臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第195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　曾榮忠

陳永松

陳志群

王汀山

林世濱

宋宏喜

張建民

曾茂盛

劉育宗

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23日臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第113號第一審判決提起上訴，本院於111年9月14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：被上訴人均受僱上訴人，已於民國109年7月1日結清舊制退休金年資，任職年資於勞動基準法（下稱勞基法）施行前後之退休金基數各如附表所示。因上訴人廠區係採全天候24小時，編有日班、小夜班及大夜班，被上訴人依一、二或三班制輪流作業，被上訴人在職期間，各班工作內容大致相同，輪值機率大致相當，上訴人均對實際輪值大、小夜班或值夜員工發給夜點費，夜點費為每月固定領取

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，為勞基法第2條第3款所定工資。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。爰依勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2，及臺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：夜點費發放歷史，係著眼於勞工夜間進餐需求，給與購買餐點、點心之食物津貼演變而來，為恩惠性給與，與夜間工作或超時工作無關，勞基法亦未規定晝夜輪班制應另加給工資，自非工作對價。如認夜點費屬工資，對無法領取夜點費之早班人員造成差別待遇，有違勞基法第25條意旨。又夜點費金額不定期調整，調整幅度未固定，調整與物價指數較為相關，性質與膳雜費相近，而與員工薪給調整無涉，且各班工作內容相同，未相應增加夜班勞務內容，夜點費金額固定，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，足見並非勞務對價。再者，伊具有24小時全天候、連續性之現場作業性質，員工受僱之際即知悉需夜間工作，得預先調整作息以便因應，縱認夜點費為經常性給與，亦無勞務對價性。另伊為國營事業，所屬人員待遇福利受國營事業管理法（下稱國管法）、經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）等規定限制，並受經濟部等機關監督，經濟部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之給與項目表」（下稱系爭給與表），亦未將夜點費列入平均工資，上訴人不得自行將夜點費納入工資。另勞基法施行細

則第10條第9款修正時，雖將夜點費刪除，然伊推行夜點費之福利措施早於勞基法公布施行，未巧立名目侵害勞工權益，且當時勞基法施行細則第10條第9款明定夜點費不屬勞基法第2條第3款之工資，可推論當時主管機關內政部係認夜點費不應納入工資範疇，勞基法施行後，伊之夜點費制度未有重大變革，個案認定上不宜與內政部相反之意見，是夜點費非屬工資。又被上訴人曾榮忠、張建民、劉育宗（下稱曾榮宗等3人）領取之大夜點費，並非從事輪班工作，係從事值夜之夜點費，除遇緊急事故外，僅需留守保持警覺，無須從事平時工作時間之勞務內容，且無危險性，伊亦備有桌椅、床鋪、衛浴設備供其等住宿，可免除舟車勞頓；縱有緊急事故，惟發生機率甚微，且屬內政部訂定「事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項」（下稱系爭注意事項）範圍內之工作態樣之一，較系爭注意事項第1點之例示工作負擔為輕，故屬待命必質及避免舟車勞頓之恩惠性措施，則伊就值夜給付之夜點費，非屬工資，不應計入平均工資。末者，被上訴人參與舊制結清時簽立年資結清協議書（下稱系爭協議書），其上第2條約定依系爭給與表辦理，被上訴人對結算平均工資時不含夜點費知之甚詳，並同意簽署協議書，兩造既已達成合意，被上訴人違反系爭協議書內容再為本件請求，有違誠信，不應准許等語資為抗辯。

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，曾榮忠為墾丁加油站營業員，被上訴人陳永松為歸來加油站營業員，被上訴人陳志群為鹽埔加油站營業員，被上訴人王汀山為高雄處金馬行銷中心輸油技術員，被上訴人林世濱為花蓮供油中心輸油技術員，被上訴人宋宏喜為杉林加油站營業員，張建民為六龜加油站營業

員，被上訴人曾茂盛為橋頭供油中心電器維修員，劉育宗為高樹加油站營業員，其等均於109年7月1日結清舊制退休金，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，被上訴人結清年資前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上訴人作業方式為24小時全天候開工，採日班、小夜班、大夜班三、二班或一班輪流作業。曾榮宗等3人為二班制，早班為上午8時20分至下午6時20分、正午班為上午9時20分至晚間9時20分。陳永松、宋宏喜為二班制，早班上午6時45分至下午2時46分、午班下午1時20分至晚間9時20分。陳志群為二班制，早班上午5時45分至下午2時30分、午班下午1時45分至晚間11時。王汀山為一班制，採常日班上午8時30分至下午5時。林世濱為三班制，早班上午6時45分至下午3時30分、午班下午2時45分至凌晨0時、夜班晚間10時45分至翌日上午7時30分。曾茂盛為二班制，早班上午6時至下午2時30分、午班下午1時30分至晚間10時。各班工作性質相同，服勤時間不同，被上訴人9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，則被上訴人短少之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，上訴人工作型態為24小時採一、二或三班輪流作業，各班工作性質相同，僅服勤時間不同，上訴人均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、小夜班或值夜已具有常態性，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，且為實際輪值夜班或輪值夜之勞工（並詳下述5.）所獨有，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，勞工通常亦不願意在此時段服勤。然就雇主而言，能因日夜輪班制作業或員工值夜而充分利用及維護設備及產能並獲得較多利益，是相

較於日班勞工，雇主對輪值夜班或值夜之勞工，支出較高之薪資，始為衡平，並無違勞基法第25條規定意旨。上訴人抗辯依法輪班制係工作型態之一，雇主毋庸為額外給付，夜點費屬恩惠性給與，若認屬工資，有違勞基法第25條規定云云，洵屬無據。

3.上訴人雖辯稱：夜點費發放沿革，係著眼於勞工夜間進餐需求，自食物津貼演變為金錢給付所為之恩惠性、鼓勵性給與，金額調整與物價指數較為相關，性質與膳雜費相近，上訴人發放之夜點費金額固定，不因員工工作種類、經驗、年資、職級等而有異，且未相應增加夜班勞務內容，與從事勞務無直接關連性，員工得預先自行調整作息以便因應，不具勞務對價性，非屬工資云云。惟勞基法第2條第3款規定就工資所為定義，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，並不影響夜點費屬勞工於夜間工作報償之性質。縱使夜點費之沿革，係由餐點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，逕認係屬恩惠性給與，不具勞務對價性。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，屬工資之一部分，如前所述，自不因上訴人稱此屬正常工時內之給付，或夜點費之調整、幅度、核定係由上訴人內部所為，及被上訴人得預先調整作息以因應輪值工作，即認為夜點費不應納入

工資，並影響夜點費屬於工資之認定。故上訴人上開所辯，自無足採。

4.上訴人另辯稱：修正前勞基法施行細則第10條第9款規定夜點費不屬於勞基法第2條第3款之工資，嗣該條款於94年雖修正刪除夜點費，應視個案認定，惟上訴人在勞基法制定前即發放夜點費，並未巧立名目以夜點費發放，迄今夜點費制度並無重大變革，應認夜點費非屬工資，不宜為相反認定；又其為國營事業，均受限於國管法、經濟部等行政法規，系爭給與表亦未將夜點費列入平均工資之給與項目，上訴人不得自行將夜點費納入工資，被上訴人不得請求將夜點費納入平均工資計算退休金云云。然查修正前之勞基法施行細則第10條第9款雖將「夜點費」排除勞基法第2條第3款所稱「經常性給與」之外，惟於94年修正刪除「夜點費」，上訴人自不得以當時發給名目為「夜點費」或當時主管機關內政部函釋意旨，遽認本件夜點費非屬工資。其次，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，不因上訴人在修正前即開始發放夜點費，或內政部等行政機關曾函釋夜點費不應納入工資，而影響本件夜點費屬工資之認定。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，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，自不得將本件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。再者，夜點費是否屬於工資之一部分，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，上訴人此部分抗辯，亦無足採。

5.上訴人另辯稱：曾榮宗等3人從事之值夜，依系爭注意事項，除遇有緊急事故外，僅需留守保持警覺，無實質例行性工作，且值夜縱有緊急事項，發生機率甚微，值夜可避免舟車勞頓，故其等因值夜領取之夜點費，非屬工資云云。惟依上訴人提出之加油站經營管理手冊第16章有關值夜之規定（見原審卷第153頁）內容，加油站值夜人員由各該站工作人員輪流擔任，足見加油站值夜人員以固定輪值為常態（第2條），輪值期間有到場服勞務之義務，不得遲到早退，不得任意擅離值班場所（第3條至第5條），移交、保管並記載工作日誌、鑰匙之義務（第6、8條），發售油品、緊急意外事故處理及油罐汽車送油到站負責收油之義務（第7、9、11條），足認該值班仍係於上訴人指揮監督權下，基於從屬性為應盡上開工作內容；此等工作縱與平時工作時間之工作非全然相同，亦屬相關工作，曾榮宗等3人依上訴人指派及依值夜規定從事夜間工作，因而領取大夜（值夜）夜點費（見原審卷第97頁），自屬勞務對價。而不論上訴人在值夜時段之指揮監督是否較為薄弱，曾榮宗等3人既在上訴人指揮監督之特定場所提供服務，因輪值夜間保全工作，領取值夜之夜點費，此給付並為一般情形下經常可以領得之給付，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，屬於工資之性質。又本件值夜之夜點費是否屬於工資，屬本院應依職權個案判斷事項，是上訴人所舉行政機關函示或其他判決，亦無拘束本院之效力。故上訴人上開所辯，核無足採。

6.上訴人再辯稱：被上訴人均簽署系爭協議書，依協議書第2

條記載，足認已同意依系爭給與表辦理，且知悉夜點費不在平均工資範圍內，兩造既已達成合意，被上訴人違反系爭協議書內容再為本件請求，有違誠信云云。惟依系爭協議書第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，顯然兩造達成結清舊制年資之協議，係以勞基法規定為最低標準。其次，依系爭協議書第2條規定結清舊制之計算方式，係依退撫辦法及勞基法等相關規定辦理（見原審卷第163-179頁），又依退撫辦法第3條規定：「本辦法所稱基數，指計算事由發生時1個月平均工資。平均工資依勞動基準法有關規定辦理。」，是於計算被上訴人結清舊制退休金基數即月平均工資，自仍應回歸勞基法關於平均工資之規定辦理。上訴人未將夜點費列入計算平均工資，低於勞基法規定，有礙勞工權益，應補給被上訴人結清舊制年資之差額退休金，始符系爭協議書第1條約定之標準。另夜點費不列入平均工資計算為上訴人之既定政策，非具有商議性質，此由上訴人一再主張如將夜點費列入平均工資計算，將違反相關行政機關函釋等語足明，被上訴人無從反對此政策，惟難認其等簽署系爭協議書，即已表明放棄夜點費計入平均工資之權利，是其等縱知悉上訴人係以系爭給與表計算平均工資，亦難認與上訴人有達成夜點費不納入平均工資計算之合意，致不得再為本件請求。故上訴人上開辯，核無足採。

7.綜上，夜點費（含值夜之夜點費）既屬工資之一部分，自亦應納入平均工資計算退休金。從而，被上訴人前開主張，即屬可採。

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.按勞工退休金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，為勞工退休金條例第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　　9　　月　　28　　日

勞動法庭

審判長法　官　洪能超

法　官　李珮妤

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　　9　　月　　28　　日

書記官　李宜錚

附表：

編號	員工姓名	結清日期	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	曾榮忠	109年7月1日	勞動基準法施行前	4	結清前3個月	2,583 元	84,042 元	109年8月1日
			勞動基準法施行後	29	結清前6個月	2,542 元		
2	陳永松	109年7月1日	勞動基準法施行前	0.5	結清前3個月	2,917 元	113,583 元	109年8月1日
			勞動基準法施行後	39	結清前6個月	2,875 元		
3	陳志群	109年7月1日	勞動基準法施行前	5.66667	結清前3個月	3,167 元	130,444 元	109年8月1日
			勞動基準法施行後	33.33333	結清前6個月	3,375 元		
4	王汀山	109年7月1日	勞動基準法施行前	1.83333	結清前3個月	2,283 元	84,714元	109年8月1日
			勞動基準法施行後	37.16667	結清前6個月	2,167 元		
5	林世濱	109年7月1日	勞動基準法施行前	0	結清前3個月	4,900 元	189,475 元	109年8月1日
			勞動基準法施行後	39	結清前6個月	4,858.33元		
6	宋宏喜	109年7月1日	勞動基準法施行前	0	結清前3個月	5,750 元	183,750 元	109年8月1日
			勞動基準法施行後	31.5	結清前6個月	5,833 元		
7	張建民	109年7月1日	勞動基準法施行前	0	結清前3個月	2,500 元	83,875 元	109年8月1日
			勞動基準法施行後	33	結清前6個月	2,542 元		
8	曾茂盛	109年7月1日	勞動基準法施行前	12.66667	結清前3個月	2,917 元	131,250 元	109年8月1日
			勞動基準法施行後	32.33333	結清前6個月	2,917 元		
9	劉育宗	109年7月1日	勞動基準法施行前	0	結清前3個月	2,500 元	80,000 元	109年8月1日
			勞動基準法施行後	32	結清前6個月	2,500 元		