臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第191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　楊俊樂律師

被上訴人　　梁福祥

　　崔文忠

　　楊國霖

　　賴健雄

　　吳國明

000000000000000000

上五人共同

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17日臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第142號第一審判決提起上訴，本院於111年9月14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條第1項、第2項分別定有明文。本件兩造之聲明及陳述、不爭執事項與爭點、本院認定之事實與理由與第一審判決相同，均引用之。

二、又上訴人於本院另辯稱：原判決就危險工時與薪資給付關聯性之推斷，引用勞動基準法（下稱勞基法）第48條、第49條

規定引喻失義，且在司法院釋字第807號宣告後有錯誤引用之情形；又上訴人為國營事業單位，具有一定之特殊性，不可與一般民間企業相比，國營事業單位支出概受行政院監督審核，非國營事業單位可任意為之，被上訴人任職期間明知上訴人發放之夜點費（下稱系爭夜點費）不在工資計算範圍內，卻於退休後提起本件訴訟，被上訴人行使權利有未信守誠實信用原則之情形云云。

三、本院之判斷：

㈠本院認上訴人之上訴為無理由，除後述部分外，餘引用原判決之記載。

㈡按工資者，即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之經常性給與均屬之，此觀勞基法第2條第3款規定自明。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主對勞工提供之勞務反覆應為之給與，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質（最高法院民國102年度台上字第1481號判決意旨參照）。又勞基法第48條、第49條乃關於保護童工、女工於危險工時工作法律限制特別規定；且勞基法第49條第1項規定違反憲法第7條保障性別平等部分，業經司法院釋字第807號宣告違憲失其效力，足見原判決之引述勞基法第48條、第49條立法意旨在於闡釋危險工時對於勞工生理、心理之影響，不分成人、幼童、性別均有影響，原判決並非將勞基法第48條、第49條直接適用於本件個案，工資之判斷自應以是否具備「勞務對價性」及「經常性給與」要件為準。

㈢原判決認定系爭夜點費為屬勞工於該特定值班時段給付勞務

之對價，且兩造間就特定工作條件所達成之協議，並為一般情形下被上訴人經常可得之給付，員工均共同認知，故制度上即具有經常性，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。揆諸前揭說明，系爭夜點費既經認定為具「勞務對價性」及「經常性給與」之工資，則給付形式為何，並非所問。又按國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策；為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定，憲法第153條第1項、勞基法第1條分別定有明文。是以，基於憲法保護勞工之意旨，避免恣意浮濫及落實保護勞工權益之目的，且為落實依據憲法第15條及第153條規定而制定勞基法之本旨，勞基法所定勞動條件為法定最低標準，此標準作為法律保障之最低限度，除有特別規定外，自不容勞雇雙方以契約自由為由規避，司法院釋字第494號、第578號、第726號解釋亦同此意旨。故國營事業單位固得依事業性質、勞動態樣與勞工另定勞動條件，然約定勞動條件自不得低於勞基法最低標準，若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，即屬約定勞動條件低於勞基法最低標準，則抵觸部分即均不得再援引適用；且個案中系爭夜點費是否具勞務對價性，且屬經常性給與，屬法院應依職權個案判斷之事項，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。而系爭夜點費經認定具經常性及勞務對價性，已如前述，平均工資之核算自不得將具法定工資性質之系爭夜點費排除，上訴人所辯並不可採。從而計算月平均工資時，自仍應依勞基法關於平均工資之規定辦理，原判決認定系爭夜點費應納入平均工資計算，經核並無違誤。至被上訴人基於自身權利之合法行使並提起本件

訴訟，並無違反誠實信用之情形，併與敘明。

四、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及廢止前之臺灣省工廠工人退休規則第9條第1款、第10條第2項規定，訴請上訴人給付各如原判決附表（下稱附表）「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，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。

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　　9　　月　　21　　日

勞動法庭

審判長法　官　洪能超

法　官　邱泰錄

法　官　李珮妤

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　21　　日

書記官　劉鴻瑛