臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第225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　　馬定滿

　　許德良

　　莊廷洲

　　賴南華

　　陳冠鵬

　　王振權

　　吳文益

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177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：勞動基準法（下稱勞基法）施行細則第10條第9款修正意旨應依實質個案認定夜點費之性質，本件

夜點費為特定目的所為額外之給與，其性質並非勞務對價，故非工資。依系爭夜點費之發放沿革、調整幅度與發放方式，其給付係為考量值夜班之勞工生理上有多進食之必要，本諸體恤夜班勞工辛苦之目的，而以補貼相當夜點費額之方式所為勉勵、恩惠性質之給與，歷次調整與發放均由上訴人單方決定，且凡輪值夜班之員工均領取相同金額之夜點費，不因各員工之職位、階級、薪資及勞務給付內容而有差異，足見與勞務並無對價關係，顯非工資。又被上訴人不論輪值早、午、大夜班，工作內容皆屬相同，夜點費金額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夜間工作屬工作之實際型態，其得預先自行調整作息因應，而被上訴人自95年間起即與員工就夜點費是否屬於工資爭執不斷，顯見兩造並無將夜點費當作工資一部之意思表示合致存在，上訴人所給與之夜點費縱屬經常性給與，亦與勞務無對價性。且依國營事業管理辦法第14條及行政院相關函示，夜點費並非核定薪資項目，不得計入平均工資計算等語。

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：

1.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。而被上訴人之工作型態均為24小時分三班固定輪值，並因實際輪值大、小夜班而得領取夜點費，又夜點費金額雖固定，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，為兩造所不爭執。則從此項給付之原因觀之，夜點費顯非為應付臨時性之業務需求而偶爾發放之款項，而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，系爭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，而符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自應屬於工資之一部分。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級職均屬相同，即謂夜點費屬於恩惠性給與，上訴人此部分所辯並無可採。況通常情形下，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級職均屬相同，即謂夜點費屬於恩惠性給與。

2. 上訴人雖又援引臺灣高等法院104年度勞上易字第27號判決，認系爭夜點費與勞務提供無對價關係，非屬工資云云；然被上訴人工作型態係採常態輪班制，輪班並為固定制度，系爭夜點費均分別按輪值晚班次數按月給付，自係勞工提供勞務之對價且為經常性給與而為該條款之工資，依法應計入平均工資以計算被上訴人所得請領之退休金（最高法院96年度台上字第616號判決意旨參照）。且所謂恩惠性給付，乃是雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與；或為單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別（最高法院86年度台上字第255號判決意旨參照）；而系爭夜點費，只要被上訴人有正常輪值夜班即予發給，且輪值夜班已成為被上訴人固定之工作制度，已為

經常性之給與，並非偶發性質，更非不固定之恩惠性給付，前開判決認定結果，與本院有異，對本院自無拘束力，附此敘明。

3.另94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。而國營事業管理法第14條及經濟部退撫辦法之規定，並未將國營事業員工所支領之夜點費排除於工資之外，且於勞動基準法公布施行後，各國營事業單位所約定之勞動條件不得低於勞基法所定之最低標準，若有所抵觸時，自應依勞動基準法規定為之。夜點費是否屬於工資之一部分，本屬法院應依職權個案判斷之事項，行政機關之解釋，僅有參考性質，並無拘束法院之效力，自無從採為有利上訴人之認定。

四、綜上所述，本件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款等規定，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 郭宜芳

法　官 謝雨真

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 葉淑華