臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第214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　溫佳萱

　　江怡嫻

被 上訴 人　康良發

　　郭燦標

　　彭瑞煜

000000000000000000

000000000000000000

　　林益清

　　王進福

　　吳奇璋

　　余楊文貴

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25日臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第144號第一審判決提起上訴，本院於111年9月21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、被上訴人起訴主張：被上訴人於勞動基準法（下稱勞基法）施行前即為上訴人之員工，已於民國109年7月1日結清勞退舊制退休金年資。被上訴人之工作場所採24小時三班輪值制，日班、小夜班及大夜班之工作內容大致相同，員工輪值各班之機率亦大致相同，上訴人則對實際輪值大、小夜班之員工，分別發放新台幣（下同）400元、250元之夜點費（下

稱系爭夜點費）。系爭夜點費與被上訴人輪值大、小夜班所提供之勞務有對價關係，且非因應臨時性業務需求而偶爾發放，為經常性之給付，自屬於勞基法第2條第3款所規定之工資，惟上訴人結清勞退舊制年資退休金時，未將系爭夜點費計入被上訴人之平均工資，致分別短少給付如原判決附表（下稱附表）「應補發退休金」欄所示之金額，爰依勞基法第55條第1項、第3項、第84條之2、89年9月25日廢止前臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1款、第10條第1項第1款規定，請求上訴人加計法定遲延利息如數給付等語，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：系爭夜點費係上訴人體恤夜間工作辛勞所為之恩惠性給與，其性質近於膳雜費，不具有勞務對價性，並非勞基法第2條第3款所規定之工資。又上訴人為國營事業，薪資之發放受法令限制及經濟部監督，而「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資給與項目表」並未將夜點費計入平均工資，上訴人尚無從自行計入。況被上訴人簽署年資結清協議書（下稱系爭協議書）時，已知悉並同意系爭夜點費未列入平均工資計算，不得嗣後再為相反之主張等語置辯。

三、原審為被上訴人全部勝訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，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（見本院卷第83頁）：

㈠被上訴人均受僱於上訴人，係24小時按日班、小夜班及大夜班之三班制輪流作業，各班工作性質相同，服勤時間不同，上訴人公司均按被上訴人輪值大、小夜班而發給大夜班400元、小夜班250元之夜點費，不因員工之職階或工作內容而異。

㈡被上訴人均於109年7月1日結清舊制退休金結清勞退舊制年資，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，被上訴人退休前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。

㈢上訴人公司之前發給被上訴人之舊制退休金，並未將夜點費計入被上訴人之平均工資計算。如夜點費應計入平均工資，則被上訴人短少領取之退休金差額各如附表「應補發退休金」欄所示，法定遲延利息自如附表「利息起算日」欄所載日期起算。

五、本件爭點為：系爭夜點費是否屬於工資，而應列入勞基法所定平均工資計算退休金？本院判斷如下：

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，及是否屬經常性給與，為判斷依據。

㈡經查：被上訴人所屬工作場所之為日班、小夜班、大夜班三班輪流作業，各班工作性質相同，服勤時間不同，被上訴人均需輪班；上訴人按實際值勤員工輪值發給之大、小夜班夜點費為400元、250元，每人每日金額相同，不因員工作業種類及職等而有差異，員工如有調職代班或請假，夜點費則歸代班人領取等事實，為兩造所不爭執。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。又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。

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，具有勞務對價性。

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」，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。是以，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。

㈤另依勞基法第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，則實物給與亦在工資之涵攝範圍內。系爭夜點費之制度沿革，縱係由給與實物改為給與現金，然因兩造在成立勞動契約時，已知悉工作型態為三班制輪班，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，即可受領此項給付，亦即雙方就系爭夜點費之支領應已有共識及合意，則夜點費自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。是以，上訴人以系爭夜點費之制度沿革及調整模式，抗辯系爭夜點費為其勉勵、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，尚無可採。

㈥末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，其所定勞動條件為最低標準，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，則行政院所規定關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準、經濟部所定工資給與之辦法，甚或勞資團體協約之約定，即不得低於勞基法所定勞動條件，且若有所牴觸時，自應依勞基法規定為之。參以系爭協議書第1條約定：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（見原審卷第87至100頁），堪認兩造結清舊制年資係約定以勞基法為最低標準，則上訴人未將具工資性質之夜點費列入計算平均工資，即未達於勞基法所定最低標準，有害於勞工權益。是以，上訴人抗辯被上訴人知悉並同意系爭夜點費不計入平

均工資計算，不得於嗣後再為相反之請求等語，亦無可採。

㈦綜上所述，系爭夜點費屬於工資，應堪認定。從而，依勞基法所定之平均工資計算被上訴人之退休金時，自應將系爭夜點費予以列入。

六、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，勞退條例第11條第1項、第3項定有明文。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。又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 款分別訂有明文。本件系爭夜點費應計入平均工資，業據前述。又被上訴人短少之退休金差額如附表「應補發退休金」欄所示，法定遲延利息自如附表「利息起算日」欄所

載日期起算，為兩造所不爭執。從而，被上訴人依前揭規定，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。

七、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、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款與勞退條例第11條之規定，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。原審為被上訴人勝訴之判決，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。

八、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　　28　　日

勞動法庭

審判長法　官　洪能超

法　官　楊淑珍

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　　28　　日

書記官　黃瀚陞