臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第228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　鄧振榮

被上訴人　　郭獻聰

　　溫進衡

　　紀良森

000000000000000000

　　林文華

000000000000000000

　　張瑞鑑

　　吳榮勤

共　　同

訴訟代理人　劉思龍律師

　　張雨萱律師

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8月8日臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第155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：被上訴人前均受僱上訴人，已於如附表退休日期欄所示日期退休，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。上訴人廠區係採全天候24小時，編有日班、小夜班及大夜班，被上訴人依三班制或二班制輪流作業，被上訴人在職期間，各班工作內容大致相同，輪值機率大致相當，上訴人均對實際輪值大、小夜班之員工發給大夜班新臺幣（下同）400元、小夜班250元

之夜點費，顯與勞工提供勞務行為具對價關係，屬被上訴人於固定常態工作可得支領之給與，為經常性給付，自屬工資之一部分，應列入平均工資計算舊制退休金。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：勞基法第2條第3款所定工資，應符合經常性給與及勞務對價性之要件，依夜點費發放歷史係著眼於勞工夜間進餐需求所為之恩惠性給與；且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，性質與勞基法施行細則第10條第9款列舉為非工資給付之膳雜費相近，不具勞務對價關係。勞基法並未規定晝夜輪班制雇主應另加給工資，上訴人各班工作內容相同，夜點費之發給未相應增加夜班員工勞務內容，與從事勞務內容無直接關連性，夜點費金額固定，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，並非勞務對價，如認夜點費屬工資，對無法領取夜點費之早班人員造成差別待遇，有違勞基法第25條規定。況上訴人具有24小時全天候、連續性之現場作業性質，員工受僱之際即知悉需夜間工作，得預先自行調整作息以便因應，勞基法亦肯定雇主無須就夜間工作給與額外報酬，夜點費縱為經常性給與，亦無勞務對價性。況上訴人為國營事業，所屬人員待遇福利受國營事業法、經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點、退撫辦法等規定限制，並受經濟部、國營會監

督，退撫辦法作業手冊所附之計算平均工資給予項目表（下稱系爭項目表）未將夜點費列入平均工資，上訴人不得自行將夜點費納入工資。再者，上訴人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，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，應認夜點費非屬工資等語置辯。

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被上訴人均為上訴人之員工，係24小時按日班、小夜班及大夜班之三班制輪流作業，僅服勤時間不同，上訴人均按被上訴人輪值大、小夜班而發給大夜班400元、小夜班250元之夜點費，不因員工之職階或工作內容而異。

㈡被上訴人分別於如附表「退休日期」欄所示日期結清勞退舊制年資，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，被上訴人退休前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。上訴人前發給被上訴人之舊制退休金，並未將夜點費計入被上訴人之平均工資計算。

㈢如應將夜點費計入平均工資計算退休金，被上訴人所短少領取之退休金差額及遲延利息之計算均如附表所載。

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、本院得心證之理由：

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.查上訴人作業方式為24小時全天候開工，採固定之三班輪值制，各班工作性質相同，僅服勤時間不同，上訴人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，足認被上訴人之工作型態屬於24小時分三班且區分輪值大、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消長，惟多數月份均大約額外領取數千餘元，差異尚微一情，有兩造不爭執真正之附表平均夜點費欄所示可稽，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，被上訴人所領取之夜點費金額雖固定，且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，亦為兩造所不爭執，故夜點費實屬被上訴人即勞工於特定工作條件下，固定常態可取得之工作報酬，而非上訴人為應付臨時性之業務需求而偶爾發放之款項，已該當給與經常性之要件。再者，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，一般勞工通常亦不願意在此時段服勤。然就上訴人即雇主而言，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，上訴人對輪值大、小夜班之勞工，自需支出較高之薪資，始為衡平。夜點費既為輪值大、小夜班之被上訴人即勞工所獨有，且係以被上訴人實際輪值工時為計算基準，顯與被上訴人提供勞務間有密切關連性，亦應認具有勞務對價性。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.上訴人雖辯稱依夜點費之制度，係自38年間所為體恤性、恩惠性之值餐夜點輾轉沿革而來，調整幅度未固定與薪資給與無關，不因員工學歷、職位、階級、薪資及勞務給付內容而有差異，性質與膳雜費相近，不具勞務對價關係云云。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。被上訴人每月固定輪值大夜班或小夜班，按月領取夜點費，並非偶一為之，而屬經常性所得報酬，且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。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、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。夜點費金額不因員工之職階或工作內容而異，為兩造所不爭執，則早班人員除未受有

夜間危險工時工作對於勞工之不利益外，亦早已知悉若未輪值大、小夜班即無法領取夜點費，故勞工依勞基法第34條規定輪值日班、小夜班及大夜班之三班，並領取應有之工資，且輪值大、小夜班者可再領取夜點費，並無上訴人所辯稱有勞基法第25條差別待遇存在，上訴人此一抗辯，自非可採。

4.上訴人另辯稱其為國營事業機構，受主管機關經濟部、國營會之監督，而系爭項目表並未將夜點費列入平均工資，不得自行將夜點費納入工資云云。惟查，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，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之最低標準，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，若與勞基法所定保障勞工之勞動條件牴觸，該牴觸部分即均不得再援引適用，仍以勞基法之規定為據。夜點費是否屬工資一部，乃本院職權判斷事項，法院於審理時，仍應本於勞基法之規定，依具體個案認定之，自難以系爭項目表未將夜點費列入平均工資，而為上訴人有利認定，上訴人此部分抗辯，亦屬無據。

5.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，上訴人所辯，亦非可取。

6.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，則上訴人於核給勞退舊制退休金時，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，兩造所為其他主張、陳述並所提之證據，經本院審酌後，認均與本件之結論無礙，爰不一一詳予論述，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	退休日期	退休金基數（個）		平均夜點費（新臺幣，下同）		應補發退休金	利息起算日
1	○○○	111年4月30日	勞基法施行前	0	退休前3個月	4,766.6667元	177,100元	111年5月30日
			勞基法施行後	38.5	退休前6個月	4,600元		
2	○○○	111年3月31日	勞基法施行前	11.5	退休前3個月	4,933.3333元	223,675元	111年4月30日
			勞基法施行後	33.5	退休前6個月	4,983.3333元		
3	○○○	110年3月31日	勞基法施行前	14.83333	退休前3個月	4,666.6667元	205,726元	110年4月30日
			勞基法施行後	30.16667	退休前6個月	4,525元		
4	○○○	111年3月31日	勞基法施行前	10.83333	退休前3個月	5,100元	220,958元	111年4月30日
			勞基法施行後	34.16667	退休前6個月	4,850元		
5	○○○	111年1月31日	勞基法施行前	30	退休前3個月	3,500元	157,500元	111年3月2日
			勞基法施行後	15	退休前6個月	3,500元		
6	○○○	111年3月31日	勞基法施行前	30	退休前3個月	6,116.66667元	270,875元	111年4月30日
			勞基法施行後	15	退休前6個月	5,825元		