臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第248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　林小燕律師

被 上訴 人　周明村

王國雄

胡振興

000000000000000000

鄭宗猛

賴鵬旭

施惠方

朱俊豪

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1日臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第186號第一審判決提起上訴，本院於111年10月26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：被上訴人均受僱於上訴人，上訴人並已分別自附表「舊制年資結清轉換日期」欄所示日期與被上訴人結算舊制退休金年資，因被上訴人於任職期間，皆有參與上訴人全天候24小時按日班、小夜班、大夜班等3班制或兩班制輪流作業，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、小夜點費新臺幣（下同）400元、250元，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，為勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款所定工資。惟上訴人未將被上訴人所領之夜點費列入平均工資計算退休金，致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，及臺灣省工廠工人退休規則（民國89年9月25日廢止，下稱退休規則）第9條第1款規定，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：夜點費係源於上訴人之臺灣油礦探勘處於38年1月24日簽請核准夜間膳食津助，嗣後於41年11月4日函示各礦場鑽井工凡連續輪值夜班8小時，可津貼餐費1餐，故考量值夜班勞工生理上有多進食之必要，本諸體恤值夜班勞工辛勞之目的，以補貼相當於夜點費額之方式所為恩惠性給與，非工作對價，且金額不定期調整，調整幅度未固定，並非兩造議定之工資，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差旅費中之膳雜費相近，不具勞務對價關係涉。又夜點費之發給，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。又勞基法施行細則第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，足見本件夜點費非屬工資。要難以上開法令修正為由，遽認夜點費具有工資之性質。另上訴人為國營事業機構，所屬員工之待遇應優先適用國營事業管理法（下稱國管法）、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（下稱退撫辦法）及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（下稱系爭給與表）等規範之拘束，非得由勞雇雙方另行協議工資。再依國管法第14條規定，國營事業應以行政院規定標準為開支，依經濟部函示、行政院經濟部國營事業委員會函釋及系爭給與表，均未認定夜點費應納入工資計算平均工資，上開函示為員工周知，得作為工作規則之一部，兩造俱受拘束，無再適用勞基法之餘地。另縱認應適用勞基法，惟夜點費不具給付經常性及勞務對價性，非屬工資，被上訴人受僱多年，就此知之甚詳，且兩造多年就此爭論不斷，被上訴人所屬台灣石油工會第一分會先前多次函請將夜點費列入平均工資計算退休金，均遭經濟部否准，且迄未變更，兩造亦有未將夜點費當作工資之意思合致，被上訴人不得於退休後主張夜點費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被上訴人均受僱於上訴人，並分別於附表「舊制年資結清轉換日期」欄所示之日結算舊制年資，被上訴人各於勞基法施行前、後之結清舊制年資前3個月、6個月之期間，均分別領有上訴人所核發之夜點費，其平均夜點費各如附表「平均夜點費」欄所示；被上訴人之退休基數，分別如附表「退休金基數」欄所示。

㈡上訴人為24小時全天候連續性現場作業之工作型態，其工廠作業方式採24小時按早班、小夜班及大夜班之3班輪流作業，各班工作性質相同，僅服勤時間不同，為被上訴人於受僱時即已知悉，並為勞動契約之內容。

㈢被上訴人受僱期間，上訴人均按其等輪班之輪班班次及時間核發夜點費，金額曾經多次調整。

㈣上訴人核發之夜點費，係針對勞動契約存續中有輪值大、小夜班之工作人員為給與，勞工按日或按月工作持續到一定時點，即固定可預期獲得一定之金額，不因作業種類而有差別，僅總金額因輪值天數而有差異。

㈤上訴人之前發給被上訴人之退休金，未將夜點費計入被上訴人之平均工資。若認夜點費應計入平均工資，則上訴人分別短少發給被上訴人之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，並無違勞基法第25條規定意旨。上訴人抗辯依法輪班制係工作型態之一，雇主毋庸為額外給付，夜點費屬恩惠性給與，若認屬工資，有違勞基法第25條規定云云，洵屬無據。

3.上訴人雖辯稱：夜點費發放沿革，係著眼於勞工夜間進餐需求，以補貼相當於夜點費額之方式所為恩惠性給與，金額調整與物價指數較為相關，性質與膳雜費相近，上訴人發放之夜點費金額固定，不因員工工作種類、經驗、年資、職級等而有異，且未相應增加夜班勞務內容，與從事勞務無直接關連性，員工得預先自行調整作息以便因應，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。又膳雜費為勞工偶爾因公出差中給與之膳食補貼，與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。再就工資之給付，一般而言，雖可能因工作性質、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與學經歷、技能、職級、勞心、勞力度等無關，逕認係屬恩惠性給與，不具勞務對價性。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，自不因夜點費之調整、幅度、核定係由上訴人內部所為，及被上訴人得預先調整作息以因應輪值工作，即認為夜點費不應納入工資，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.上訴人又辯稱：修正前勞基法施行細則第10條第9款規定夜點費不屬於勞基法第2條第3款之工資，嗣該條款於94年雖修正刪除夜點費，惟上訴人在勞基法制定前即發放夜點費，未巧立名目以夜點費發放，迄今夜點費制度並無重大變革，足認夜點費非屬工資；又其為國營事業，均受限於國管法、經濟部等行政法規，並應優先適用，行政院經濟部國營事業委員會函釋及系爭給與表，夜點費均未認定應納入工資計算平均工資，自無再適用勞基法之餘地，縱認應適用勞基法，惟夜點費並非工資，且兩造多年就此爭論不斷，未將夜點費當作工資之意思合致，被上訴人不得於退休後主張夜點費應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年已修正刪除「夜點費」，故上訴人自不得以當時發給名目為「夜點費」或推論當時主管機關內政部之意見，遽認本件夜點費非屬工資。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，應屬工資之一部分，如前所述，不因上訴人在修正前即開始發放夜點費，或內政部、行政院經濟部國營事業委員會等行政機關曾函釋夜點費不應納入工資，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。是國管法及退撫辦法等法規，自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。況國管法或退撫辦法等法規，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，且依退撫辦法第3條規定：「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。」，是於計算被上訴人結清舊制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。上訴人未將夜點費列入計算平均工資，低於勞基法規定，有礙勞工權益，應補給被上訴人結清舊制年資之差額退休金，始符規定，故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，即可推認所屬勞工已同意捨棄將夜點費列入平均工資之範圍，不得再為本件之請求。再者，夜點費是否屬於工資之一部分，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，上訴人此部分抗辯，亦無足採。

5.末者，94年6 月20日改制前行政院勞工委員會（現為勞動

部)發布勞動2字第0940032710號令（下稱系爭令函），闡釋勞基法施行細則第10條第9款有關「夜點費」及「誤餐費」是否為工資及刪除理由，已敘明夜點費如係雇主體恤夜間輪班工作之勞工，給予購買點心費用，非屬工資，如係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，因而修法刪除該條款之「夜點費」或「誤餐費」規定，嗣後事業單位仍有以「夜點費」或「誤餐費」發放者，則依勞基法第2 條第3 款及上開原則，個案認定（見原審卷第97頁）。意即系爭令函意旨並非謂夜點費非屬工資，而係依個案認定。則上訴人辯稱：系爭令函已認定夜點費非屬勞工工作之對價，不應認屬工資云云（見本院卷第59頁），顯有所誤解，並不足採，亦併指明。

6.綜上，夜點費既屬工資之一部分，自亦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　　9　　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　　9　　日

書記官　曾允志

附表：

編號	姓名	舊制年資結清轉換日期	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	周明村	109年7月1日	勞基法施行前	6	結清前3個月	5,250元	219,892元	109年8月1日
			勞基法施行後	37	結清前6個月	5,091.6667元		
2	王國雄	109年7月1日	勞基法施行前	15	結清前3個月	5,033.3333元	226,500元	109年8月1日
			勞基法施行後	30	結清前6個月	5,033.3333元		
3	胡振興	109年7月1日	勞基法施行前	2.33333	結清前3個月	4,933.3333元	165,094元	109年8月1日
			勞基法施行後	31.66667	結清前6個月	4,850元		
4	鄭宗猛	109年7月1日	勞基法施行前	6	結清前3個月	5,200元	217,125元	109年8月1日
			勞基法施行後	37	結清前6個月	5,025元		
5	賴鵬旭	109年7月1日	勞基法施行前	4	結清前3個月	5,200元	216,775元	109年8月1日
			勞基法施行後	39	結清前6個月	5,025元		
6	施惠方	109年7月1日	勞基法施行前	1	結清前3個月	4,900元	205,233元	109年8月1日
			勞基法施行後	40	結清前6個月	5,008.3333元		
7	朱俊豪	109年7月1日	勞基法施行前	6	結清前3個月	6,283.3333元	242,900元	109年8月1日
			勞基法施行後	36	結清前6個月	5,700元		