臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第154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　駱怡雯律師

被上訴人　　黃啟新

楊明信

許貿順

陳彥誠

000000000000000000

邱永福

田永福

蘇霈耕

共　　同

訴訟代理人　劉思龍律師

張雨萱律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於中華民國111 年5 月5 日臺灣橋頭地方法院111 年度勞訴字第74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。

事實及理由

一、按第二審判決書內應記載之事實，得引用第一審判決。當事人提出新攻擊或防禦方法者，應併記載之。判決書內應記載之理由，如第二審關於攻擊或防禦方法之意見及法律上之意見與第一審判決相同者，得引用之；如有不同者，應另行記載。關於當事人提出新攻擊或防禦方法之意見，應併記載之，民事訴訟法第454 條定有明文。

二、兩造聲明及原因、事實與法律主張、陳述，均引用原判決所

記載。上訴人另辯稱：夜點費係由實物點心之發放改為固定金額支給，性質上為食物發給之福利性措施，且依上訴人之支給辦法規定，勞工縱有於夜點提供勞務，但有領取點心費者，即不能領取夜點費，足見其並非夜間工作之勞工必然可以領取，自與勞務不具對價性。況夜點費並非薪資項目，上訴人得任意調整金額，不受時間或額度之限制，顯證夜點費係上訴人給與之福利性措施。又上訴人於招聘勞工時，即以三班輪值為工作條件，此為員工受僱時所明知，上訴人毋須特別給予夜班勞工較高薪資以換取勞工同意輪值夜班條件。勞動基準法（下稱勞基法）第34條已審酌人類體能、健康所能承受情形，定出輪班及休息時間限制，上訴人依規定排班，不致有損害勞工健康、增加危險之虞，而勞工各班工作性質、地點、環境均相同並無區別，上訴人並無就輪值夜班而有另為額外給付之考量，故夜點費實屬恩給性給付。況夜點費僅限於輪值大、小夜班及其他夜勤人員才可領取，若調職、請人代班或請假則歸代班人領取，顯不具備經常性給與性。又勞基法施行細則第10條第9 款修正時，雖將夜點費之規定刪除，然上訴人推行夜點費之恩惠性福利措施早於勞基法公布施行，並未巧立名目侵害勞工權益，且主管機關之行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）雖不認夜點費當然具工資性質，然亦認應依事業單位發放夜點費之目的予以個案認定，自不能以上開法令之修正，變更夜點費為恩給性之本質。上訴人為國營事業，應受國營事業管理法之拘束，依國營事業管理法第14條規定，被上訴人之工資應由行政院規定標準定之，而經濟部所屬事業機構之工資給與項目表中並未將夜點費列入平均工資計算，被上訴人受僱多年，就此當之知甚詳，殊不得於退休後反於兩造前述對得納入平均工資計算項目之認知，主張夜點費應予納入計算等語。並舉臺灣高等法院94年度勞上易字第91號、95年度勞上易字第88號、96年度勞上易字第3 號、96年度重勞上字第21號、臺灣臺北地方法院96年度勞簡上字第45號、97年度勞訴字第108 號等判

決（下合稱另案判決）為憑。

三、本院判斷：

㈠本院關於系爭夜點費是否屬於工資而應列入平均工資計算退休金之爭點，除後述部分外，其餘攻擊或防禦方法之意見及法律上之意見與第一審判決相同，引用原審判決之記載。

㈡上訴人雖以前詞抗辯。惟查：

⑴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與均屬之。而被上訴人之工作型態均為24小時分三班固定輪值，並因實際輪值大、小夜班而得領取夜點費，夜點費金額雖固定，並不因員工之工作內容、年資、職級不同而有差別，但仍以實際參與輪班工作者始得領取，為兩造所不爭執。則從此項給付之原因觀之，夜點費顯非為應付臨時性之業務需求而偶爾發放之款項，而係在特定工作條件下，所形成固定常態工作中可取得之給與，此種雇主因特殊工作條件而對勞工所加給之給付，本質上自應認為係勞工於該值班時段從事工作之勞務對價。就此而言，系爭夜點費係兩造間就特定之工作條件達成協議，並成為勞工於一般情形下經常可以領得之給付，其性質上屬勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自應屬於工資之一部分。是夜點費縱由值夜實物餐點輾轉沿革而來，亦不影響其係在固定輪班工作型態下經常性給與之勞務對價。且縱勞工依上訴人支給辦法第7 點規定，於夜間提供勞務並已領取點心費者，即不得再領取夜點費，亦係因勞務之對價以點心費之形式發給，勞工既已受領勞務之對價，自不得再領取夜點費所致，尚不得憑前開辦法之規定，逕謂系爭夜點費不具勞務對價性。

⑵又晝夜輪班工作雖為勞基法第34條第1 項規定之合法工作型態，然此僅為就特殊需求之工作形態所為規定，並不意味雇主若採行該晝夜輪班工作型態時，即可因而免除在該夜間時段工作者之給付對價義務。上訴人所提供之工作態樣雖係三

班輪班制，然工資之認定，既係以勞工提供勞務與雇主支付報酬之對價性為依據，自不因被上訴人受僱之初是否知悉工作型態為輪班制而有差異。另就上訴人主張其得任意調整金額乙節，僅屬夜點費發給之設計問題，並不影響夜點費性質上應屬工資之認定。

⑶94年6 月14日修正勞基法施行細則第10條第9 款當時，係認事業單位將具有工資性質之「輪班津貼」或「夜勤津貼」，改以「夜點費」或「誤餐費」名義發放，滋生困擾，因而修法刪除上開條款之「夜點費」或「誤餐費」規定，至於事業單位仍有以「夜點費」或「誤餐費」發放者，則依勞基法第2 條第3 款及令釋理由所列原則，為個案認定，並未否定夜點費屬於工資之性質。

⑷上訴人雖屬國營事業，然參照國營事業管理法第14條及經濟部所屬事業人員退休、撫卹及資遣辦法之規定，並未將國營事業員工所支領之夜點費排除於工資之外，則上訴人執上開規定限縮被上訴人應領「工資」之定義，而謂夜點費不應列入平均工資以計算退休金云云，已非可採。況勞基法係國家為實現憲法保障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。經濟部所屬事業機構之平均工資給與項目表雖未將夜點費列入，但勞基法所定勞動條件既係最低標準，則行政院所規定關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準，經濟部所定工資給與之辦法，即不得低於勞基法所定勞動條件，且若有所抵觸時，自應依勞基法規定為之。而系爭夜點費為兩造勞動契約之內容，且屬工資之一部，業經本院認定如前，上訴人未依勞基法規定，將之納入平均工資計算，即有低於勞基法所定勞動條件之情況，自非可採。

⑸末查，夜點費是否屬於工資之一部分，應以個案中上開給付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，屬法院應依職權個案判斷之事項。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，則依前開說明，上訴人提出另案判決據為抗辯系爭夜點費非屬工資，不應列入平均工資計算云云，本院自不受拘束。況就夜點費應屬勞基法第2 條第3 款所謂之工資，應納入平均工資計算退休金乙節，亦有最高法院110 年度台上字第44號民事裁定肯認此判斷並無不當可參，是上訴人前揭抗辯，均無理由。

四、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 、廢止前臺灣省工廠工人退休規則第9 條第1 款之規定，請求上訴人應分別給付被上訴人如原判決附表「應補發退休金」欄所示之金額，及各自如原判決附表「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，為有理由，應予准許。原審判命上訴人如數給付，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

五、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 蘇姿月

法　官 劉傑民

法　官 郭宜芳

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 黃瓊芳