# 臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第188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　　葉時萬

　　陳奇煊

　　胡明傑

　　李祥泮

　　洪同彬

　　柳錫和

　　柯明成

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，上訴人對於中華民國111年6月23日臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第125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。

事實及理由

一、按第二審判決書內應記載之事實，得引用第一審判決。當事人提出新攻擊或防禦方法者，應併記載之。判決書內應記載之理由，如第二審關於攻擊或防禦方法之意見及法律上之意見與第一審判決相同者，得引用之；如有不同者，應另行記載。關於當事人提出新攻擊或防禦方法之意見，應併記載之，民事訴訟法第454條定有明文。

二、本件兩造之聲明及就事實與法律之陳述，均引用原判決所記載。上訴人另辯稱：夜點費制度係由食物供給演變為金錢發給，金額又以實際用餐餐費換算核發，並不因被上訴人職

位、階級、薪資及勞務給付內容而有差異，足證夜點費與勞務提供不具對價性，誠屬上訴人給予夜間工作勞工勉勵性、恩惠性之福利措施。且夜點費之發放並未相對應地增加夜班員工勞務內容，金額固定一致，如認其屬工資，將造成在各時段工作內容、效率皆相同之情形下，早班人員卻無法領取，而形成不當之差別待遇，有違勞動基準法（下稱勞基法）第25條意旨。況員工受僱之時，即已知悉夜間工作為工作應有之實際型態，其得預先自行調整作息以為因應，在勞基法亦肯認雇主無須就勞工之夜間工作給與額外報酬下，系爭夜點費縱屬經常性給與，亦無勞務對價性。又依勞基法施行細則第10條第9款修正意旨，主管機關之行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）雖不認夜點費當然具工資性質，然亦認應依事業單位發放夜點費之目的予以個案認定，而上訴人發放夜點費，係自民國38年間所為體恤性、恩惠性之值夜餐點輾轉沿革而來，依其最初發放時點及目的以觀，難認係為規避工資給付責任而巧立名目，自難以上開法令修正為由，遽認夜點費具工資性質。況被上訴人前皆已知悉本件結清金平均工資之計算悉依經濟部所屬事業機構列入平均工資之給與項目表辦理，其等既願簽署協議書，同意上開平均工資計算方式，顯見雙方就結清金不含夜點費已有合意，不容事後再為相反之主張等語。

三、本院之判斷：

㈠本院關於系爭夜點費是否屬於工資而應列入平均工資計算退休金之爭點，除後述部分外，其餘攻擊或防禦方法之意見及法律上之意見與第一審判決相同，引用原審判決之記載。

㈡至上訴人雖以前詞為辯。惟查：

⑴依勞基法第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與均屬之，兩造在成立勞動契約時，已知悉工作型態為3 班制之輪班，並均認知輪值大、小夜班者即可領取夜點費。可見此項給付就上訴人而言，係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，而被上訴人亦認知其若輪值大、小夜班，即可領取此項給付。故雙方就此應已有共識及合意，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，自屬工資之一環。系爭夜點費縱由值夜餐點輾轉沿革而來，亦不影響其係在固定輪班工作型態下經常性給與之勞務對價。

⑵又通常情形下，工資之給付固可能因工作性質、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，仍得就全體勞工為相同數額之給付，例如伙食津貼及交通津貼等，且此類津貼亦不因遇例假或休假日等而加倍發給，自難以夜點費之給付金額不分年資或級職均屬相同，即謂夜點費屬於恩惠性給與。又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，為兩造所不爭執，則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、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，並領取應有之工資，且輪值大、小夜班者可再領取系爭夜點費，自無差別待遇存在，上訴人前開主張並不足採。

⑶94年6月14日修正勞基法施行細則第10條第9款當時，係認事業單位將具有工資性質之「輪班津貼」或「夜勤津貼」，改以「夜點費」或「誤餐費」名義發放，滋生困擾，因而修法刪除上開條款之「夜點費」或「誤餐費」規定，至於事業單位仍有以「夜點費」或「誤餐費」發放者，則依勞基法第2條第3 款及令釋理由所列原則，為個案認定，並未否定夜點費屬於工資之性質。又系爭夜點費既經本院個案認定具制度上經常性及勞務對價性，業如前述，上訴人辯稱原審未說明個案認定過程，有違上開法條修正時指示應個案認定之修正意旨云云，亦非可採。

⑷卷附年資結清協議書第2 條約定：「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資

遣辦法』及勞動基準法等相關規定辦理。平均工資之計算悉依據行政院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…」（勞訴卷第153-166頁），足見年資結清協議亦依據勞基法相關規定辦理。而勞基法公布施行後，上訴人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，即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，故兩造結清年資之協議即不得低於勞基法所定勞動條件，若有所牴觸時，仍應以勞基法規定為據。而系爭夜點費應屬勞基法規定之工資，業經本院認定如前，上訴人於給付被上訴人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，即有違勞基法規定，則依上開協議，亦應依勞基法規定標準，補給被上訴人結清舊制年資退休金之差額退休金。又將系爭夜點費排除平均工資之計算為上訴人及其上級機關之既定政策，相關函釋、公告或基此所舉辦之會議或說明會，並無任何談判妥協空間，性質上僅係公告或布達旨令，並非經由勞資商議而形成協議，且只要選擇舊制退休金之員工均需簽署年資結清協議而將夜點費排除於工資範圍外，上訴人將勞工選擇退休金制度之法定權利與夜點費之排除為不當連結，已有可議。況以年資結清協議書是上訴人與選擇舊制退休金之勞工所簽署之定式契約，乃上訴人預定用於同類契約之條款而訂定之契約，勞工在簽署年資結清協議書過程中無從反對或拒絕，縱反對亦無法改變上訴人既定政策，其不將夜點費列入平均工資計算之約定內容，使勞工拋棄法定之權利亦顯失公平。是於計算被上訴人舊制年資退休金基數即月平均工資時，自仍應回歸勞基法關於平均工資之規定辦理，亦即依勞基法第2 條規定認定其工資及平均工資，以作為計算退休金基數之基礎。上訴人上開所辯，並無可採。

四、綜上所述，本件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、廢止前臺灣省工廠工人退休規則第9條第1款規定，請求上訴人應分別給付被上訴人如原判決附表「應補發退休金」欄所示之金額，及各自如原判決附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息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，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

五、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　　31　　日

勞動法庭

審判長法　官　蘇姿月

法　官　劉傑民

法　官　郭宜芳

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　盧姝伶