臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第222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　　王子健

　　吳建慶

　　楊進旺

　　蕭忠心

　　洪運華

　　蕭宗信

　　蘇富龍

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148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、被上訴人主張：被上訴人均受僱於上訴人，為大林廠員工。上訴人於民國109年與被上訴人辦理舊制員工結清轉換新制，按舊制年資結算並發給舊制退休金。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（或兩班制）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夜班、小夜班之輪班次數，發給夜點費，且夜點費係由實際到班輪值大、小夜班之人員領取，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，應列入平均工資計算舊制退休金。惟上訴人未將被上訴人所領夜點費列入平均工資，致被上訴人領取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，上訴人並應自附表所示利息起算日，對被上訴人分別負給付遲延之責。為此，依勞退條例第11條、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、勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1項第1款、第3項、第84條之2規定，提起本件訴訟。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，按年息5%計算之利息。

二、上訴人則以：夜點費並非輪班津貼，非經常性給與，係自38年間從值夜餐點輾轉沿革而來，屬單方之恩惠性給與，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，被上訴人為公務員兼具勞工身分，有關其薪資自應適用公務員法令即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，夜點費既未列於該辦法作業手冊所訂平均工資，上訴人自不得將之列入平均工資計算。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。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，然夜點費是否為工資，依前行政院勞工委員會94年6月20日勞動二字第0940032710號函釋應個案認定，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夜點費性質，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等語置辯。

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及假執行之聲請均駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項：

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，三班或兩班輪流作業。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、本件爭點：

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、本院之判斷：

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，三班或兩班輪流作業，上訴人則按實際值勤員工輪值發給大、小夜班夜點費，足認應係被上訴人之工作型態屬於24小時分三班或兩班且區分輪值大、小夜班，上訴人始給付被上訴人夜點費。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不同，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（原審卷第57至67頁、第71至81頁、第85至95頁、第99至109頁、第113至123頁、第127至137頁、第141至151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。雖夜點費金額固定，並不因員工之工作內容、年資、職級不同而有差別，但仍以實際參與輪班工作者始得領取，故夜點費並非為應付臨時性之業務需求而偶爾發放之款項，乃係在特定工作條件下，所形成固定常態工作中可取得之給與，此種雇主因特殊工作條件而對勞工所加給之給付，本質上自應認為係

勞工於該值班時段從事工作之勞務對價。就此而言，夜點費係兩造間就特定之工作條件達成協議，並成為勞工於一般情形下，經常可以領得之給付，其性質上屬勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，符合上揭「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自應屬於工資之一部分。

3.上訴人雖辯稱勞基法並未規定晝夜輪班制雇主應另加給工資，與同法第24條雇主因延長勞工工作時間應另加給延長工時工資之情形不同，被上訴人於受僱之初即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，與從事勞務內容無直接關連性，足認不具勞務對價性云云。惟晝夜輪班工作雖為勞基法第34條第1項規定之合法工作型態，然此僅為勞基法就特殊需求之工作型態所為規定，並不意味雇主若採行該晝夜輪班工作型態時，即可因而免除在該夜間時段工作者之給付對價義務，上訴人所提供之工作態樣雖係三班輪班制，然工資之認定，既係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。且查，夜間工作因違反人體正常生理時鐘，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，是以勞基法第48條乃明文限制童工於此時段內工作，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，雇主對輪值中、夜班之勞工，自需支出較高之薪資，始為衡平。勞基法第34條並未限制勞雇雙方就夜間工作，此一影響人體健康並具潛在危險性之工作型態，約定較優惠之工資給付條件，且夜點費既為輪值中、夜班之勞工所獨有，並係以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，應認具有勞務對價性。上訴人上開所辯，並不足採。

4.上訴人雖辯稱依夜點費發放沿革，可知係由點心演變而來，為雇主體恤夜間輪班工作之勞工所為恩惠性、鼓勵性給與，

金額調整或核定與物價指數較為相關，不具對價性，且夜點費金額固定，不因員工職位、階級、薪資及勞務給付內容有差異，足認夜點費之給付與勞務提供不具對價性云云。惟勞基法第2條第3款就工資所為定義，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，並不影響係屬勞工於夜間工作報償之性質；縱使夜點費之沿革係由實物給與方式改為現金，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，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，雙方就此應有共識及合意，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。又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、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。是夜點費之調整、幅度、核定，亦屬公司內部發給該項費用之設計問題，不影響其性質上為工資之認定，上訴人此一抗辯，自難憑採。

5.上訴人又辯稱其為國營事業，夜點費未列入經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表，上訴人自無從逕將之納入工資，且其係依行政院及經濟部規定實施單一薪給用人費率制度，對於所屬人員工作報酬已於單一薪給中確實反映，其依循經濟部所屬事業之統一作法，自屬適法有據云云。然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，此觀該法第1條規定即明。勞基法公布施行後，國營事業單位固得依其事業性質及勞動態樣與勞工另訂勞動條件，惟所約定之勞動條件仍不得低於勞基法所定之最低標準，且不反對所定條件較勞基法

規定為優。國營事業管理法第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；經濟部亦函釋夜點費為福利措施，不應併入平均工資內，及經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表亦未將夜點費列入等情。但勞基法所定勞動條件既係最低標準，則行政院上開關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準規定，經濟部規定之工資給與之辦法，即均不得低於勞基法所定勞動條件，若有牴觸，自應依勞基法規定為之，始符合規範之意旨。即經濟部有關規定，若與勞基法規定牴觸，仍應以勞基法規定為據。而依國營事業管理法第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，並無特別規定。況國營事業管理法係以國營事業之管理需求目的所制定之法律，勞基法則係就勞動條件之規範目的而制定之法律，兩者間並不具有一般法與特別法之關係，亦無優先適用國營事業管理法之情事。是有關單一薪給制之規定，若與勞基法相互牴觸之處，自仍以勞基法之規定為據，而單一薪給制之目的，僅在於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工資之規定，是夜點費具經常性及勞務對價性，已如前述，自不得以已採用單一薪給制，將具有法定工資性質之夜點費排除於平均工資外，上訴人所辯，即無足採。

6.上訴人復辯以其推行夜點費之恩惠性福利措施早於勞基法公布施行，勞基法施行細則第10條第9款修法前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，前開勞基法施行細則修正時，雖將夜點費之規定刪除，仍應視個案認定，上訴人並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，認夜點費非屬工資云云。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，則夜點費是否屬於工資自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。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，或其自行推論內政部於修法前認為夜點費不應納入工資，而影響夜點費屬工資之認定。上訴人此部分抗辯，亦非可取。

7.綜上，夜點費應屬工資之一部分，自應納入平均工資計算退休金。從而，被上訴人主張夜點費屬於勞基法規定之工資，應列入平均工資以計算退休金一節，即屬有據。

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？

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.夜點費為勞基法第2條第3款規定之工資，既經本院認定如前，則上訴人於被上訴人結清勞退舊制年資時，應將之列入作為平均工資之計算基礎。又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各編號「應補發退休金」欄所示，法定遲延利息自附表各編號「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，被上訴人依勞退條例第11條、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規定，請求上訴人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，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。原審判命上訴人如數給付，並依職權為准、免假執行之宣告，於法並無不合。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、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

九、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　10　　月　　11　　日

勞動法庭

審判長法　官　許明進

法　官　周佳佩

法　官　張維君

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　　11　　日

書記官　林秀珍

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	○○○	109年7月1日	勞動基準法施行前	0.00000	結清前3個月	5,166.6667	209,350	109年8月1日
			勞動基準法施行後	39.50000	結清前6個月	5,300.0000		
2	○○○	109年7月1日	勞動基準法施行前	0.00000	結清前3個月	5,600.0000	220,871	109年8月1日
			勞動基準法施行後	39.50000	結清前6個月	5,591.6667		
3	○○○	109年7月1日	勞動基準法施行前	1.00000	結清前3個月	5,166.6667	206,567	109年8月1日
			勞動基準法施行後	38.00000	結清前6個月	5,300.0000		
4	○○○	109年7月1日	勞動基準法施行前	6.00000	結清前3個月	5,683.3333	223,650	109年8月1日
			勞動基準法施行後	34.00000	結清前6個月	5,575.0000		
5	○○○	109年7月1日	勞動基準法施行前	0.00000	結清前3個月	4,983.3333	172,083	109年8月1日
			勞動基準法施行後	35.00000	結清前6個月	4,916.6667		
6	○○○	109年7月1日	勞動基準法施行前	12.33333	結清前3個月	5,033.3333	226,228	109年8月1日
			勞動基準法施行後	32.66667	結清前6個月	5,025.0000		
7	○○○	109年7月1日	勞動基準法施行前	16.16667	結清前3個月	4,766.6667	218,344	109年8月1日
			勞動基準法施行後	28.83333	結清前6個月	4,900.0000		