臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第183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　張興源

黃慶枰

吳明昆

000000000000000000

洪宏志

洪順祥

許世民

王震添

000000000000000000

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4月26日臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第89號第一審判決提起上訴，本院於111年8月17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，被上訴人張興源、黃慶枰係大林廠重油裂解工場員工，被上訴人吳明昆、洪宏志、洪順祥、許世民、王震添則係大林廠轉化處理工場員工。嗣上訴人於民國109年與被上訴人辦理舊制員工結清轉換新制，按舊制年資結算並發給被上訴人舊制退休金。而被上訴人任職期間，皆有參與上訴人全天候24小時輪班制度，按日班、小夜班、大夜班三班輪流作業，各班工作性質

均相同，僅服勤時間不同，被上訴人每月除有應領取薪資外，並經上訴人依輪值大夜班、小夜班之輪班次數，發給夜點費，且夜點費係由實際到班輪值大、小夜班之人員領取，而被上訴人於固定常態工作下，均可領得夜點費，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。爰依勞工退休金條例（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、第10條第1項第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等規定，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：夜點費並非輪班津貼，非經常性給與，且自38年起，從值夜餐點輾轉沿革而來，著眼於員工夜間進餐之需求，屬單方之恩惠性給與，與夜間工作或超時工作無關，非工作所得之對價，非勞動契約內容，夜點費之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款所列差旅費中之膳雜費相近，且員工輪值各班比例大致相同，各班工作內容相同，僅工作時間不同，無庸以夜點費為名另給付報酬，又發放金額固定一致，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、級職不同而有異，且與薪給調整無涉，故不具勞務對價性，非屬工資。又上訴人發放夜點費時點，早於上開條款施行前，難認係為規避工資給付責任而巧立夜點費之名，嗣上開條款修正刪除夜點費，惟上訴人迄未變更夜點費不得列入平均工資之見解，尚難以該條款修正，即認定夜點費具工資

性質。另上訴人為經濟部所屬國營事業，對所屬人員之薪資、待遇、福利應優先適用國營事業管理法（下稱國管法）、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）等相關規定辦理，且夜點費並非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）所載項目，行政院經濟部亦函示所屬事業平均工資計算未包含夜點費，夜點費僅為福利性措施，無法由上訴人與各勞工議定，已排除勞基法之適用。又國營事業人員之待遇，只會高於或優於勞基法之最低標準，國營事業亦將輪夜班情形考量而訂定薪給，且勞工皆輪值夜班，不會有採固定白班、固定夜班制所生之差別待遇問題。另依國管法第14條規定，上訴人不得為標準以外之開支，被上訴人受僱上訴人多年，就此知之甚詳，不得於退休後反於前開認知，請求將夜點費納入平均工資計算退休金。況縱認有勞基法之適用，惟夜點費為恩惠性給與，非屬工資性質，不得列入平均工資計算退休金等語置辯。

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及假執行之聲請均駁回。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，均於109年7月1日與上訴人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被上訴人所屬廠區作業方式為24小時全天候開工，採早班、晚班、大夜班（早班上午8時10分至下午4時10分、晚班下午4時10分至夜間11時10分、大夜班夜間11時10分至翌日上午8時10分），三班輪流作業。各班工作性質相同，服勤時間不同，被上訴人7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之工作型態為24小時三班固定輪值，各班工作性質相同，僅服勤時間不同，上訴人均依員工實際輪值大、小夜班時段及次數，發給大、小夜班之夜點費，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，有上訴人原審提出之工作人員薪津表（原審卷第115至125、129至139、143至153、157至167、171至181、185至195、199至209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及夜班，給與不同之工資，應屬合理。又夜點費既具備經常性及勞務對價性，自屬於工資一部分。上訴人抗辯勞工皆會輪值夜班，不會有採固定白班、固定夜班制所生之差別待遇，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，係體恤值夜班員工辛勞、進食需求，自食物津貼演變為金錢給付所為之恩惠性、鼓勵性給與，金額調整或核定與物價指數較為相關，且夜點費金額固定，不因員工職位、階級、薪資及勞務給付內容有異，性質與膳雜費相近，足認夜點費與勞務提供不具對價性，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。又膳雜費為勞工偶爾因公出差中給與之膳食補貼，與夜點費為經常性工作所為固定給付之情形不同，尚難比擬適用。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，及其給付形式上數額是否同一，逕認係屬恩惠性給與，不具勞務對價性。而上訴人為夜點費之調整、幅度、核定，屬內部發給費用之設計問題，不影響其性質上為工資之認定。故上訴人上開所辯，自難憑採。

4.上訴人復辯稱：上訴人發放夜點費，早於勞基法施行細則第10條第9 款夜點費規定施行前，嗣94年刪除該條款之夜點費規定，應依個案判斷夜點費性質，惟上訴人核發夜點費之目的未有變革，且上訴人為國營事業，均受限於國管法、退撫辦法等法規，系爭給與表亦未將夜點費列入平均工資之給與項目，國營事業人員之待遇，只會高於或優於勞基法之最低標準，自無勞基法之適用；縱有勞基法之適用，夜點費亦屬恩惠性給與，非屬工資性質，被上訴人受僱多年，就此知之甚詳，不得事後請求將夜點費納入平均工資計算退休金云云。查，修正前勞基法施行細則第10條第9款規定，雖將夜點費排除於勞基法第2條第3款所稱「經常性給與」之外，惟該條於94年已修正刪除「夜點費」，修正理由係為避免雇主巧立名目，規避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，即不因上訴人在上開條款修正前已發放夜點費，或當時行政機關曾函釋夜點費不應納入工資，即影響夜點費屬工資性質之認定。

又兩造成立勞動契約時，均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費之合意。且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，不得再為本件之請求。並參以兩造簽立之年資結清協議書第1條載明：結清舊制年資之標準不得低於勞基法第55條及第84條之2規定之退休金標準等語（見原審卷第113、127、141、155、169、183、197頁），顯然兩造達成結清舊制年資之標法以勞基法規定為最低標準，而上訴人結清舊制年資，未將具工資性質之夜點費列入計算平均工資，自低於勞基法規定，有礙勞工權益。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，上訴人所提之司法業務研究會意見、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上開意見、函釋、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。

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？

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，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　　31　　日

勞動法庭

審判長法　官　許明進

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（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	張興源	109年7月1日	勞動基準法施行前	12.16667	結清前3個月	4,683.3333	215,675	109年8月1日
			勞動基準法施行後	32.83333	結清前6個月	4,833.3333		
2	黃慶枰	109年7月1日	勞動基準法施行前	0.00000	結清前3個月	4,633.3333	193,375	109年8月1日
			勞動基準法施行後	39.00000	結清前6個月	4,958.3333		
3	吳明昆	109年7月1日	勞動基準法施行前	3.83333	結清前3個月	4,900.0000	201,153	109年8月1日
			勞動基準法施行後	37.66667	結清前6個月	4,841.6667		
4	洪宏志	109年7月1日	勞動基準法施行前	0.00000	結清前3個月	4,766.6667	195,325	109年8月1日
			勞動基準法施行後	39.00000	結清前6個月	5,008.3333		
5	洪順祥	109年7月1日	勞動基準法施行前	0.00000	結清前3個月	4,766.6667	208,221	109年8月1日
			勞動基準法施行後	38.50000	結清前6個月	5,408.3333		
6	許世民	109年7月1日	勞動基準法施行前	8.16667	結清前3個月	4,683.3333	226,097	109年8月1日
			勞動基準法施行後	36.83333	結清前6個月	5,100.0000		
7	王震添	109年7月1日	勞動基準法施行前	4.33333	結清前3個月	5,033.3333	209,517	109年8月1日
			勞動基準法施行後	37.66667	結清前6個月	4,983.3333		