臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第220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　周中臣律師

被上訴人　　張雍昌

　　邱春證

　　李昭賢

　　鄭文仲

　　王螢山

　　周慶發

　　陳文隆

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28日臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第149號第一審判決提起上訴，本院於111年10月4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：被上訴人均受僱於上訴人，已於民國109年7月1日結清舊制退休金年資，被上訴人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，採三班制輪流作業，被上訴人在職期間均需輪班，各班工作內容大致相同，上訴人均對實際輪值大、小夜班之員工發給夜點費（下稱系爭夜點費），員工如有代班或請假，則歸代班人領取。系爭夜點費為每月固定領取常態工作中可得支領之給與，與一般公司應付臨時性業務需求，偶一

為之的情形有別，屬經常性給付，且依兩造勞動契約內容，均有按上訴人規定輪值大、小夜班之作業需要，上訴人因此發給夜點費，自與勞工提供勞務行為有對價關係，系爭夜點費應為勞基法第2條第3款所定工資。然上訴人未將系爭夜點費計入平均工資計算退休金，致被上訴人所領退休金分別短少給付如附表「應補發退休金」欄所示金額。又依勞基法第84條之2規定，在勞基法施行前之工作年資，應依當時適用之臺灣省工廠工人退休規則（89年9月25日廢止）第9條第1款規定計算退休金給與標準，及依勞基法第55條第3項規定，上訴人應自勞工退休之日起30日內給付退休金，故上訴人應分別自如附表所示利息起算日負給付遲延之責。為此，爰依勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2，及廢止前臺灣省工廠工人退休規則第9條第1款之規定，提起本件訴訟等語。並聲明：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：晝夜輪班制乃法定工作型態，勞基法並無雇主應另加給工資之規定，與同法第24條雇主應加給延長工時工資之情形不同，被上訴人於受僱之初已知悉其工作型態為晝夜輪班並採三班制，其輪值夜班之工作內容與日班並無不同，上訴人本毋庸為任何給付。系爭夜點費發放緣起係考量夜間輪值人員進餐需求，原給予麵包、牛奶等宵夜點心以為嘉勉，後因考量作業方便及員工飲食習慣不同始改以夜點費之形式發放，其性質本為代金，且限制「須購買食品，不得發給現款」，如屬工資，則不須限制使用方式，顯見夜點費係由食物津貼並配合消費水準演變而來。夜點費金額係不定期調整，調整幅度未固定，與薪資給與無關，並非工資，且金額固定，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、級職不同而有差異，不具勞務對價性。上訴人為國營事業，有關被上訴人薪資應適用經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法辦理，夜點費

既未列於該辦法作業手冊所訂平均工資，經濟部亦以109年8月28日經營字第10900674780號函明白解釋系爭夜點費非屬工資項目，上訴人自不得將之列入平均工資計算，且上訴人係依行政院及經濟部規定實施單一薪給用人費率制度，對所屬人員工作報酬已於單一薪給中確實反映，夜點費之核給屬慰勞與獎勵性質，上訴人未將夜點費列入計算平均工資及退休金，自屬適法有據。修正後勞基法施行細則第10條第9款將原列之夜點費刪除，即應依個案認定夜點費是否為工資，依系爭夜點費發放歷史緣由及發放標準一致等情以觀，自屬恩給性質，上訴人與員工之夜點費為恩給性質之合意於勞基法施行前即已存在，該合意未違反勞基法之規定，自不因勞基法之施行而自動變更勞雇雙方之合意。被上訴人於締約時既知悉上訴人薪給制度、夜點費之意義及性質，仍與上訴人成立勞動契約，應認至少默示合意排除夜點費為工資，即以勞動契約成立時認知之夜點費性質而為認定，不應以現今社會輿論氛圍而作對其等有利之解釋，遽稱夜點費屬於工資，否則即失勞動契約締約認知及精神而有違誠信原則。又勞基法施行前，上訴人即已開始推行夜點費之恩惠性福利措施，於勞基法施行細則第10條第9款修法前，亦將夜點費明定為非屬工資，縱現行法已刪除，實務上仍應視個案定之，上訴人未將工資巧立名目以夜點費發放，勞基法施行前後夜點費制度並無重大變革，足認系爭夜點費確非屬工資等語，資為抗辯。並聲明：被上訴人之訴駁回。

三、原審判決被上訴人全部勝訴，上訴人不服提起上訴，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、兩造不爭執之事項：

㈠被上訴人均受僱於上訴人，並均於109年7月1日結清舊制退休金年資，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，被上訴人結清前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被上訴人所屬廠區作業方式為24小時全天候開工，採早班、午班、大夜班，三班輪流作業，輪值時間分別為上午8時至下午4時、下午4時至晚間11時、晚間11時至翌日上午8時（見原審卷第61頁）。各班工作性質相同，服勤時間不同，被上訴人7人均需輪班。

㈢上訴人按實際值勤員工輪值發給之大、小夜班夜點費為新臺幣（下同）400元、250元。員工如有調職代班或請假，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「應補發退休金」欄所示，法定遲延利息自附表「利息起算日」欄所載日期起算。

五、本件之爭點：

㈠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？

㈡被上訴人請求上訴人補發如附表所示之退休金差額暨遲延利息，有無理由？

六、本院得心證之理由：

㈠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？

1.按工資係謂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，勞基法第2條第3款定有明文。故計付被上訴人之工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，且屬經常性之給與。所謂「因工作而獲得之報酬」，係指符合勞務對價性，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，「經常性之給付」，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。又工作時間及場所等為工作環境之一部分，均與勞務提出間有密切相關，故如一般觀念可認為是酬庸或彌補勞工提供之勞務本身之特殊辛勞與負擔，而直接對勞工所提出勞務附加地為更進一步之報償，應可肯認其為工資。

2.經查，上訴人所屬工作廠區之工作型態為24小時分日班、大夜班、小夜班三班輪流作業，系爭夜點費係被上訴人於結清舊制年資前輪值大、小夜班而得申報領取，金額固定，不因工作內容、年資、職級不同，員工一經輪值大、小夜班即得領取，此為兩造所不爭執，且依上訴人作業型態，被上訴人固定輪值大、小夜班，並非偶而為之，與一般公司行號應付臨時性之業務需求偶而為之者有間，且上訴人發給員工夜點費數十年，其給付以夜間輪值為要件，其發給顯非臨時起意或與工作無關，凡此均足認系爭夜點費係因上訴人要求被上訴人於夜間工作，致被上訴人於輪值大、小夜班期間生活作息與常人相反，不利於被上訴人之生活及健康，故特別就夜間工作之勞工就相同工作給予不同待遇，此種因環境、時間等特殊之工作條件而對勞工所提出之勞務所為之給付，其本質應係對於勞工勞務提出之本身所為更進一步之報償，而為被上訴人因特定工作條件所形成常態工作中可取得之給與，屬經常性提供勞務所得之報酬，系爭夜點費之給與即具備經常性之要件。又系爭夜點費係因環境、時間等特殊工作條件而對勞工所增加提出之經常性給付，本質上應屬勞務之對價，堪認屬於勞基法第2條第3款所稱之工資，自不能僅以雇主主觀認定系爭夜點費為恩惠性給與，即否認其為工資之本質。

3.上訴人固以：晝夜輪班制乃法定工作型態，輪值夜班之工作內容與日班並無不同，上訴人本毋庸為任何給付，系爭夜點費發放考量夜間輪值人員進餐需求，由發放宵夜點心改以夜

點費之形式發放，係由食物津貼並配合消費水準演變而來，夜點費金額不定期調整，調整幅度未固定，與薪資給與無關，並非工資，且金額固定，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、級職不同而有差異，不具勞務對價性等語置辯。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與均屬之，上訴人給付內容之變動，並不影響系爭夜點費屬勞工於夜間工作報償之性質。而被上訴人每月固定輪值大、小夜班，按月領取系爭夜點費，並非偶一為之，而屬經常性所得報酬，且系爭夜點費領取之條件即為夜間工作，與日班員工相較顯已具備特殊差異之工作條件，核屬經常性提供勞務所得報酬，均如前述，且公司是否實行晝夜輪班制，由全廠員工輪值夜班，而非由固定員工專職夜班，乃雇主基於公司管理、員工健康、工作效率、事業特殊性等諸多層面考量，雇主發給員工之費用，是否為工作所附加之報償，仍應視該費用之內容而定，殊難以是否於日間、夜間工作逕為區分，工資之認定，既以勞工提供勞務與雇主支付報酬（工資）間之對價性為依據，自不因工作型態是否為輪班制而有差異。再者，工資各項結構之內容，雖有依工作性質、職級、年資等節而有不同或毋須申報領取者（如本薪），然亦不乏為相同數額之給付（如伙食津貼、交通津貼等）或核實申報領取者（如加班費），公司給付勞工之各種款項是否屬於工資一部，應實質審核其內容，而非依是否屬正常工時內之給付、形式上數額是否同一、是否加倍發給，或是否需依公司內部規範、設定條件申報請領，推認該等給付非屬工資，系爭夜點費之調整、幅度、核定，亦屬公司內部發給該項費用之設計問題，不影響系爭夜點費性質上為工資之認定。上訴人執前詞抗辯系爭夜點費並非勞務對價，無足憑採。

4.上訴人另辯稱：上訴人為國營事業，經濟部並未將夜點費列為平均工資項目，且上訴人依行政院及經濟部規定實施單一

薪給用人費率制度，所屬人員工作報酬已於單一薪給中反映，夜點費之核給屬慰勞與獎勵性質，被上訴人於締約時知悉上訴人薪給制度、夜點費之意義及性質，仍與上訴人成立勞動契約，應認至少默示合意排除夜點費為工資，應以勞動契約成立時認知之夜點費性質而為認定等語。惟查，單一薪點制之目的在於確保勞工可獲得工資之計算基準，並未排除其他依法令可獲得工資規定之適用，被上訴人受僱上訴人多年，已認定夜點費為輪值大、小夜班應得費用，應足認兩造就勞工輪值大、小夜班應發給夜點費已有合意，而公司給付各項費用是否應列入工資，並非依各項費用名稱而定，仍須依該費用性質是否具備勞務對價與經常性給付等節為判斷，不受資方內部規範或雇主主觀認定拘束。上訴人雖為經濟部所屬國營事業，然被上訴人為上訴人僱用之勞工，自有勞基法之適用，而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，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於勞基法所定最低標準，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，然所約定之勞動條件仍不得低於勞基法所定最低標準，則於經濟部所訂其所屬事業人員退休、撫卹及資遣辦法或其他待遇、福利標準，牴觸勞基法之規定時，仍應依勞基法之規定為據，系爭夜點費既經本院認定具給與經常性及勞務對價性，而屬工資性質，上訴人自不得將夜點費排除於平均工資外。上訴意旨雖又以：國營事業各項給與，均依經濟部依法訂定，不會違反勞基法，原判決誤認夜點費為工資，進而論以國營事業相關法令抵觸勞基法，違反論理法則等語置辯，然被上訴人既為適用勞基法之勞工，本應按勞基法所定標準認定勞動條件有無抵觸勞基法，且系爭夜點費是否屬工資一部，乃本院職權判斷事項，法院審理是類事件時，仍應本於勞基法之規定，依具體個案認定之，自難以上訴人所提其他個案裁判書及行政機關函釋為其有利認定，上訴人此部分抗

辯，亦屬無據。

5.至上訴人另以：勞基法施行前上訴人即已推行夜點費之恩惠性福利措施，勞基法施行細則第10條第9款修正前，亦將夜點費明定為非屬工資，縱現行法已刪除，實務上仍應視個案定之，上訴人未將工資巧立名目以夜點費發放，勞基法施行前後夜點費制度並無重大變革，足認系爭夜點費確非屬工資等語置辯，惟勞基法施行細則第10條第9款修法刪除夜點費之規定，依其修正理由所示乃係為避免雇主巧立名目，規避將該給付列入平均工資計算，夜點費是否屬於工資仍應依個案判定其是否為勞工工作之對價，且具經常性而非偶發者。而系爭夜點費之發放，究其性質該當勞務對價性及經常性給與之要件，應屬工資之一部分，已如前述，自不因上訴人自勞基法施行細則第10條第9款規定修正前即開始發放夜點費，而影響其屬工資之認定，上訴人此部分抗辯亦非可取。

6.是依上開說明，系爭夜點費應屬工資之一部分，並應納入平均工資計算退休金。本件被上訴人所為前揭主張，應屬可採。

㈡被上訴人得否請求上訴人補發如附表所示之退休金差額暨遲延利息？

系爭夜點費應列入平均工資計算退休金，經本院認定如前，上訴人對於如將夜點費列入平均工資計算，則被上訴人短少之退休金差額如附表編號1至7「應補發退休金」欄所示，法定遲延利息自附表編號1至7「利息起算日」欄所載日期起算等節，均無爭執，則被上訴人依前揭規定請求上訴人應給付如附表「應補發退休金」欄所示之退休金差額，及各自如附表「利息起算日」欄所示日期起算之法定遲延利息，即屬有據。

七、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，及廢止前臺灣省工廠工人退休規則第9條第1款之規定，請求上訴人給付如附表「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，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，兩造其餘攻防方法及舉證，經審酌後認不影響判決結果，爰不逐一論述，附此敘明。

八、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　　10　　月　　18　　日

勞動法庭

審判長法　官　許明進

法　官　張維君

法　官　周佳佩

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　10　　月　　18　　日

書記官　戴志穎

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	張雍昌	109年7月1日	勞動基準法施行前	0.00000	結清前3個月	5,516.6667	208,542	109年8月1日
			勞動基準法施行後	38.50000	結清前6個月	5,416.6667		
2	邱春證	109年7月1日	勞動基準法施行前	6.00000	結清前3個月	5,250.0000	198,188	109年8月1日
			勞動基準法施行後	31.50000	結清前6個月	5,291.6667		
3	李昭賢	109年7月1日	勞動基準法施行前	2.33333	結清前3個月	4,783.3333	203,544	109年8月1日
			勞動基準法施行後	39.66667	結清前6個月	4,850.0000		
4	鄭文仲	109年7月1日	勞動基準法施行前	2.16667	結清前3個月	5,183.3333	197,439	109年8月1日
			勞動基準法施行後	36.33333	結清前6個月	5,125.0000		
5	王螢山	109年7月1日	勞動基準法施行前	0.00000	結清前3個月	5,033.3333	208,325	109年8月1日
			勞動基準法施行後	39.00000	結清前6個月	5,341.6667		
6	周慶發	109年7月1日	勞動基準法施行前	4.00000	結清前3個月	5,366.6667	218,750	109年8月1日
			勞動基準法施行後	38.00000	結清前6個月	5,191.6667		
7	陳文隆	109年7月1日	勞動基準法施行前	4.50000	結清前3個月	5,533.3333	231,600	109年8月1日
			勞動基準法施行後	39.00000	結清前6個月	5,300.0000		