班工作型態下經常性給與之勞務對價之性質不同，自不得以發給名目為「夜點費」，即認有上開規定之適用。況勞基法施行細則於94年6月14日修正時，已將有關夜點費及誤餐費之規定刪除，其修正理由為：「鑒於事業單位迭有將『輪班津貼』或『夜勤津貼』等具有工資性質之給付，以『夜點費』或『誤餐費』名義發放，以減輕雇主日後平均工資之給付責任，實有欠妥，爰修正刪除勞動基準法施行細則第10條第9款之『夜點費』或『誤餐費』規定，嗣後有關夜點費及誤餐費是否為工資，應依該法第2條第3款規定及上開原則，個案認定。」此有行政院勞工委員會94年6月20日勞動二字第0940032710號令函可資參照。足認上訴人以系爭夜點費名目所為之給付，仍具有工資性質，自得將系爭夜點費併予計入平均工資之範圍，併予說明。

㈤上訴人雖辯稱：由制度上之沿革，由食物津貼轉變為金錢給付，可知系爭夜點費係上訴人為勉勵、體恤員工夜間工作辛勞而給與，性質上屬恩惠性給與，不具勞務對價性云云。然依勞基法第2條第3款就工資所為定義，勞工只須符合因工作而獲得之報酬，不論以現金或實物等方式給付之經常性給與均屬之，足見實物給與亦在工資之涵攝範圍內，縱使系爭夜點費之沿革係由給與實物改為給與現金，因兩造在成立勞動契約時，已知悉工作型態為3班制輪班，並均知輪值大夜班、小夜班者即可領取系爭夜點費。可見此項給付就上訴人而言，已明確認知在被上訴人提供大夜班、小夜班之勞務時，即有給付義務，而被上訴人亦認知若輪值大夜、小夜班，即可領取此項給付。故雙方就系爭夜點費之支領應已有共識及合意，並已具備在固定輪班工作型態下「勞務對價」及「經常性給與」之性質，自屬工資之一部。

㈥又按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，則勞基法所定勞動條件即為最低標準，此觀勞基法第1條規定即明，故於勞基法公布施行後，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，是若存在有行政院關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準規定、經濟部所定工資給與之辦法或勞資團體協約約定，與勞基法所定保障勞工之勞動條件抵觸時，該抵觸部分即不得再援引適用。且與勞基法相互抵觸之處，自應以勞基法之規定為據，兩造亦有共識在特定工作時間即可領取系爭夜點費，亦即系爭夜點費具經常性及勞務對價性，已如前述，自不得將同屬法定工資性質之系爭夜點費排除於平均工資外。從而，系爭夜點費既具經常性及勞務對價性而應計入平均工資，揆諸前揭說明，上訴人前開所辯，顯非可採。

㈦另系爭夜點費是否屬於工資之一部分，應以個案中系爭夜點費是否為勞工給付勞務之對價，且屬經常性給與作為判斷標準，且屬法院應依職權個案判斷之事項。而行政機關之解釋，僅有參考性質，並無拘束法院之效力，且其他法院之判決所採取之法律見解，亦無拘束本院之效力。故系爭夜點費屬工資之一部分，應列入平均工資計算，既經本院認定如前述，則上訴人引用之最高法院91年度台上字第347號、75年度台上字第469號民事判決、臺灣高等法院104年度勞上易字第27號、臺灣高等法院暨所屬法院93年11月25日法律座談會研討結果、臺灣油礦探勘處38年1月24日簽呈暨批示、臺灣油礦探勘處夜班工作人員發給夜點費辦法、經濟部104年9月4日經授營字第10420367190號函、行政院經濟部國營事業委員會88年9月7日經(八八)國一字第88540070號函（見本院卷第19頁至第27頁），自均難採為有利上訴人之認定，併予敘明。

七、被上訴人請求上訴人公司補發如附表所示退休金差額及法定遲延利息，有無理由？

經查，系爭夜點費既屬工資之一部分，自應納入平均工資計算。又若認系爭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「應補發退休金」欄所示之退休金，上

訴人應給付之利息起算日亦如附表「利息起算日」欄所示日期起算，為兩造所不爭執（見本院卷第71頁）。從而，被上訴人請求上訴人分別給付如附表「應補發退休金」欄所示之金額，及各自附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，即屬有據，應予准許。

八、綜上所述，被上訴人依勞基法第55條第1項、第3項、第84條之2、勞退條例第11條及退休規則第9條第1款之規定，請求上訴人給付各如附表「應補發退休金」欄所示之金額，及自附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。原審判命上訴人如數給付，並無違誤。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

九、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　20　　日

勞動法庭

審判長法　官　甯　馨

法　官　林雅莉

法　官　洪能超

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　　20　　日

書記官　黃瀚陞