臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第229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　廖昱婷

　　鄧振榮

被上訴人　　王清男

　　林明洲

000000000000000000

　　吳俊儀

　　廖洸毅

　　徐成龍

　　趙志華

　　机忠三

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8月1日臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第153號第一審判決提起上訴，本院於111年10月11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、被上訴人起訴主張：被上訴人均受僱於上訴人，已於民國109年7月1日結清舊制退休金年資（机忠三嗣於109年11月29日退休），被上訴人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。因上訴人廠區係採全天候24小時，編有日班、小夜班及大夜班，採三班制輪流作業，被上訴人在職期間均需輪班，各班工作內容大致相同，上訴人均對實際輪值大、小夜班之員工發給夜點費（下稱系

爭夜點費），員工如有代班或請假，則歸代班人領取。系爭夜點費為每月固定領取常態工作中可得支領之給與，與一般公司應付臨時性業務需求，偶一為之的情形有別，屬經常性給付，且依兩造勞動契約內容，均有按上訴人規定輪值大、小夜班之作業需要，上訴人因此發給夜點費，自與勞工提供勞務行為有對價關係，系爭夜點費應為勞基法第2條第3款所定工資。然上訴人未將系爭夜點費計入平均工資計算退休金，致被上訴人所領退休金分別短少給付如附表「應補發退休金」欄所示金額。又依勞基法第84條之2規定，在勞基法施行前之工作年資，應依當時適用之臺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款規定計算退休金給與標準，及依勞基法第55條第3項規定，上訴人應自勞工退休之日起30日內給付退休金，故上訴人應分別自如附表所示利息起算日負給付遲延之責。為此，爰依勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2，及退休規則第9條第1款之規定，提起本件訴訟等語。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，按週年利率5%計算之利息。

二、上訴人則以：系爭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，與夜間工作或超時工作無關，非工作對價，夜點費由食物津貼演變而來，金額不定期調整，調整幅度未固定，調整或核定與物價指數較為相關，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差旅費中之膳雜費相近，不具勞務對價關係，與員工薪給之調整無涉。又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條意旨。況上訴人公司具有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，系爭夜點費縱為經常性給與，亦無勞務對價性。上訴人為國營事業，所屬人員待遇福利受國營事業管理法、經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱經濟部退撫辦法）等規定限制，並受經濟部、國營會監督，經濟部退撫辦法作業手冊所附「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」（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。勞基法施行細則第10條第9款修正時，雖將夜點費之規定刪除，然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，並未巧立名目侵害勞工權益，且當時之施行細則第10條第9款明訂夜點費不屬勞基法第2條第3款之工資，可推論當時之主管機關內政部係認夜點費不應納入工資範疇，勞基法施行後，上訴人之夜點費制度未有重大變革，在個案認定上，不宜任意為與內政部相反之意見，是系爭夜點費非屬工資。又上訴人辦理結清舊制退休金已安排意願調查及召開說明會，被上訴人簽立之年資結清協議書（下稱系爭協議書）第2條亦約定平均工資依系爭項目表辦理，被上訴人知悉舊制結清之平均工資未納入夜點費，並同意簽署系爭協議書，其等於結清後為相反主張有違事理之平等語，資為抗辯。並聲明：被上訴人之訴駁回。

三、原審判決被上訴人全部勝訴，上訴人不服提起上訴，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公司之員工，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，上訴人公司均按被上訴人輪值大、小夜班而發給大夜班新臺幣（下同）

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「結清日期」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。上訴人公司之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系爭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被上訴人得否請求上訴人補發如附表所示之退休金差額暨遲延利息？

六、本院判斷：

㈠系爭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.按工資係謂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之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。故計付被上訴人之工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，且屬經常性之給與。所謂「因工作而獲得之報酬」，係指符合勞務對價性，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，「經常性之給付」，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。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。又工作時間及場所等為工作環境之一部分，均與勞務提出間有密切相關，故如一般觀念可認為是

酬庸或彌補勞工提供之勞務本身之特殊辛勞與負擔，而直接對勞工所提出勞務附加地為更進一步之報償，應可肯認其為工資。

2.經查，上訴人工作型態為24小時分日班、大夜班、小夜班三班輪流作業，系爭夜點費係被上訴人於結清舊制年資前輪值大、小夜班而得申報領取，金額固定，不因工作內容、年資、職級不同，員工一經輪值大、小夜班即得領取，此為兩造所不爭執，且依上訴人作業型態，被上訴人固定輪值大、小夜班，並非偶而為之，與一般公司行號應付臨時性之業務需求偶而為之者有間，且上訴人發給員工夜點費數十年，其給付以夜間輪值為要件，其發給顯非臨時起意或與工作無關，凡此均足認系爭夜點費係因上訴人要求被上訴人於夜間工作，致被上訴人於輪值大、小夜班期間生活作息與常人相反，不利於被上訴人之生活及健康，故特別就夜間工作之勞工就相同工作給予不同待遇，此種因環境、時間等特殊之工作條件而對勞工所提出之勞務所為之給付，其本質應係對於勞工勞務提出之本身所為更進一步之報償，而為被上訴人因特定工作條件所形成常態工作中可取得之給與，屬經常性提供勞務所得之報酬，系爭夜點費之給與即具備經常性之要件。又系爭夜點費係因環境、時間等特殊工作條件而對勞工所增加提出之經常性給付，本質上應屬勞務之對價，堪認屬於勞基法第2條第3款所稱之工資，自不能僅以雇主主觀認定系爭夜點費為恩惠性給與，即否認其為工資之本質，上訴人抗辯系爭夜點費屬恩惠性給與，即無可採。

3.上訴人固以：系爭夜點費發放歷史著眼於勞工夜間進餐需求所為之恩惠性給與，夜點費金額不定期調整，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、學歷等條

件而有差異，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條意旨，況員工並得預先自行調整作息以便因應，縱為經常性給付亦無勞務對價性等語置辯。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，並不影響系爭夜點費屬勞工於夜間工作報償之性質。而被上訴人每月固定輪值大、小夜班，按月領取系爭夜點費，並非偶一為之，而屬經常性所得報酬，且系爭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，均如前述，差旅費中之膳雜費則為勞工偶爾因公出差中給與之膳食補貼，與系爭夜點費為經常性工作所為固定給付之情形不同，尚難比擬適用。又公司是否實行晝夜輪班制，由全廠員工輪值夜班，而非由固定員工專職夜班，乃雇主基於公司管理、員工健康、工作效率、事業特殊性等諸多層面考量，雇主發給員工之費用，是否為工作所附加之報償，仍應視該費用之內容而定，殊難以是否於日間、夜間工作逕為區分，工資之認定，既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。再者，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，系爭夜點費之調整、幅度、核定，亦屬公司內部發給該項費用之設計問題，不影響系爭夜點費性質上為工資之認定。上訴人執前詞抗辯系爭夜點費並非勞務對價，不應列入平均工資計算退休金等語，無足憑採。

4.上訴人另辯稱：上訴人為國營事業，所屬人員待遇福利受國營事業管理法、公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則、經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點、經濟部退撫辦法等規定限制，並受國營會監督，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等語。惟查，被上訴人受僱於上訴人多年，亦認定夜點費為輪值大、小夜班應得費用，應足認兩造就勞工輪值大、小夜班應發給夜點費已有合意，而公司給付各項費用是否應列入工資，並非依各項費用名稱而定，仍須依該費用性質是否具備勞務對價與經常性給付等節為判斷，不受資方內部規範拘束。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，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於勞基法所定最低標準，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最低標準，則於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。況系爭夜點費是否屬工資一部，乃本院職權判斷事項，上訴人所提行政機關之函釋，非勞基法有關工資規定之特別規定，並無拘束法院效力，法院於審理是類事件時，仍應本於勞基法之規定，依具體個案認定之，自難以上訴人所提函釋及國營事業管理法等規定為其有利認定，上訴人此部分抗辯，亦屬無據。

5.至上訴人另以：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，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，應認系爭夜

點費非屬工資等語抗辯。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，夜點費是否屬於工資仍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。而系爭夜點費之發放，究其性質該當勞務對價性及經常性給與之要件，應屬工資之一部分，已如前述，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。

6.又被上訴人固與上訴人簽立系爭協議書而結清舊制年資領取退休金，上訴人並據此抗辯：上訴人已安排意願調查及召開說明會，系爭協議書第2條亦約定平均工資依系爭項目表辦理，被上訴人知悉舊制結清之平均工資未納入夜點費，並同意簽署系爭協議書，其等於結清後為相反主張有違事理之平等語。惟系爭協議書第1條載明：「…，結清舊制年資之標準不得低於勞基法第55條及第84條之2規定之退休金標準。」，兩造達成結清舊制年資之協議，顯以上開勞基法規定為最低標準；又系爭協議書第2條雖約定：「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法』及勞動基準法等相關規定辦理。平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表』之規定辦理；…。」（見原審卷第59至72頁協議書），然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，所約定之勞動條件仍不得低於勞基法所定最低標準，業如前述，且經濟部退撫辦法第3條即已規定：「本辦法所稱基數，指計算事由發生時1個月平均工資。平均工資依勞動基準法有關規定辦理。」，則於計算被上訴人退休金基數即月平均工資，仍應回歸勞基法關於平均工資之規定辦理，亦即，應依勞基法第2條規定認定其工資及平均工資，

作為計算退休金之基礎，本院既認定系爭夜點費屬工資性質，上訴人於結算給付被上訴人舊制年資退休金時，未將該夜點費納入平均工資計算，有違勞基法之規定，且上訴人未將夜點費列入平均工資計算為其既定政策，不具有商議性質，被上訴人本無從反對上訴人之政策，難認被上訴人於簽立協議書時，已表明放棄此部分權利，協議書第1條又已約定結清舊制年資不得低於勞基法所定標準，自難謂被上訴人不得再提起本件訴訟。上訴人以前開理由置辯，仍不足憑採。

7.是依上開說明，系爭夜點費應屬工資之一部分，並應納入平均工資計算退休金。本件被上訴人所為前揭主張，應屬可採。

㈡被上訴人得否請求上訴人補發如附表所示之退休金差額暨遲延利息？

系爭夜點費應列入平均工資計算退休金，經本院認定如前，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編號1至7「應補發退休金」欄所示，法定遲延利息自附表編號1至7「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應給付如附表「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，被上訴人依勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2，及退休規則第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，按週年利率5%計算之利息，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，兩造其餘攻防方法及舉證，經審酌後認不影響判決結果，爰不逐一論述，附此

敘明。

八、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　　18　　日

勞動法庭

審判長法　官　許明進

法　官　張維君

法　官　周佳佩

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　　18　　日

書記官　戴志穎

附表：

編號	姓　名	結清日期	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
1	王清男	109年7月1日	勞基法施行前	7.83333	退休前3個月	5,783.3333元	240,118元	109年8月1日
			勞基法施行後	37.16667	退休前6個月	5,241.6667元		
2	林明洲	109年7月1日	勞基法施行前	1.16667	退休前3個月	3,083.3333元	129,806元	109年8月1日
			勞基法施行後	38.83333	退休前6個月	3,250元		
3	吳俊儀	109年7月1日	勞基法施行前	10	退休前3個月	5,100元	205,875元	109年8月1日
			勞基法施行後	35	退休前6個月	4,425元		
4	廖洸毅	109年7月1日	勞基法施行前	0	退休前3個月	3,883.3333元	158,925元	109年8月1日
			勞基法施行後	39	退休前6個月	4,075元		
5	徐成龍	109年7月1日	勞基法施行前	4.83333	退休前3個月	3,016.6667元	121,253元	109年8月1日
			勞基法施行後	35.16667	退休前6個月	3,033.3333元		
6	趙志華	109年7月1日	勞基法施行前	12	退休前3個月	6,933.3333元	296,600元	109年8月1日
			勞基法施行後	33	退休前6個月	6,466.6667元		
7	机忠三	109年7月1日（109年11月29日退休）	勞基法施行前	14	退休前3個月	4,750元	200,833元	109年8月1日
			勞基法施行後	31	退休前6個月	4,333.3333元		