臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第184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　林昱璿

被上訴人　　張樂優

劉喜

蕭勝村

彭春順

周楹翔

歐順發

吳國財

邱明隆

上八人共同

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6月2日臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第128號第一審判決提起上訴，本院於111年8月10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：被上訴人均受僱於上訴人，並已分別自原判決附表（下稱附表）「舊制年資結清轉換日期」欄所示日期結算舊制退休金年資，被上訴人任職期間為全天候24小時輪班制度，按日班、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，上訴人並依輪值大夜班、小夜班等內容，每月分別發給大夜班新臺幣（下同）400元、小夜班250元之夜點費（下稱系爭夜點費）作為輪班之對價，系爭夜點費係由實際到班輪值大、小夜班

之人員領取，若有調職、代班或請假，則歸該等人領取，此乃每月固定常態工作中可得支領之給與，與一般公司為應付臨時性之業務需求，偶一為之的情形有別，依其給付性質，屬經常性給付，此種因特殊工作條件加給之給付，自為勞工於值班時段之勞務對價，屬勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款規定之工資。又被上訴人簽立之年資結清協議書（下稱系爭協議書）內容，並未存有任何將系爭夜點費排除在工資範疇計算結算退休金之明示約定存在，兩造並無將系爭夜點費排除於平均工資計算退休金之協議，況勞基法具有社會法強行規範性質，故系爭夜點費是否屬於勞基法所稱工資，尚非雙方得以契約排除。本件上訴人未將系爭夜點費加計於平均工資內計算被上訴人退休金數額，因此依廢止前之臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1款、勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2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：被上訴人於同意辦理舊制年資結清時，均有簽署系爭協議書，依系爭協議書第2條約定，平均工資之計算悉依據行政院民國82年12月15日台82經44010號函核定「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」之規定辦理，可見被上訴人對舊制結清之計算不包括系爭夜點費知之甚詳，卻違反簽署協議書之內容，反向上訴人請求將系爭夜點費納入平均工資計算退休金，有違誠信，不應准許。又系爭夜點費除需符合「經常性給與」外，亦須具備「勞務對價性」性質，始屬工資。依上訴人發法系爭夜點費之沿革，係考量值夜班勞工生理上進食之必要，本於體恤值夜班勞工之辛勞，由原本發放食物，改以發放代金方式之恩惠性、鼓勵性給與，與勞務並無對價關係，非工資之一部。上訴人所給付之系爭夜點費性質與勞基法施行細則第10條第9款明文

列舉非工資給付之差旅費中之膳雜費相近，不具勞務對價關係，亦與員工薪給之調整無涉，並非工資。勞基法對於輪班制並未有雇主應另外加給任何「工資」之規定，顯見夜間工作者是否需有額外工資之給與尚非在其立法範圍內，雖夜間工作者之工作時間異於多數大眾之上班時間，然在本案員工不論係輪值早班、小夜班、大夜班，其各班工作內容皆屬相同，上訴人並未增加夜班員工勞務內容，其夜間之工作條件並未改變或增加被上訴人等所從事之勞務工作，與其從事之勞務內容並無直接關聯性，且金額固定一致，並不因員工作業種類及其工作複雜性、經歷、學歷、智力、技能、勞心度、勞力度、年資、級職之不同而於請領金額上有所差異，若遽認系爭夜點費屬工資，將造成在各時段工作內容、效率皆相同之情況下，早班之工作人員無法領取系爭夜點費，在工資之給付上形成不當之差別待遇，實有違勞基法第25條之意旨。再者，上訴人公司具有24小時全天候、連續性之現場作業性質，員工自受雇之際，即已知悉受雇於夜間工作屬於工作應有之實際型態，其得預先自行調整作息以便因應，在勞基法亦肯認雇主無須就勞工之夜間工作給予額外報酬下，上訴人所發放之系爭夜點費縱屬經常性給與，惟仍難謂具有勞務對價性，非為勞基法第2條第3款所稱之工資。上訴人為國營事業，薪資與經營模式等均受限於「國營事業管理法」、「公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則」、「經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點」、退休辦法之規定，亦受其主管機關經濟部、國營會之監督，而退休辦法作業手冊所附「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」並未將夜點費列入平均工資之給與項目，故上訴人實難自行決定將系爭夜點費納入工資。嗣於勞基法施行細則第10條第9款於94年修正刪除「夜點費」之部分後，上訴人之主管機關經濟部有鑑該項修正恐導致員工誤以為夜點費已屬列入工資計算項目，因此於94年4月7日先函陳行政院建議應由勞委會（改制前之勞動部）以行政函示釋明夜點費之定

義、認定標準或規定最高限額，準此，行政院乃請勞委會94年6月20日做成相關令釋。勞委會遂於94年6月20日做成勞動2字第0940032710號函示略為：修正刪除勞基法施行細則第10條第9款之「夜點費」規定，嗣後有關系爭夜點費是否為工資，應依勞基法第2條第3款規定及上開原則，個案認定。惟上訴人為國營事業，相關舉措皆應受經濟部、國營會等政府單位之監督，並非如一般私人企業得隨意巧立名目，任意侵害勞工之權益。且上訴人之夜點費制度已行之有年，在勞基法制定之初，已受當時負責全國勞動業務之主管機關內政部以勞基法施行細則第10條第9款肯認非屬工資之一部，在勞基法施行之後，上訴人之夜點費制度亦未有重大變革，故在個案之認定上，不宜任意為與當初內政部相反之認定，系爭夜點費實非屬勞基法第2條第3款所訂工資之一部等語置辯。

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被上訴人均曾受僱於上訴人公司，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系爭夜點費，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，其作業方式採24小時按日班、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系爭夜點費，金額曾經多次調整。

㈣上訴人核發之系爭夜點費，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，未將系爭夜點費計入被上訴人之平均工資。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息日亦如附表「利息起算日」所示。

五、本件之爭點：

㈠系爭夜點費是否係勞基法第2條第3款所規定之工資？

㈡系爭夜點費應否列入平均工資計算，而由上訴人補發被上訴人如附表所示之退休金差額？

六、系爭夜點費是否係勞基法第2條第3款所規定之工資？

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，上訴人為24小時全天候連續性現場作業之工作型態，其作業方式採24小時按日班、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，且被上訴人受僱期間，上訴人均按其等輪班之輪班班次及時間核發系爭夜點費，金額曾經多次調整；又上訴人核發之系爭夜點費，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，此為兩造所不爭執（見本院卷第70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167頁至第182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、106年度勞上易字第74號民事判決、經濟部以42年7月14日令、上訴人之77年3月17日（77）油人字第70148㈢號函、79年7月20日（79）油人字第79072065號函、行政院勞工委員會101年9月24日勞保2字第1010028123號函、經濟部104年9月4日經授營字第10420367190號函（見原審卷第183頁至第186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、系爭夜點費應否列入平均工資計算，而由上訴人補發被上訴人如附表所示之退休金差額？

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息日亦如附表「利息起算日」所示，為兩造所不爭執（見本院卷第70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　　8　　月　　24　　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　　8　　月　　24　　日

書記官　黃瀚陞