臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第221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　張永昌律師

被 上訴 人　何佳原

　　陳振順

　　陳進興

000000000000000000

　　洪源章

　　方保安

　　陳勝峯

　　吳俊煌

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28日臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第151號第一審判決提起上訴，本院於111年10月5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，為大林廠員工。因被上訴人未選擇適用於民國94年7月1日勞工退休金條例（下稱勞退條例）施行後之新制退休金制度，而選擇適用勞動基準法（下稱勞基法）之舊制退休金制度，而於109年7月1日與上訴人結清舊制退休金年資。又被上訴人任職期間，皆有參與上訴人全天候24小時輪班制度，按日班、小夜班、大夜班三班制輪流作業，各班工作性質均相同，僅服勤時間不同，被上訴人每月除有應領取薪資外，並經上訴人依輪值

大、小夜班之輪班次數，發給夜點費，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，屬工資之一部分，應列入平均工資以計算被上訴人舊制退休金。惟上訴人於結清舊制年資時，未將被上訴人所領之夜點費計入平均工資，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，被上訴人自得向上訴人請求給付退休金差額本息等情。爰依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、第10條第1項第1款、勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2等規定，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：被上訴人於受僱之初，已知悉工作型態為晝夜輪班並採三班制，且工作內容並無不同，又晝夜輪班制乃法定工作型態，與勞基法第24條另加給延長工時工資情形不同，伊毋庸為任何給付。又夜點費發放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，後改以夜點費發放，性質本為代金，限制須購買食品，不得發給現款，顯見夜點費係由食物津貼並配合消費水準演變而來，夜點費金額不定期調整，與薪資給與無關，並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，故不具給付經常性及勞務對價性，非屬工資。再者，伊為國營事業，被上訴人為公務員兼具勞工身分，其等薪資應適用經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）辦理，且夜點費未列於該辦法作業手冊所所附「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資給與項目表」（下稱系爭給與表）之平均工資項目，伊不得將之列入平均工資計算。又伊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，伊未將夜點費列入計算平均工資及退休金，自屬適法。另修正前勞基法施行細則第10條第9款，將夜點費明定為非屬工資，可推論內政部亦認為夜點費不應納入工資，其後該條款雖修正刪除夜點費，然夜點費是否為工資，依前行政院勞工委員會（已改制為勞動部）94年6月20日勞動2字第0940032710號令函釋應個案認定，則伊於勞基法施行前，已推行夜點費措施，並未將工資巧立名目以夜點費發放，且夜點費屬恩給性給與，迄無重大變革，自非屬工資。又經濟部否准台灣石油工會發函請求將夜點費列入平均工資計算，且兩造成立勞動契約時，被上訴人已知悉伊之薪給制度及夜點費性質，應認至少默示合意排除夜點費為工資，不應以現今社會輿論氛圍，遽認夜點費屬於工資，否則即失締約認知及有違誠信原則等語，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（各班輪值時間如原審卷第49頁所載）。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，則被上訴人所短少領取之退休金差額及遲延利息為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夜點費是否屬於工資，而應列入勞基法所定平均工資計算退休金？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.查被上訴人所屬廠區作業方式為24小時全天候開工，按日班、小夜班、大夜班，三班輪流作業，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，有上訴人提出之工作人員薪津表在卷可參（見原審卷第77至82、85至90、93至98、101至106、109至114、117至122、125至130頁），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，以勞工輪值工時為計算基準，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，且勞工通常亦不願意在此時段服勤。然就雇主而言，如能採取日夜輪班制作業，亦有助於其充分利用既有設備及產能而獲得較多利益。則相較於日班勞工，雇主對輪值夜班之勞工，支出較高之薪資，始為衡平。是就工作內容相同之日班、小夜班即中班、大夜班勞工，給與不同之工資，應屬合理，並不因工作型態是否為輪班制而有差異，是上訴人抗辯依勞基法規定，輪班制係工作型態之一，與勞基法第24條另加給延長工時工資情形不同，雇主毋庸為額外給付，夜點費應屬恩惠性給與，非屬工資云云，即屬無據。

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，金額並配合消費水準演變及調整，又發放夜點費金額固定，不因員工工作種類、複雜性、智力、經驗、年資、職級等而有異，與從事勞務無直接關連性，不具勞務對價性及給付經常性，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。再就工資之給付，一般而言，雖可能因

工作種類、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工作種類、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，自不因上訴人稱此夜點費之調整、調幅係由上訴人內部所為，或因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，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；又其為國營事業，均受限於經濟部等行政法規，系爭給與表亦未將夜點費列入平均工資之給與項目，上訴人未將夜點費納入工資，適法有據，且被上訴人已知悉伊之薪給制度及夜點費性質，應認至少默示合意排除夜點費為工資，不應以現今社會輿論氛圍，遽認夜點費屬於工資，否則即失締約認知及有違誠信原則云云。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」或推論當時主管機關內政部意旨，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，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。又依國營事業管理法（下稱國管法）第33條授權經濟部訂定之退撫辦法第3條規定：「本辦法所稱基數，係指計算事由發生時一個月平均工資。平均工資依勞動基準法有關規定辦理」。可見國營事業關於平均工資之認定，亦依勞基法有關規定辦理，是國管法、退撫辦法等法規，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。且國管法、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，或被上訴人有違反締約認知或誠信之情。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.綜上，夜點費屬工資之一部分，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：

1.按勞退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，為勞退條例第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。又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，被上訴人依退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款、勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2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　　10　　月　　26　　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　　10　　月　　26　　日

書記官　李宜錚

附表：

編號	姓名	舊制年資結清轉換日期（民國）	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（民國）
1	何佳原	109年7月1日	勞動基準法施行前	10.16667	結清前3個月	5,200.0000	230,226	109年8月1日
			勞動基準法施行後	34.83333	結清前6個月	5,091.6667		
2	陳振順	109年7月1日	勞動基準法施行前	0.00000	結清前3個月	5,950.0000	207,025	109年8月1日
			勞動基準法施行後	39.00000	結清前6個月	5,308.3333		
3	陳進興	109年7月1日	勞動基準法施行前	0.83333	結清前3個月	6,250.0000	230,392	109年8月1日
			勞動基準法施行後	38.16667	結清前6個月	5,900.0000		
4	洪源章	109年7月1日	勞動基準法施行前	8.16667	結清前3個月	5,250.0000	238,399	109年8月1日
			勞動基準法施行後	36.83333	結清前6個月	5,308.3333		
5	方保安	109年7月1日	勞動基準法施行前	0.00000	結清前3個月	5,433.3333	198,900	109年8月1日
			勞動基準法施行後	39.00000	結清前6個月	5,100.0000		
6	陳勝峯	109年7月1日	勞動基準法施行前	0.00000	結清前3個月	5,883.3333	191,400	109年8月1日
			勞動基準法施行後	33.00000	結清前6個月	5,800.0000		
7	吳俊煌	109年7月1日	勞動基準法施行前	0.00000	結清前3個月	5,283.3333	182,583	109年8月1日
			勞動基準法施行後	35.00000	結清前6個月	5,216.6667		