臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第242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　周中臣律師

被上訴人　　林萬年

　　孫圳良

　　陳德聰

000000000000000000

　　黃文田

　　吳建賢

　　張聖弘

　　林清雄

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22日臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第172號第一審判決提起上訴，本院於111年10月18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，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：自上訴人發放夜點費歷史沿革觀之，係考量值夜班勞工生理上多進食必要，本諸體恤值夜班勞工辛勞之目的，以貼補相當夜點費額之方式所為恩惠性、鼓勵性給與，且夜點費金額係由食物津貼演變而來，隨物價指數調整，與勞務不具對價性。上訴人發放夜點費金額固定，不因員工本薪高低、工作種類、複雜性、年資、職級等不同而有差異，於例假、休假日工作亦不加倍發給，與加班費計算不同，顯非勞務對價，且夜點費只需符合輪班人員夜點費報支規定要件即可請領，並非以特定工作為限，足見系爭夜點費不具經常性，不應列為工資。又經濟部國營事業委員會88年9月7日經（88）國一字第88540070號函釋已敘明夜點費屬公司鼓勵及感念員工上夜間班之辛勞所給之點心費，屬福利性措施，與夜勤津貼乃屬二義，上訴人為國營事業受經濟部監督，按此辦理員工工資事項，被上訴人受僱上訴人多年，應明確知

悉上開函釋內容及上訴人之工資計算方式，任職期間皆無異議，其等於退休後主張退休金差額，有違誠信原則。此外，上訴人於勞基法頒布施行前即發放夜點費與事業輪班員工，並非為規避平均工資之給付責任而將津貼改為夜點費名義，僅需員工有值大、小夜班即會支付，上訴人與員工訂立勞務契約之初，即考量上訴人之工作性質，並反應於約定之工資上，夜點費之支付實非因員工勞務額外付出而發放，而屬體恤員工夜間工作進食需求所為之恩惠性給與，並非工資等語，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，被上訴人結清年資前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。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，上訴人所屬工作廠區之工作型態為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，被上訴人主張應納入平均工資計算退休金，即屬有據。

3.上訴人固以：依上訴人發放夜點費沿革、夜點費金額隨物價指數調整，發放金額固定，不因員工本薪高低、工作種類、複雜性、年資、職級等不同而有差異，於例假、休假日工作不加倍發給，系爭夜點費屬恩惠性給與，非勞務對價，且符合報支規定即可請領，不具經常性，不應列為工資。上訴人於勞基法頒布施行前即發放夜點費與事業輪班員工，並非為規避平均工資之給付責任而將津貼改為夜點費名義，夜點費之支付實非因員工勞務額外付出而發放，屬體恤員工夜間工作進食需求所為之恩惠性給與等語置辯。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與均屬之，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。而被上訴人每月固定輪值大夜班或小夜班，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，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，而影響其屬工資之認定。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，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，尚難憑採。

4.上訴人另辯稱：上訴人為國營事業受經濟部監督，上開經濟部函釋已敘明夜點費屬福利性措施，上訴人應按此辦理員工工資事項，被上訴人受僱上訴人多年明知此節，任職期間皆無異議，於退休後主張退休金差額，有違誠信原則等語。惟查，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，然被上訴人受僱上訴人期間，均為適用勞基法之員工，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，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，自難以上訴人所提經濟部函釋為其有利認定，上訴人此部分抗辯，亦屬無據。

5.上訴意旨復以：上訴人採固定輪班制，每人輪值白班、夜班情形相同，已將輪值夜班情形考慮在內訂定薪給，無因輪值夜班產生差別待遇問題，夜點費應為工資以外之恩惠給與；國營事業個別勞工職位、職等之待遇，悉依法令決定，國營事業各項給與，亦依經濟部依法訂定，不會違反勞基法，國營事業人員待遇只會優於或高於勞基法所定最低標準，原判決誤認夜點費為工資，進而論以國營事業相關法令抵觸勞基

法，違反論理法則等語置辯。然被上訴人既為適用勞基法之勞工，其等請領退休金關於工資、平均工資計算事項，本應按勞基法所定標準認定勞動條件有無抵觸勞基法，系爭夜點費既經本院認定具給與經常性及勞務對價性，而屬工資性質，上訴人自不得將夜點費排除於平均工資外。又雇主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，不因工作型態是否為輪班制而有差異。系爭夜點費領取之條件為夜間工作，與日班員工相較具備特殊差異之工作條件，屬經常性提供勞務所得報酬，既經本院認定如前，上訴人所執前揭理由，仍非可取。

6.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　　25　　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　　25　　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	林萬年	109年7月1日	勞基法施行前	6	退休前3個月	6,233.3333元	238,000元	109年8月1日
			勞基法施行後	34	退休前6個月	5,900元		
2	孫圳良	109年7月1日	勞基法施行前	14.16667	退休前3個月	4,983.3333元	222,194元	109年8月1日
			勞基法施行後	30.83333	退休前6個月	4,916.6667元		
3	陳德聰	109年7月1日	勞基法施行前	2.33333	退休前3個月	5,600元	197,567元	109年8月1日
			勞基法施行後	34.16667	退休前6個月	5,400元		
4	黃文田	109年7月1日	勞基法施行前	0	退休前3個月	5,016.6667元	200,200元	109年8月1日
			勞基法施行後	38.5	退休前6個月	5,200元		
5	吳建賢	109年7月1日	勞基法施行前	0.5	退休前3個月	4,966.6667元	203,646元	109年8月1日
			勞基法施行後	38.5	退休前6個月	5,225元		
6	張聖弘	109年7月1日	勞基法施行前	3	退休前3個月	5,216.6667元	211,667元	109年8月1日
			勞基法施行後	38	退休前6個月	5,158.3333元		
7	林清雄	109年7月1日	勞基法施行前	12.33333	退休前3個月	4,666.6667元	212,994元	109年8月1日
			勞基法施行後	32.66667	退休前6個月	4,758.3333元		