# 臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第157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　溫佳萱

　　蔣玫芳

被上訴人　　彭明義

000000000000000000

　　蘇煌明

000000000000000000

　　黃地利

　　劉茂祥

　　沈志諭

000000000000000000

　　林添福

　　歐陽漳淵

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5月12日臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第80號第一審判決提起上訴，本院於111年7月27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：被上訴人前均受僱上訴人，已於民國109年7月1日結清舊制退休金年資，任職年資於勞動基準法（下稱勞基法）施行前後之退休金基數各如原判決附表（下稱附表）所示。因上訴人廠區係採全天候24小時，日班、小夜班及大夜班之三班制輪流作業，三班間之工作內容大致相

同，輪值機率大致相當，上訴人均對實際輪值大、小夜班之員工發給夜點費（下稱系爭夜點費），員工如有代班或請假，則歸由代班人領取。系爭夜點費屬每月常態工作中固定領取之給與，與應付臨時性業務需求，偶一為之的情形有別，屬經常性給付；且依兩造勞動契約內容，均有按上訴人規定輪值大、小夜班之作業需要，上訴人因此發給系爭夜點費，自與勞工提供勞務行為有對價關係，系爭夜點費應為勞基法第2條第3款所定工資。然上訴人未將系爭夜點費計入平均工資計算退休金，致被上訴人所領退休金分別短少給付如附表「應補發退休金」欄所示金額。又依勞基法第84條之2規定，在勞基法施行前之工作年資，應依當時適用之臺灣省工廠工人退休規則（89年9月25日廢止，下稱退休規則）第9條第1款規定計算退休金給與標準，及依勞基法第55條第3項規定，上訴人應自勞工退休之日起30日內給付退休金，故上訴人應分別自如附表所示利息起算日負給付遲延之責。為此，爰依勞基法第55條第1項、第3項、第84條之2及退休規則第9條第1款規定，提起本件訴訟等語。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，按週年利率5%計算之利息。

二、上訴人則以：系爭夜點費發放歷史沿革係勞工夜間進餐需求所為之恩惠性給與，與夜間工作或超時工作無關，非工作勞務對價，係由食物津貼演變而來，金額不定期調整，調整幅度未固定，調整或核定與物價指數較為相關，性質與勞基法施行細則第10條第9款列舉為非工資給付之差旅費中之膳雜費相近，不具勞務對價關係，與員工薪給之調整無涉。又勞基法並未規定晝夜輪班制雇主應另加給工資，上訴人各班工作內容相同，系爭夜點費之發給未相應增加夜班員工勞務內容，與從事勞務內容無直接關連性，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，並非勞務對價，如認系

爭夜點費屬工資，對無法領取系爭夜點費之早班人員將造成差別待遇，有違勞基法第25條意旨。況上訴人公司具有24小時全天候、連續性之現場作業性質，員工受僱之際即知悉需夜間工作，得預先自行調整作息以便因應，勞基法亦肯定雇主無須就夜間工作給與額外報酬，系爭夜點費縱為經常性給與，亦無勞務對價性。上訴人為國營事業，所屬人員待遇福利受國營事業管理法、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等規定限制，並受經濟部、國營會監督，經濟部退撫辦法作業手冊所附「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」，未將系爭夜點費列入平均工資，上訴人不得自行將系爭夜點費納入工資。勞基法施行細則第10條第9款修正時，雖將系爭夜點費之規定刪除，然上訴人發放系爭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，且當時之施行細則第10條第9款明訂夜點費不屬勞基法第2條第3款之工資，可推論當時之主管機關內政部係認夜點費不應納入工資範疇，勞基法施行後，上訴人發放系爭夜點費制度未有重大變革，在個案認定上，不宜任意為與內政部相反之意見，是系爭夜點費非屬工資。又經濟部同意上訴人辦理結清舊制年資時，上訴人即辦理說明會向所屬員工宣導結清相關程序及結算方式，由其自行決定是否參加舊制結清，並簽署年資結清協議書以示同意。且被上訴人簽署之年資結清協議書（下稱系爭協議書）第2條亦約定依系爭項目表辦理，被上訴人夜點費未納入舊制結算之平均工資計算知之甚詳，並同意參與，不得事後再為相反主張等語置辯。

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被上訴人均受僱於上訴人，丙○○為林森北路加油站員工，庚○○為大直加油站員工，丁○○為忠孝東路加油站員工，

戊○○為中央北路加油站員工，甲○○為五股工業區加油站員工，乙○○為松山機場航油中心員工，己○○○為環河南路加油站員工，被上訴人均於109年7月1日結清舊制退休金，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，被上訴人結清年資前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上訴人作業方式為24小時全天候開工，採日班、小夜班、大夜班三班輪流作業。輪值時間日班上午6時45分至下午2時45分，小夜班為下午2時15分至晚間10時15分，大夜班為晚間9時45分至翌日上午5時45分。各班工作性質相同，服勤時間不同，被上訴人均需輪班。

㈢上訴人按員工實際值勤輪值情形發給之大、小夜班夜點費於97年1月1日分別調整為新臺幣（下同）400元、250元。員工如有代班或請假，夜點費則歸代班人領取。

㈣上訴人發給之系爭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編號1至7「應補發退休金」欄所示，法定遲延利息自附表編號1至7「利息起算日」欄所載日期起算。

五、本件之爭點：

㈠系爭夜點費是否屬於工資，而應列入勞基法所定平均工資計算退休金？

㈡被上訴人得否請求上訴人補發如附表所示之退休金差額暨遲延利息？

六、系爭夜點費是否屬於工資，而應列入勞基法所定平均工資計算退休金？

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，上訴人作業方式為24小時全天候開工，採日班、小夜班、大夜班三班輪流作業，輪值時間日班上午6時45分至下午2時45分，小夜班為下午2時15分至晚間10時15分，大夜班為晚間9時45分至翌日上午5時45分；各班工作性質相同，服勤時間不同，被上訴人均需輪班；上訴人按員工實際值勤輪值情形發給之大、小夜班夜點費於97年1月1日分別調整為400元、250元；上訴人發給之系爭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。員工如有代班或請假，夜點費則歸代班人領取，此為兩造所不爭執（見本院卷第73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：發放系爭夜點費制度上之沿革，係由食物津貼轉變為金錢給付，可知系爭夜點費係上訴人勉勵、體恤員工夜間工作辛勞而發放，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再參酌系爭協議書第2條同時約定：「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據…及勞動基準法等相關規定辦

理…」（見原審卷第89頁至第102頁），觀諸系爭協議書內容兩造亦約定依據勞基法相關規定辦理。而勞基法公布施行後，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。是以，行政院所規定國營事業管理法令，亦不得低於勞基法所定勞動條件，且若有所牴觸時，自應以勞基法規定為據，始符合規範之意旨。另國營事業因管理需求目的所制定之法律，與勞基法係就勞動條件之規範目的而制定之法律，兩者間並不具有一般法與特別法之關係，亦無優先適用國營事業因管理需求目的所制定之法律，經濟部所屬事業機構列入平均工資之給與項目表亦無拘束法院之效力，上訴人執此抗辯系爭夜點費不應納入平均工資計算，並無依據。而系爭夜點費屬勞基法規定之工資，業經認定，則上訴人於給付結清年資之舊制年資退休金時，既未將系爭夜點費納入平均工資計算，即違反勞基法相關規定，依系爭協議書亦應依勞基法規定，補給結清舊制年資退休金之差額退休金，故上訴人此部分抗辯，洵屬無據。從而此部分原判決認定系爭夜點費自屬工資之一部分，乃應納入平均工資計算，並無違誤。

㈧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897號民事判決、臺灣高等法院104年度勞上易字第27號、93年度勞上字第20號民事判決、經濟部104年9月4日經授營字第10420367190號函（見原審卷第107頁至第110頁），自均難採為有利上訴人之認定，併予敘明。況前開最高法院91年度台上字第897號民事判決亦認所謂工資，係勞工之勞力所得，為其勞動

之對價，且須為經常性給與，判斷雇主之給與是否屬於工資，須符合「勞務對價性」及「經常性給與」之性質，核與本件認定系爭夜點費是否屬於工資之標準，並無任何歧異，附此敘明。

七、被上訴人得否請求上訴人補發如附表所示之退休金差額暨遲延利息？

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73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　　29　　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　　29　　日

書記官　黃瀚陞