臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第145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　鄞榮生

被 上訴 人　林耀志

莊明宗

謝國隆

蔡添章

詹煜基

劉明政

李金進

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3月14日臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第28號第一審判決提起上訴，本院於111年7月13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：被上訴人均受僱於上訴人，並均自附表「舊制年資結清轉換日期」欄所示日期與上訴人結算舊制退休金年資。因被上訴人任職期間，皆有參與上訴人全天候24小時輪班制度，按日班、小夜班、大夜班三班或兩班輪流作業，各班工作性質均相同，僅服勤時間不同，上訴人均對實際輪值大、小夜班之員工發給夜點費，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，應列入平均工資計算。惟上訴人未將夜點費計入被上訴人之平均工資，致被上訴人結算領取之退休金，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），且上訴人應自附表所示之利息起算日（下稱起息日），對被上訴人分別負給付遲延之責，自得向上訴人請求給付退休金差額本息等情。爰依台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、勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1項第1款、第3項、第84條之2及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條等規定，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：夜點費係源自上訴人設置台灣油礦探勘處，於38年3 月1 日由該處處長簽准以夜間膳食津助，依發放沿革係考量值夜班之勞工有進食必要，本於體恤值夜班勞工辛勞之目的，補貼相當於餐費額度之恩惠性、勉勵性給與，且夜點費額度調整之次數、金額幅度與薪資無關，原本僅發放與大夜班值班人員，為獎勵勞工配合公司輪班制度，嗣後增加小夜點費制度，發放夜點費與中班人員，亦證屬恩惠性、勉勵及獎勵之給與。夜點費發放目的未因時空更迭變動，並非附加於勞工值夜提供勞務而額外給與對價給付，亦非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）之平均工資計算項目，不應計入平均工資。且小夜點費以中班人員為主，工作時間（下午4時15分至11時15分，於本院改稱係下午2時至10時）、環境與早班人員無異，亦非危險工時，又參以加油站早班環境不比中班優良，並比較百貨公司、便利商店、速食店、大賣場之薪資條件，亦僅有跨零時之大夜班人員時薪較一般時段人員增加，依社會通念，夜間11時前之工作環境不會對勞工構成任何特殊工作環境與時間，不具勞務對價性，工資不應較日班為多，夜點費之發放非因輪班所增加之勞務辛勞與負擔。又每位員工職等、年資、薪資內容不同，工資應依勞務提供內容不同而有差別，即同工同酬、不同工不同酬，否則違反薪資平等原則，而上訴人夜點費為固定金額，歷年調整時間與幅度不

一，幅度並參考國內差旅費中之膳雜費及物價指數，非關員工薪資結構，與勞務提供非必然相關。縱認大夜點費與夜間勞務提供之工作條件與時間有關，亦未排除其原有恩惠性之目的，則大夜點費於相當小夜點費或一餐食物之價值範圍內，仍應認定係上訴人單方面恩惠性質之給付，不具勞務對價性，不應將之計入平均工資以計算結清舊制年資退休金等語置辯。

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被上訴人現均受僱於上訴人，並均於109年7月1日結清舊制退休金年資，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。被上訴人結清前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。

㈡上訴人工廠作業方式為24小時全天候開工，採日班、小夜班、大夜班，三班或二班輪流作業。各班工作性質相同，服勤時間不同，被上訴人均需輪班。

㈢上訴人按實際值勤員工輪值發給之大、小夜班夜點費，於97年1月1日分別調整為400元、250元。員工如有調職代班或請假，夜點費則歸代班人領取。

㈣上訴人發給之夜點費，每人每日金額相同，不因員工作業種類及職等而有差異。

㈤上訴人前發給被上訴人之退休金並未將系爭夜點費計入被上訴人之平均工資，如夜點費屬平均工資之一部，則被上訴人短少之退休金差額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。再工作時間及場所等為工作環境之一部分，均與勞務提出間有密切相關，故如一般觀念可認為是彌補勞工提供之勞務本身之特殊辛勞與負擔，而直接對勞工所提出勞務附加地為更進一步之報償，應可肯認其為工資。

2.經查，被上訴人在上訴人廠區作業方式為24小時全天候開工，按日班、小夜班、大夜班之輪班作業，上訴人則按實際值勤員工輪值發給大、小夜班（即中班）夜點費，不因員工之職階或工作內容而異，佐以被上訴人每月雖因值班天數多寡而領取之夜點費有所消長，惟多數月份均大約額外領取數千餘元一情，有被上訴人提出之工作人員薪津表在卷可參（見原審卷第57至63頁），及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。故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，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，乃屬於眾所周知之事實，又中班結束時間已至晚間10至11時，已超過一般正常上班時間，勞工通常亦不願意在此時段服勤，然就上訴人即雇主而言，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，惟致被上訴人於輪值中班（即兩造所稱之小夜班)或大夜班期間，生活作息或較常人稍晚，或甚而影響日夜作息時間，自較不利其等生理、生活及健康，則上訴人特別針對特定工作條件下之中班或大夜班勞工，就相同工作給予與日班不同之待遇之夜點費工資，即屬衡平合理，並無違勞基法第25條之規定意旨。又夜點費既具備經常性及勞務對價性，屬於工資一部分，自不因工作型態是否為輪班制而有差異。從而，上訴人以現今商業型態，抗辯夜點費非屬特殊工作條件，且不具勞務對價性，並非屬工資云云，即屬無據。

3.上訴人雖辯稱：夜點費發放係源於考量值夜班勞工有進食之必要，本於體恤勞工辛勞，補貼餐費額度之恩惠性給與，歷次調整幅度不一，均參考膳雜費及物價指數，與薪資無關，小夜點費之發放實為勉勵、鼓勵配合輪班制度，故夜點費僅屬恩惠性質給付，不具勞務對價性云云。惟勞基法第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，縱使夜點費之沿革係由餐食、點心實物給與方式，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，即可領取此項夜點費給付，上訴人亦認知在被上訴人提供大、小夜班之勞務時，即有給付義務，雙方就此給付已有共識及合意，且屬經常性提供勞務對價，即屬於工資。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，自難以夜點費之給付調整與薪資無關等情，逕認屬恩惠性給與。另上訴人辯稱現行便利超商、速食店、大賣場、百貨公司等薪資條件，只有大夜班時薪才較一般時段增加，與勞務提供有關，中班人員或大夜班中相當於小夜點費或1 餐食物價值範圍內，仍屬恩惠性給付云云，惟審酌上開超商、賣場或百貨公司之店員，有採「時薪制」，有採「月薪制」，部分店員亦有為兼職工作，受僱勞動條件未必與上訴人相同，本難比附援引，況上訴人核發予被上訴人輪值中班或大夜班之夜點費，符合工資之性質，如前所述，自不得援引超商賣場等計薪方式，為有利於己之論據。從而，上訴人執前詞抗辯夜點費為恩惠性給與，並非勞務對價，不應列入平均工資計算退休金等語，均無足採。

4.上訴人又辯稱勞基法施行前，系爭給與表即未將夜點費列為平均工資計算項目，是夜點費不應計入平均工資云云（見本院卷第61頁）。惟夜點費之發放，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，不因在勞基法施行前即開始發放夜點費，即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，是國營事業管理法（下稱國管法）及經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）之規定，或退撫辦法作業手冊所附系爭給與表未將夜點費列入平均工資之給與項目，均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，自不得將同屬工資性質之夜點費排除於平均工資外，逕予推認勞工已同意捨棄將夜點費列入平均工資之範圍，是尚難因系爭給與表未將夜點費列入平均工資之給與項目，即為上訴人之有利認定，上訴人此部分抗辯，亦無足採。

5.綜上，夜點費之給付因具有勞務對價性、經常性，而應屬被上訴人工資之一部分，並應列入平均工資計算退休金，堪以認定。

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？

1.按勞退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款分別訂有明文。

2.經查，夜點費係屬工資之一部分，應納入平均工資計算結算

前退休金乙節，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舊制結算前退休金差額即為系爭短少金額，及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，被上訴人依退休規則第9條第1款、勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2、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各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假執行之宣告，於法尚無不合，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　　8　　月　　3　　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　　8　　月　　3　　日

書記官　李宜錚

附表：

編號	姓名	舊制年資結清轉換日期（民國）	退休金基數（個）		平均夜點費（新臺幣）		應補發退休金（新臺幣）	利息起算日（民國）
1	林　耀志	109年7月1日	勞動基準法施行前	8.16667	結清前3個月	4,900.0000	226,639	109年8月1日
			勞動基準法施行後	36.83333	結清前6個月	5,066.6667		
2	莊　明	109年7月1日	勞動基準法施行	10.1666	結清前3個月	5,333.333	235,936	109年8月1日

（續上頁）

	宗		前	7		4		
			勞動基準法施行後	34.83333	結清前6個月	5,216.6667		
3	謝國隆	109年7月1日	勞動基準法施行前	0.00000	結清前3個月	5,766.6667	196,583	109年8月1日
			勞動基準法施行後	35.00000	結清前6個月	5,616.6667		
4	蔡添章	109年7月1日	勞動基準法施行前	0.00000	結清前3個月	5,433.3334	196,563	109年8月1日
			勞動基準法施行後	37.50000	結清前6個月	5,241.6667		
5	詹煜基	109年7月1日	勞動基準法施行前	12.16667	結清前3個月	4,866.6667	216,538	109年8月1日
			勞動基準法施行後	32.83333	結清前6個月	4,791.6667		
6	劉明政	109年7月1日	勞動基準法施行前	0.00000	結清前3個月	5,716.6667	218,808	109年8月1日
			勞動基準法施行後	38.50000	結清前6個月	5,683.3334		
7	李金進	109年7月1日	勞動基準法施行前	1.33333	結清前3個月	4,933.3334	190,831	109年8月1日
			勞動基準法施行後	37.66667	結清前6個月	4,891.6667		