臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第159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　白錫石

邱順發

彭湯全

杜坤運

王從廉

曾聖聰

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，上訴人對於民國111年5月5日臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第73號第一審判決提起上訴，本院於111年7月20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，任職年資之退休金基數各如附表所示。因上訴人廠區係採全天候24小時，編有日班、小夜班及大夜班，被上訴人依三班制輪流作業，被上訴人在職期間，各班工作內容大致相同，上訴人均對實際輪值大、小夜班之被上訴人發給夜點費，屬被上訴人於固定常態工作可得支領之給與，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），並應分別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等情。爰依勞基法第55條第1項、第3項、第84條之2 ，及台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、第10條規定，提起本件訴訟等語。並聲明：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：夜點費係源自伊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，且依發放沿革，係考量及體恤夜間工作勞工之健康而給與點心費用，為食物替代給付，並非兩造議定之工資，且伊有權單方調整金額，性質上屬替代食物發給之福利性措施，而夜間勞工如領取點心費，不可再領取夜點費，足認夜點費並非夜間工作勞工必然可領取，不具勞務對價性，為恩給性給付，自非工資。又被上訴人於受僱時已知悉並同意按三班制輪值，各班工作性質、地點、環境相同，僅工作時間不同，輪值比例相同，無較辛勞或危險之區別。輪值日、夜班，均屬勞基法第34條所定工作型態，為正常工作時間範圍，上訴人並無就輪值夜班額外給付之考量。再者，夜班人員領取夜點費金額均相同，不因工作種類、性質、經歷、技能、年資、勞心勞力程度而有不同，非屬勞務工作對價。另伊自40年間，即訂有夜點費發放辦法，顯非為規避工資給付而巧立名目以夜點費發給，縱勞基法施行細則第10條第9款修正後刪除夜點費之規定，亦不能變更夜點費為恩給性質。況伊為國營事業受國營事業管理法（國管法）之拘束，被上訴人之工資應由行政院規定標準定之，非得由勞雇雙方另行協議將額外之給付納入計算工資或平均工資，且「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資給與項目表」（下稱系爭給與表）並未將夜點費列入平均工資計算，被上訴人受僱多年，對此知之甚詳，不得退休後反於此認知，主張夜點費應納入平均工資計算退休金等語，

資為抗辯。

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被上訴人均受僱於上訴人，被上訴人白錫石為桃園煉油廠煉製二組氫氣工場煉油技術員領班，被上訴人邱順發為桃園煉油廠煉製一組輕油異構化工場煉油技術員，被上訴人彭湯全為桃園煉油廠煉製二組氫氣工場煉油技術員，被上訴人杜坤運為桃園煉油廠公用組第一動力工場鍋爐技術員，被上訴人王從廉為桃園煉油廠煉製二組東區硫磺工場煉油技術員，被上訴人曾聖聰為桃園煉油廠海運組沙崙儲運課發變電技術員，其等均於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。輪值時間日班為上午8時至下午4時，小夜班為下午4時至晚間12時，大夜班為晚間12時至翌日上午8時。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「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之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？

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作業方式為24小時全天候開工，按日班、小夜班、大夜班三班輪流作業，上訴人則按實際值勤員工輪值發給大、小夜班夜點費，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，與為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，應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，乃屬於眾所周知之事實，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。而夜點費既具備經常性及勞務對價性，屬於工資一部分，不因工作型態是否為輪班制而有差異，是上訴人抗辯輪班制係勞基法第34條之工作型態之一，雇主毋庸為額外給付考量，且夜間輪班，無較日班辛勞或危險，夜點費非屬工資云云，即屬無據。

3.上訴人雖辯稱：依夜點費發放沿革，夜點費係體恤夜間工作勞工之健康而給與點心費用，非兩造議定之工資，上訴人有權單方調整金額，調整無固定時間，屬福利性措施，且夜點費金額均相同，不因工作種類、性質等因素不同，不具勞務對價性，非屬工資云云。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，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，即可領取此項夜點費給付，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。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。又上訴人就夜點費之調整、幅度、核定，屬公司內部發給該項費用之設計問題，不影響其性質上為工資

之認定。故上訴人上開所辯，自無足採。

4.上訴人另辯稱：伊於40年間，即訂有夜點費發放辦法，並非為規避工資給付目的而巧立名目以夜點費發給，縱勞基法施行細則第10條第9款修正後刪除夜點費規定，亦不能變更夜點費為恩給性之本質云云。惟查，上開條款修法刪除夜點費之規定，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。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訂有夜點費發放辦法等內部規定，即影響本件夜點費屬工資之認定。

5.上訴人復辯稱：上訴人為國營事業，受國管法之拘束，被上訴人之工資，應由行政院規定標準定之，尚非得由勞雇雙方另行協議將額外之給付納入計算工資或平均工資，且被上訴人受僱多年，知悉系爭給與表未將夜點費列入平均工資計算，不得退休後反於此認知，主張夜點費應納入平均工資計算退休金云云。惟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，自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，本件兩造明確認知在被上訴人提供大、小夜班勞務時，上訴人即有給付夜點義務及合意，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，致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。

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所示之系爭短少金額及自起息日起之法定遲延利息，是否有據？

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　　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	員工姓名	結清日期	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
1	白錫石	109年7月1日	勞動基準法施行前	0	結清前3個月	6,100 元	239,021 元	109年7月31日

（續上頁）

			勞動基準法施行後	38.5	結清前6個月	6,208.33元		
2	邱順發	109年7月1日	勞動基準法施行前	0	結清前3個月	6,133.33元	218,400 元	109年7月31日
			勞動基準法施行後	36	結清前6個月	6,066.67元		
3	彭湯全	109年7月1日	勞動基準法施行前	6	結清前3個月	5,333.33元	254,925 元	109年7月31日
			勞動基準法施行後	37	結清前6個月	6,025 元		
4	杜坤運	109年7月1日	勞動基準法施行前	0	結清前3個月	4,850 元	181,892 元	109年7月31日
			勞動基準法施行後	36.5	結清前6個月	4,983.33元		
5	王從廉	109年7月1日	勞動基準法施行前	5.83333	結清前3個月	5,800 元	240,728 元	109年7月31日
			勞動基準法施行後	37.16667	結清前6個月	5,566.67元		
6	曾聖聰	109年7月1日	勞動基準法施行前	0	結清前3個月	5,033.33元	196,992 元	109年7月31日
			勞動基準法施行後	38.5	結清前6個月	5,116.67元		