臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第238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　葉孝慈律師

　　沈怡均律師

被 上訴 人　張森評

　　陳憲正

　　張展福

　　蕭忠信

000000000000000000

　　陳宗勳

　　李金通

　　薛達生

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，上訴人對於民國111年8月18日臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第182號第一審判決提起上訴，本院於111年10月19日辯論終結，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：被上訴人均受僱上訴人，已於民國109年7月1日結清舊制退休金年資，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，被上訴人在職期間依三班制輪流作業，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、小夜班之員工發給夜點費，員工如有代班或請假，則歸代班人領取，夜點費為

每月固定領取常態工作中可得支領之給與，屬經常性給付，並具備勞務對價性，自屬勞基法第2條第3款所定工資之一部分，然上訴人於結清舊制年資時，未將被上訴人所領之夜點費計入平均工資，致被上訴人領取之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（下稱系爭短少金額），並應分別自附表所示之利息起算日（下稱起息日），對被上訴人分別負給付遲延之責，自得向上訴人請求給付退休金差額本息等情。爰依勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2，及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款等規定，並聲明：上訴人應分別給付被上訴人系爭短少金額，及各自起息日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、上訴人則以：伊發放夜點費之源由，係自38年起，為體恤夜間輪值勞工辛勞，因而給付食物，嗣改為點心代金，此屬勉勵性、恩惠性福利措施，且僅限於實際輪值之人始得領取，不具經常性。又夜點費金額，不因勞工之作業種類及複雜性、學經歷、技能、勞力度、勞心度、年資、職級等不同而有異，且於例假、休假工作者，未加倍發放夜點費，與勞基法第39條規定不同，再者，被上訴人於受僱時即知悉並同意三班輪值作業，各班工作性質、地點相同，僅工作時間不同，並無夜班較辛勞、安危之區別，且晝夜輪班屬法定工作型態，與勞基法第24條延長工時應另加給延時工資不同，伊無庸為額外之給付，足見不具勞務對價性，非屬工資。另修正前勞基法施行細則第10條第9款，將夜點費明文排除在工資之外，嗣該條款雖刪除夜點費，惟是否屬工資應依個案認定，而伊於勞基法及施行細則公布施行前即發放夜點費，依伊之發放緣由及目的，並未巧立名目規避工資給付而改為夜點費發放，且伊採單一薪資用人費率制度及工作品評制度而核發之工資，已將夜間輪班時之心力、體力及危險性等因素評量在內，伊為國營事業，所屬人員退休相關待遇並應優先適用狹義法之國營事業管理法（下稱國管法）等相關法令，

伊之工作規則明訂薪資、獎金及津貼標準依經濟部規定辦理，則經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表（下稱系爭給與表），未將夜點費列入平均工資項目，伊不得將夜點費納入工資。另經濟部函釋夜點費為福利性措施，該函示當然為工作規則之一部，被上訴人受僱多年，對此知之甚詳，兩造應有此合意，被上訴人不得於退休後反於此認知而主張夜點費為工資，應納入平均工資計算退休金等語，資為抗辯。

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、兩造不爭執事項如下：

㈠被上訴人均受僱上訴人，張森評、陳憲政、陳宗勳、薛達生為大林廠輕質原油分餾工場技術員，其餘三人為該工場煉油技術員，其等均於109年7月1日結清舊制退休金，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，被上訴人結清舊制年資前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上訴人作業方式為24小時全天候開工，採日班、小夜班、大夜班三班輪流作業。輪值時間為日班上午8時10分至下午4時10分，小夜班為下午4時10分至晚間11時10分，大夜班為晚間11時10分至翌日上午8時10分。各班工作性質相同，服勤時間不同，被上訴人均需輪班。

㈢上訴人按實際值勤員工輪值發給之大、小夜班夜點費於97年1月1日分別調整為新臺幣（下同）400元、250元。員工如有代班或請假，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之系爭短少金額，及自起息日起算之法定遲延利息。

五、兩造爭執事項為：㈠夜點費是否係勞基法第2 條第3 款所規定之工資？應否列入平均工資以計算退休金？㈡被上訴人得否請求上訴人補發如附表所示之系爭短少金額及自起息日起之法定遲延利息？茲分述如下：

㈠夜點費是否係勞基法第2條第3款所規定之工資？應否列入平均工資以計算退休金？

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.經查，上訴人工作型態為24小時採三班輪流作業，各班工作性質相同，僅服勤時間不同，上訴人均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，且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、小夜班或值夜已具有常態性，與為因應臨時性之業務需求，偶而為之者有間。是以夜點費既在特定工作條件下，形成固定常態工作中可取得之給與，制度上具有經常性，且為實際輪值夜班之勞工所獨有，與勞工提供勞務有密切關連性，具有勞務對價性。則被上訴人因輪值夜班而領取之夜點費，應符合勞務對價性及經常性

給與之要件，依勞基法第2條第3款規定，應屬於工資之性質，為工資之一部分。其次，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，勞工通常亦不願意在此時段服勤。然就雇主而言，能因日夜輪班制作業而充分利用及維護設備及產能並獲得較多利益，是相較於日班勞工，雇主對輪值夜班或值夜之勞工，支出較高之薪資，始為衡平。上訴人抗辯被上訴人受僱時即知悉並同意三班輪值作業，輪班制係法定工作型態之一，雇主毋庸為額外給付，則夜點費即不具經常性及勞務性，屬恩惠性給與云云，洵屬無據。

3.上訴人又辯稱：被上訴人輪值各班工作性質、地點及比例相同，且夜點費發放沿革，係著眼於勞工夜間進餐需求，自食物津貼演變為金錢給付所為之恩惠性、鼓勵性給與，不因員工工作種類及複雜性、經驗、年資、職級等而有異，上訴人亦未於例假日加倍發給夜點費，夜點費更與勞基法第24條之延時加班費不同，足認不具勞務對價性，非屬工資云云。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，並不影響夜點費屬勞工於夜間工作報償之工資性質。縱使夜點費之沿革，係由餐點實物給與之方式改為現金而來，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，即可領取此項夜點費給付，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，雙方就此夜點費之給付應已有共識及合意。再就工資之給付，一般而言，雖可能因工作種類、性質、學歷、經驗、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，仍得為相同數額之給付，如伙食津貼及交通津貼等，自難僅以夜點費之給付金額，與工作種類、複雜性、學經歷、技能、職級、勞心、勞力度等無關，逕認係屬恩惠性給與而不具勞務對價性。又本

院認定夜點費之發放，該當勞務對價性及經常性給與之要件，屬工資之一部分，如前所述，不因夜點費之調整、核定係由上訴人內部所為，及被上訴人受僱時已知悉需輪值工作，或上訴人未於例假日工作加倍發給夜點費，或夜點費與勞基法第24條之延時加班費不同，即認為夜點費不應納入工資，並影響夜點費屬於工資之認定。故上訴人上開所辯，自無足採。

4.上訴人另辯稱：修正前勞基法施行細則第10條第9款，將夜點費明文排除在工資之外，嗣該條款雖刪除夜點費，應視個案認定，而上訴人發放之目的、緣由，非為規避工資給付而巧立名目，不因勞基法施行細則上開條款修正，遽認夜點費具有工資性質；且上訴人為國營事業，就退休相關待遇之計算應優先適用國營事業相關法令，依國管法第14條規定，國營事業應以行政院規定標準為開支，經濟部函釋及系爭給與表未將夜點費列入平均工資之給與項目，且被上訴人已知悉夜點費屬恩惠性給與，且應受經濟部函釋及工作規則明訂薪資標準依經濟部規定辦理，上訴人不得自行將夜點費納入工資，被上訴人受僱多年，對此知之甚詳，不得於退休後主張將夜點費納入平均工資計算退休金云云。然查修正前之勞基法施行細則第10條第9款雖將「夜點費」排除勞基法第2條第3款所稱「經常性給與」之外，惟於94年修正刪除「夜點費」，上訴人自不得以當時發給名目為「夜點費」推論本件夜點費非屬工資。其次，上開修正刪除夜點費之理由係為避免雇主巧立名目，規避將該給付列入平均工資計算，應依個案認定是否屬於工資。而本院認定夜點費之發放，該當勞務對價性及經常性給與之要件，屬工資之一部分，如前所述，不因上訴人在修正前即開始發放夜點費，或行政機關（如經濟部等）曾函釋夜點費不應納入工資，而影響本件夜點費屬工資之認定。再者，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。又依國管法第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，是國管法、退撫辦法等法規，不得低於勞基法所定勞動條件，若有所牴觸時，應依勞基法規定為據。且國管法、退撫辦法等法規，僅在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之工資之適用，自不得將本件同屬工資性質之夜點費排除於平均工資外，亦不得因上訴人屬國營事業單位，即可推認勞工已同意捨棄將夜點費列入平均工資之範圍，或被上訴人有違反締約認知之情。又上訴人於原審提出之工作規則第1條前段規定：本規則係依據勞基法訂定等語（見原審卷第97頁），足見上訴人明知兩造約明應依據勞基法規定訂定工作規則，自非因適用經濟部之系爭給與表，即排除勞基法之適用。而夜點費是否屬於勞基法第2條第3款所規定之工資之一部分，屬法院應依職權個案判斷事項，上訴人所提之行政機關函釋或其他民事事件判決等，僅具有參考性質，並無拘束本院之效力，本院仍應本於勞基法規定，依具體個案認定之，尚難以上訴人所提之函釋、判決及國管法等法規規定，為其有利認定，故上訴人此部分抗辯，亦無足採。

5.綜上，夜點費屬工資之一部分，應納入平均工資計算退休金。從而，被上訴人前開主張，即屬可採。

㈡被上訴人得否請求上訴人補發如附表所示之系爭短少金額及自起息日起之法定遲延利息？

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

工退休金條例第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.經查，夜點費係屬工資之一部分，應納入平均工資計算退休金乙節，如前所述。其次，夜點費如應計入平均工資，則被上訴人各得領取之退休金差額即為系爭短少金額，及各自起息日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息乙節，為兩造所不爭執，則被上訴人依前開規定，請求上訴人分別給付上開金額及利息，均屬有據。

六、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、退休規則第9條第1款等規定，請求上訴人給付系爭短少金額及加計自起息日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，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，兩造其餘攻擊防禦及舉證，經審酌後認並不影響判決結果，爰不一一贅論，附此敘明。

七、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　　11　　月　　2　　日

勞動法庭

審判長法　官　洪能超

法　官　李珮妤

法　官　楊淑珍

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　2　　日

書記官 葉淑華

附表：

編號	員工姓名	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	張森評	109 年7 月1 日	勞動基準法施行前	5.66667	結清前3 個月	4,983.3333元	214,283 元	109 年8 月1 日
			勞動基準法施行後	37.33333	結清前6 個月	4,983.3333元		
2	陳憲正	109 年7 月1 日	勞動基準法施行前	3.5	結清前3 個月	4,983.3333元	206,733 元	109 年8 月1 日
			勞動基準法施行後	38.5	結清前6 個月	4,916.6667元		
3	張展福	109 年7 月1 日	勞動基準法施行前	0	結清前3 個月	5,700 元	195,067 元	109 年8 月1 日
			勞動基準法施行後	38	結清前6 個月	5,133.3333元		
4	蕭忠信	109 年7 月1 日	勞動基準法施行前	10.16667	結清前3 個月	4,633.3333元	215,467 元	109 年8 月1 日
			勞動基準法施行後	34.83333	結清前6 個月	4,833.3333元		
5	陳宗勳	109 年7 月1 日	勞動基準法施行前	2.66667	結清前3 個月	4,766.6667元	192,258 元	109 年8 月1 日
			勞動基準法施行後	36.33333	結清前6 個月	4,941.6667元		
6	李金通	109 年7 月1 日	勞動基準法施行前	6	結清前3 個月	4,983.3333元	215,208 元	109 年8 月1 日
			勞動基準法施行後	37	結清前6 個月	5,008.3333元		
7	薛達生	109 年7 月1 日	勞動基準法施行前	0	結清前3 個月	4,933.3333元	202,667 元	109 年8 月1 日
			勞動基準法施行後	40	結清前6 個月	5,066.6667元		