臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第166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　周中臣律師

被 上訴 人　鍾增富

張百愿

張裕宏

陸宗琪

楊坤淦

黃興隆

林南宏

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20日臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第117號第一審判決提起上訴，本院於111年8月3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：被上訴人均曾受僱於上訴人，並已分別自附表「舊制年資結清轉換日期」欄所示日期與被上訴人結算舊制退休金年資，因被上訴人任職期間，皆有參與全天候24小時輪班制度，按上訴人各廠區之日班、小夜班、大夜班等3班制或兩班制輪流作業，各班工作性質均相同，僅服勤時間不同，上訴人每月依實際輪值大、小夜班員工發給大夜班新臺幣（下同）400元、小夜班250元之夜點費，此乃每月固定領取常態工作中可得支領之給與，屬經常性給付，並具備勞務對價性，屬工資之一部分，應列入平均工計算舊制退休

金，惟上訴人未將被上訴人所領之夜點費列入平均工資計算退休金，致被上訴人領取之舊制結算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，自得向上訴人請求給付退休金差額本息等情。爰依勞動基準法（下稱勞基法）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、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款規定，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：上訴人臺灣油礦探勘處員工早在38年1月24日即以夜班時間冗長需夜膳以維員工體力，簽准夜間膳食津助；於49年12月13日訂頒臺灣油礦探勘處夜班工作人員發給夜點費辦法，嗣改發放定額食物代金給與夜點費，其後夜點費金額多次調整，故夜點費係由食物津貼演變而來，金額隨物價指數而調整，不因員工本薪高低、工作種類、工作複雜性、年資、級職等不同而有異，假日亦不加倍發給，與加班費計算不同，不具勞務對價性，亦不具經常性，而係體恤勞工於夜間工作而單方制定之恩惠性給與，不應列為工資。又勞基法施行細則第10條第9款刪除該「夜點費」理由，係為避免事業單位將具有工資性質之給付，以「夜點費」名義發放，以減輕給付責任，使夜點費是否為工資，回歸個案認定，惟上訴人早於勞基法頒布施行前即發放夜點費，非為規避給付責任方將部分津貼改為夜點費，是夜點費非因員工勞務額外付出而發放，屬恩惠性給與，並非工資。再者，上訴人為國營事業，受經濟部之監督，又經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）作業手冊所附「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資給與項目表」（下稱系爭給與表）未將夜點費列入給與項目，伊自難與被上訴人就夜點費達成協議或合意，將之納入工資。又依經濟部國營事業委

員會函釋夜點費屬福利性措施，被上訴人受僱多年，應明確知悉經濟部函釋內容及上訴人工資之計算方式，竟於退休後再為主張退休金差額，有違誠信原則等語，資為抗辯。

三、原審判決被上訴人勝訴，並依職權及附條件准、免為執行之宣告。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，並分別於附表「舊制年資結清轉換日期」欄所示之日結算舊制年資，被上訴人各於勞基法施行前、後之結清舊制年資前3個月、6個月之期間，均分別領有上訴人所核發之夜點費，其平均夜點費各如附表「平均夜點費」欄所示；被上訴人之退休基數，分別如附表「退休金基數」欄所示。

㈡上訴人為24小時全天候連續性現場作業之工作型態，其工廠作業方式採24小時按早班、小夜班及大夜班之3班輪流作業，各班工作性質相同，僅服勤時間不同，為被上訴人於受僱時即已知悉，並為勞動契約之內容。

㈢被上訴人受僱期間，上訴人均按其等輪班之輪班班次及時間核發夜點費，金額曾經多次調整。於97年1月1 日分別調整為400 元、250 元。

㈣上訴人核發之夜點費，係針對勞動契約存續中有輪值大、小夜班之工作人員為給與，勞工按日或按月工作持續到一定時點，即固定可預期獲得一定之金額，不因作業種類而有差別，僅總金額因輪值天數而有差異。

㈤上訴人之前發給被上訴人之退休金，未將夜點費計入被上訴人之平均工資。若認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上訴人得否請

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？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，是以系爭夜點費是否為工資之一部分，自應以系爭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，上訴人之作業方式為24小時全天候開工，採固定之三班輪值制，各班工作性質相同，僅服勤時間不同，上訴人按實際值勤員工輪值發給之大夜班400元、小夜班250元夜點費，為兩造所不爭執，且佐以被上訴人每月雖因值班天數多寡而致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，差異尚微一情，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。是以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。則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，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，雇主對實際輪值夜班之勞工，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，不因上訴人對員工採平均輪值夜班及薪資採單一薪俸制，即變更夜點費具有工資之性質。是上訴人以員工採單一薪俸制，員工係平均輪值日、夜班，非由某些員工固定日班、固定夜班，而需特別給予夜班較高薪資云云，遽謂夜點費並非工資，自無足採。

3.上訴人雖辯稱：依夜點費發放沿革，係體恤值夜班員工之辛勞，自食物津貼演變為代金給付而來，金額隨物價指數而調整，不因員工本薪高低、工作種類、工作複雜性、年資、級職等不同而有異，假日亦不加倍發給，與加班費計算不同，不具勞務對價性，亦不具經常性，非屬工資，而係體恤勞工於夜間工作而單方制定之恩惠性給與云云。惟查，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食物津貼、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，即可領取此夜點費，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，或夜點費發放係自點心實物之給而改為代金，即逕認係

屬恩惠性給與，不具勞務對價性。故上訴人上開所辯，自無足採。

4.上訴人復辯稱：勞基法施行細則第10條第9款刪除該「夜點費」，係為避免事業單位將具有工資性質之給付，以「夜點費」名義發放，故回歸個案認定夜點費之性質，惟上訴人早於勞基法頒布施行前即發放夜點費，非為規避給付責任方改為夜點費，是夜點費係恩惠性給與，並非工資，且上訴人為國營事業，受經濟部之監督，又系爭給與表未將夜點費列入給與項目，伊自難與被上訴人就夜點費達成協議或合意，將之納入工資，經濟部函釋夜點費屬福利性措施，被上訴人應明確知悉函釋內容及上訴人工資之計算方式，竟於退休後再為主張退休金差額，有違誠信原則云云。然查，上開修正刪除夜點費之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，應依個案認定是否屬於工資。而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，自不因上訴人在修正前即開始發放夜點費即影響其屬工資之認定。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）及退撫辦法等法規及系爭給與表，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，而上訴人未將夜點費列入計算平均工資，低於勞基法規定，自有礙勞工權益，尚不得因前開國管法等規定，而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範圍，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，上訴人所提之行政機關函釋或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函釋、判決及國管法等法規規定，為其有利認定，故上訴人此部分抗辯，亦無足採。

5.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之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，則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　　31　　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　　31　　日

書記官　李宜錚

附表：

編號	姓名	舊制年資結清轉換日期	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	鍾增富	109年7月1日	勞基法施行前	2.83333	結清前3個月	5,366.6667元	228,011元	109年8月1日
			勞基法施行後	39.16667	結清前6個月	5,433.3333元		
2	張百愿	109年7月1日	勞基法施行前	4	結清前3個月	5,200元	206,646元	109年8月1日
			勞基法施行後	36.5	結清前6個月	5,091.6667元		

（續上頁）

3	張　裕宏	109年7月1日	勞基法施行前	4	結清前3個月	5,466.6667元	215,013元	109年8月1日
			勞基法施行後	36.5	結清前6個月	5,291.6667元		
4	陸　宗琪	109年7月1日	勞基法施行前	4	結清前3個月	5,650元	223,600元	109年8月1日
			勞基法施行後	36	結清前6個月	5,583.3333元		
5	楊　坤淦	109年7月1日	勞基法施行前	6	結清前3個月	5,333.3333元	212,125元	109年8月1日
			勞基法施行後	33	結清前6個月	5,458.3333元		
6	黃　興隆	109年7月1日	勞基法施行前	1.83333	結清前3個月	5,516.6667元	207,825元	109年8月1日
			勞基法施行後	36.16667	結清前6個月	5,466.6667元		
7	林　南宏	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	5,283.3333元	196,796元	109年8月1日
			勞基法施行後	36.5	結清前6個月	5,391.6667元		