臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第204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　張坤明律師

被 上訴 人　曾瑞豐

陳嘉正

鍾源豐

柯光誠

林信興

洪世騰

吳政達

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7月1日臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第162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：被上訴人均受僱於上訴人，上訴人已自附表「舊制年資結清轉換日期」欄所示日期與被上訴人結算舊制退休金年資。因被上訴人任職期間，皆有參與全天候24小時輪班制度，按上訴人廠區之日班、小夜班、大夜班等三班輪流作業，各班工作性質均相同，僅服勤時間不同，並經上訴人依被上訴人輪值大、小夜班之輪班次數，發給大、小夜班新臺幣(下同)400元、250元夜點費，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，屬勞動基準法(下稱勞基法)第2條第3款工資之一部分，

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等情。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1 項、第3項、第84條之2、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：被上訴人為國營事業人員，退休金計算應優先適用國營事業管理法（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）及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）等特別規範，且依國管法第14條規定，國營事業應以行政院規定標準為開支，又依經濟部函示及系爭給與表認夜點費不應納入工資計算平均工資。況縱認應適用勞基法，惟夜點費並非因工作而獲得之報酬，係源於上訴人之臺灣油礦探勘處於38年1月24日簽請核准夜間膳食津助，嗣後於41年11月4日函示各礦場鑽井工凡連續輪值夜班8小時，可津貼餐費1餐，故係考量值夜班勞工生理上有多進食之必要，本諸體恤值夜班勞工辛勞之目的，以補貼相當於夜點費額之方式所為恩惠性、鼓勵性給與，與勞務並無對價關係，經濟部亦令准此作法，其後變更夜點費為金錢給付，給付標準參考一般餐點消費水準、膳雜費而定，金額調整、核定與物價指數較為相關，與員工薪給調整無涉，輪值各班工作內容皆屬相同，夜點費之發給並未增加夜班員工勞務內容，且發放金額一致，不因員工作業種類、工作複雜性、經歷、學歷、智力、技能、勞心度、勞力度、年資、級職之不同而有異，不

具勞務對價性，亦非經常性給付，非屬工資，不得列入平均工資計算，上訴人非為規避工資給付而巧立名目，要難以勞基法施行細則第10條第9款修正，遽認夜點費具有工資性質。又被上訴人受僱時明確知悉夜點費屬恩惠性給與，非屬工資，並於被上訴人勞方代表與上訴人開會協商時，明確排除，勞方代表亦無異議，應受勞動契約拘束，否則違反契約自由、私法自治及誠信原則等語，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被上訴人均曾受僱於上訴人，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，其工廠作業方式採24小時按日班、小夜班、大夜班，3班制輪流作業，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夜點費，金額曾經多次調整。於97年1月1日分別調整為400元、250元。員工如有代班或請假，夜點費則歸代班人領取。

㈣上訴人核發之夜點費，係針對勞動契約存續中有輪值小夜班、大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，且為實際輪值夜班之勞工所獨有，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。

3.上訴人雖辯稱：上訴人夜點費發放沿革係源於考量值夜班之勞工有進食之必要，而本體恤值夜班勞工辛勞之目的，以補貼相當於夜點費之方式，由食物津貼演變而來之恩惠性、勉勵性給與，與夜間工作無關，並非員工工作所得之對價。且不論係輪值早班、中班、晚班，其各班工作內容皆屬相同，並未相對應地增加夜班員工勞務內容，其金額固定一致，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、級職之不同而有異，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。而本院認定夜點費該當勞務對價性及經常性給與之要件，屬工資之一部分，自不因上訴人稱此夜點費之調整、幅度、核定係由上訴人所為，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。故上訴人上開所辯，自無足採。

4.上訴人又辯稱其為國營事業，應優先適用國管法、經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點、退撫辦法及系爭給與表等規範，且依國管法第14條規定，國營事業應以行政院規定標準為開支，而經濟部函釋及系爭給與表已認定夜點費不應列入工資，自不得列入計算平均工資，況其非為規避工資給付而巧立名目，不因勞基法施行細則上開條款修正，遽認夜點費具有工資性質。另被上訴人受僱時明確知悉夜點費屬恩惠性給與，且被上訴人勞方代表與上訴人開會協商時，已明確排除夜點費為工資，勞方代表亦無異議，應受勞動契約拘束，否則違反契約自由、私法自治、誠信原則等云云。然查，本院認定夜點費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。又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，惟所約定之勞動條件仍不得低於勞基法所定之最低標準。至國管法第14條雖規定國營事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支，及經濟部函釋及系爭給與表雖未將夜點費列入薪資，惟上開行政法規仍不得低於勞動基準法所定勞動條件，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及經濟部單一薪點制，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，是自不得將同屬法定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，及系爭給與表未將夜點費列為工資，即可推認勞工已知悉及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，本屬法院應依職權個案判斷之事項，行政機關之規定

及函釋僅有參考性質，並無拘束法院之效力，故上訴人所提之上開行政規定及經濟部相關函釋，自難採為上訴人有利之認定。末參以上訴人提出與被上訴人勞方代表開會協商之會議紀錄，均見勞方代表一再請求資方向經濟部爭取夜點費列入平均工資計算，資方則一再以經濟部函釋回應（見本院卷第90、91頁），暨上訴人已自承兩造早就對於夜點費是否為工資爭執不斷等情以觀（見本院卷第21頁），益徵兩造難認已合意排除夜點費為工資，或勞方代表對上訴人單方表示夜點費為恩惠性給與乙節無異議，故上訴人主張兩造已合意將夜點費自工資排除，被上訴人應受勞動契約拘束，否則違反契約自由、私法自治、誠信原則云云，均難認可採。

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	姓名	舊制年資結清轉換日期	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	曾瑞豐	109年7月1日	勞基法施行前	6.33333	結清前3個月	5,200元	227,858元	109年8月1日
			勞基法施行後	37.66667	結清前6個月	5,175元		
2	陳嘉正	109年7月1日	勞基法施行前	6	結清前3個月	5,233.3333元	218,000元	109年8月1日
			勞基法施行後	36	結清前6個月	5,183.3333元		
3	鍾源豐	109年7月1日	勞基法施行前	0.66667	結清前3個月	5,033.3333元	196,875元	109年8月1日
			勞基法施行後	38.83333	結清前6個月	4,983.3333元		
4	柯光誠	109年7月1日	勞基法施行前	18.16667	結清前3個月	5,283.3333元	242,446元	109年8月1日
			勞基法施行後	26.83333	結清前6個月	5,458.3333元		
5	林信興	109年7月1日	勞基法施行前	4	結清前3個月	5,033.3333元	209,500元	109年8月1日
			勞基法施行後	38	結清前6個月	4,983.3333元		
6	洪世騰	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	5,183.3333元	180,992元	109年8月1日
			勞基法施行後	37	結清前6個月	4,891.6667元		
7	吳政達	109年7月1日	勞基法施行前	1.16667	結清前3個月	5,316.6667元	206,404元	109年8月1日
			勞基法施行後	37.83333	結清前6個月	5,291.6667元		