臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第224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　　林久雄

000000000000000000

林正和

楊宏元

陳清享

000000000000000000

李憲祈

李耀隆

潘春長

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7月29日臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第180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、按第二審判決書內應記載之事實，得引用第一審判決。當事人提出新攻擊或防禦方法者，應併記載之。判決書內應記載之理由，如第二審關於攻擊或防禦方法之意見及法律上之意見與第一審判決相同者，得引用之；如有不同者，應另行記載。關於當事人提出新攻擊或防禦方法之意見，應併記載之，民事訴訟法第454條定有明文。

二、本件兩造之聲明及就事實與法律之陳述，均引用原判決所記

載。上訴人另辯稱：系爭夜點費係上訴人為體恤輪班勞工補充體力需求，額外所為之食物發放，其後改以發給餐費代之，夜點費金額更與誤餐費、膳雜費等隨物價指數調整，與薪資調整無關，是夜點費為上訴人給予夜間工作勞工勉勵性、恩惠性給與，非勞工工作對價之工資。且上訴人為國營事業，應受國營事業管理法第14條規定拘束，工資應以行政院規定標準定之，而經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）作業手冊（下稱作業手冊）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」並未將夜點費列入平均工資之給與項目，被上訴人對此知之甚詳，自不應將夜點費計入平均工資核算退休金。再者，依勞動基準法（下稱勞基法）施行細則第10條第9款修正意旨及勞委會94年6月20日勞動二字第0940032710號函令意旨，均未明確表列夜點費及誤餐費屬經常性給與工資，而需由個案認定，自不能僅以勞基法施行細則之修正，即謂夜點費需計入平均工資。又被上訴人輪班比例相同，輪班者之日、夜班比例相同，並無較辛勞、安危與否之區別，且夜點費並不因被上訴人作業種類、工作複雜性、經驗、學歷、年資、智力、職級而有不同，被上訴人於任職之初即知必須夜間輪班，亦同意以其薪資作為勞務對價，自應受其拘束，不得再以夜間工作辛勞為由主張夜點費為薪資之一部，而將夜間工作之辛勞度重複評價，否則有違誠信原則。另夜點費為上訴人單方決定、片面給與，雙方並未有將夜點費當作工資一部之意思表示合致存在，自無由構成勞動契約之內容，再依行政院經濟部國營事業委員會88年9月7日經（88）國一字第88540070號函明示所屬事業退休辦法對平均工資之計算未包含夜點費在內，夜點費僅為福利性措施，經濟部95年12月20日亦以經授營字第09520370650號函否准臺灣石油公會將夜點費列入平均工資之請求，故系爭夜點費非屬工資，僅為上訴人恩給性、勉勵性之給與，並非兩造勞動契約合致之約定，自不得列入平均工資計算，被上訴人請求給付退休金差額，於法無

據，此並有臺灣高等法院104年度勞上易字第27號判決可稽等語。

三、本院之判斷：

㈠本院關於系爭夜點費是否屬於工資而應列入平均工資計算退休金之爭點，除後述部分外，其餘攻擊或防禦方法之意見及法律上之意見與第一審判決相同，引用原審判決之記載。

㈡至上訴人雖以前詞為辯。惟查：

⑴依勞基法第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與均屬之，兩造在成立勞動契約時，已知悉工作型態為3班制之輪班，並均認知輪值大、小夜班者即可領取夜點費。可見此項給付就上訴人而言，係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，而被上訴人亦認知其若輪值大、小夜班，即可領取此項給付。故雙方就此應已有共識及合意，並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，自屬工資之一環。系爭夜點費縱由值夜餐點輾轉沿革而來，亦不影響其係在固定輪班工作型態下經常性給與之勞務對價。又通常情形下，工資之給付固可能因工作性質、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，仍得就全體勞工為相同數額之給付，例如伙食津貼及交通津貼等，且此類津貼亦不因遇例假或休假日等而加倍發給，自難以夜點費之給付金額不分年資或級職均屬相同，且遇例假或休假日亦不加倍發，即謂夜點費屬於恩惠性給與。而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。又上訴人並未提出任何證據證明其將系爭夜點費由實物改為金錢給付時，被上訴人有合意或默示合意將系爭夜點費排除在工資之外，自不得單純僅因其等知悉法規變革、解釋函令發佈內容，而仍繼續工作，遽認其等即係同意或默示同意排除系爭夜點費不計入平均工資，上訴人此部分

所辯，尚非可採。

⑵作業手冊貳、二、㈠固規定：「計算平均工資之經常性給與：目前各機構人員之（薪）工資，除單一薪給、延長工作時間工資（超時工作報酬、加班費均屬之）及經本部核定准併入平均工資計算之經常性給與者外，其餘項目不予列入平均工資計算，如確認應列入計算平均工資者應詳述理由，報經本部核可後始得併計」，然退撫辦法第3條已明定：「平均工資依勞動基準法有關規定辦理」，則在無法律授權排除適用勞基法規定之情形下，經濟部單方面於作業手冊規定將平均工資之定義限縮在上開範圍，顯已逸脫退撫辦法第3條之文義規定，難認適法。上訴人執此抗辯系爭夜點費不得列入平均工資計算，尚無可採。

⑶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」等語，然此係明示國營事業應撙節開支，人員待遇及福利為行政院規定標準，惟行政院轄下除經濟部法規外，並包括勞動部及勞基法在內，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，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。是以，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，即不得低於勞基法所定勞動條件，若與勞基法所定保障勞工之勞動條件牴觸，該牴觸部分均不得再援引適用，仍以勞基法之規定為據，始符合規範意旨。況系爭夜點費是否屬於工資之一部分，本屬法院依職權個案判斷之事項，行政機關之解釋雖有參考性質，但無拘束法院之效力。故上訴人上開所辯，無足憑採。

⑷94年6月14日修正勞基法施行細則第10條第9款當時，係認事業單位將具有工資性質之「輪班津貼」或「夜勤津貼」，改以「夜點費」或「誤餐費」名義發放，滋生困擾，因而修法

刪除上開條款之「夜點費」或「誤餐費」規定，至於事業單位仍有以「夜點費」或「誤餐費」發放者，則依勞基法第2條第3 款及令釋理由所列原則，為個案認定，並未否定夜點費屬於工資之性質。又系爭夜點費屬固定輪班工作型態下經常性給與之勞務對價，已如上述，依勞基法第2條第3項規定判斷，自屬工資，是被上訴人主張系爭夜點費應列入平均工資計算退休金，乃符合法令規定，而被上訴人退休後，始知上訴人未將系爭夜點費列入被上訴人平均工資計算退休金，自難謂被上訴人主張自身權益，係違反誠信原則。

⑸系爭夜點費是否屬於工資之一部分，應以個案中系爭夜點費是否為勞工給付勞務之對價，且屬經常性給與作為判斷標準，屬法院應依職權個案判斷之事項。系爭夜點費屬工資之一部分，應列入平均工資計算，既經本院認定如前，則依前開說明，上訴人提出他院判決據為抗辯夜點費非屬工資，不應納入平均工資計算云云，不生拘束本院之效力，自不足採為有利於上訴人之認定。況就夜點費應屬勞基法第2條第3款所謂之工資，應納入平均工資計算退休金乙節，亦有最高法院110年度台上字第44號民事裁定肯認此判斷並無不當可參，是上訴人上開所辯，並無理由。

四、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、勞工退休金條例第11條、廢止前臺灣省工廠工人退休規則第9條第1款之規定，請求上訴人應分別給付被上訴人如原判決附表「應補發退休金」欄所示之金額，及各自如原判決附表「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，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

五、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　　30　　日

勞動法庭

審判長法　官　蘇姿月

法　官　謝雨真

法　官　郭宜芳

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　　30　　日

書記官　盧姝伶