臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第249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　　周黃保安

　　陳秋宰

　　林惠明

　　林宏奇

　　陳世璋

　　王清量

　　蔡清源

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187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：上訴人為經濟部所屬國營事業，對所屬人員之薪資、待遇、福利應優先適用國營事業管理法、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法等相關規定辦理，排除勞基法之適用，74年10月14日司法院第7期司法業務研究會意見亦認國營事業受僱人員退休應適用前開辦法。系爭夜點費並非「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」所載項目，且行政院經濟部國營事業委員會88年9月7日經（88）國一字第88540070號函亦載明所屬事業平均工資計算未包含夜點費，夜點費僅為福利性措施，依國營事業管理法第14條規定，上訴人即不得為標準以外之開支，被上訴人受僱上訴人多年，就此知之甚詳，不得於退休後反於前開認知請求將夜點費納入平均工資計算退休金。縱認本件有勞基法之適用，惟勞基法第2條第3款所定工資，應依具體個案認定是否符合因工作獲得之報酬，及為經常性給與之要件。系爭夜點費並非輪班津貼，非經常性給與，為上訴人單方照顧夜間

員工體力消耗目的之花費，係自值夜餐點輾轉沿革而來，著眼於員工夜間進餐之需求，而屬恩惠性給與，與夜間工作或超時工作無關，非工作對價。夜點費之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款所列差旅費中之膳雜費相近，與勞務不具對價關係，亦與員工薪給調整無涉，非屬工資，依上訴人最初發放時點及目的以觀，早於勞基法施行細則第10條於74年2月27日公布施行，難認上訴人係為規避工資之給付責任而巧立夜點費之名。上訴人各員工輪值各班比例大致相同，各班工作內容相同，僅工作時間不同，上訴人無庸以夜點費為名給付輪值大、小夜班之勞工較多工作報酬，上訴人發給夜點費亦未相對應增加夜班員工勞務內容，且上訴人發放夜點費僅限夜間工作人員即可請領，金額固定一致，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，本質為鼓勵員工不要排斥夜間工作，及感念夜間工作人員辛勞而制訂之福利措施，不具勞務對價性。又系爭夜點費為上訴人出於勉勵恩惠之單方決定、片面給與性質，無庸被上訴人有何意思表示，與工資成為勞動契約內容，須經雙方意思表示合致而成立不同，系爭夜點費並非勞動契約之內容。經濟部於勞基法施行細則第10條第9款修正刪除夜點費後，迄未變更夜點費不得列入平均工資之見解，尚難以前開法令修正認定夜點費具工資性質等語，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上開廢棄部分，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上訴人均受僱於上訴人，並分別於附表「結清日期」欄所示之日結算舊制年資，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；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，為上訴人於受僱時即已知悉，並為勞動契約之內容。

㈢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上訴人之前發給上訴人之退休金，未將夜點費計入上訴人之平均工資。若認夜點費應計入平均工資，則上訴人分別短少發給上訴人如附表「應補發退休金」欄所示之退休金，上訴人應給付之利息起息日亦如附表「利息起算日」所示。

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，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上訴人於夜間工作，致上訴人於輪值大、小夜班期間生活作息與常人相反，不利於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。

3.上訴人雖以：系爭夜點費非經常性給與，性質與勞基法施行細則第10條第9款所列差旅費中之膳雜費相近，系爭夜點費為上訴人片面給與之恩惠性給與，且各班工作內容相同，僅

工作時間不同，上訴人發給夜點費未相對應增加夜班員工勞務內容，金額固定一致，不因作業種類、學經歷等有所差異，依起源、沿革、性質、調整及發放方式，均足認系爭夜點費之給與不具勞務對價性，上訴人並非為規避工資給付責任而巧立夜點費，尚難以勞基法施行細則第10條第9款修正刪除夜點費，認定夜點費具工資性質等語置辯。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，並不影響系爭夜點費屬勞工於夜間工作報償之性質。而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），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，而非依形式上數額是否同一，推認該等給付非屬工資，上訴人抗辯系爭夜點費非屬勞務對價之經常性給付，不應列入平均工資計算退休金等語，尚無可採。又勞基法施行細則第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，而影響其屬工資之認定，上訴人此部分抗辯亦非可取。

4.上訴人另辯稱：上訴人為經濟部所屬國營事業，應排除勞基

法之適用，司法院第7期司法業務研究會意見亦認應適用經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法。經濟部未將夜點費列入計算平均工資給與之項目，行政院經濟部國營事業委員會88年9月7日經（88）國一字第88540070號函已載明所屬事業平均工資計算未包含夜點費，夜點費僅為福利性措施，依國營事業管理法第14條規定，不得將夜點費列入平均工資計算退休金，上訴人受僱上訴人多年，就此知之甚詳，不得於退休後請求將夜點費納入平均工資計算退休金，系爭夜點費並非兩造合意之勞動契約內容等語。惟上訴人受僱上訴人數十年，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。又上訴人雖為經濟部所屬國營事業，然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，抵觸勞基法之規定時，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，上訴人所提司法業務研究會意見、行政機關函釋，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，自難以上訴人所提前開意見、函釋及國營事業管理法之規定為其有利認定，上訴人此部分抗辯，尚屬無據。

5.上訴意旨復以：晝夜輪班屬勞基法第34條第1項法定工作型態，勞基法未規定晝夜輪班制雇主應另加給工資，上訴人公

司輪班比例相同，各班工作內容相同，例、休假日未加倍發給夜點費，夜點費發給未相應增加夜班員工勞務內容，非勞務對價，如認夜點費屬工資，有違勞基法第25條意旨。又員工受僱之際即知悉需夜間工作，可預先調整作息以便因應，縱夜點費為經常性給與，亦無勞務對價性。依上訴人支給辦法，縱勞工於夜點提供勞務，但有領取點心費者，即不能領取夜點費，足見並非夜間工作勞工必然可領取，與勞務不具對價性。況夜點費並非薪資項目，上訴人得任意調整金額，顯見夜點費係上訴人給與之福利性措施，夜點費僅實際輪班之人方可領取，不具備經常性給與性等語置辯。惟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，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。又雇主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，非依形式上數額是否同一、公司內部規範所設請領條件，推認其性質非屬工資，且系爭夜點費之調整、幅度、核定，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，上訴人所執前揭理由，仍非可取。

6.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	周黃保安	109年7月1日	勞基法施行前	1.66667	結清前3個月	5,033.3333元	184,606元	109年8月1日
			勞基法施行後	36.33333	結清前6個月	4,850元		
2	陳秋宰	109年7月1日	勞基法施行前	13.33333	結清前3個月	4,850元	223,792元	109年8月1日
			勞基法施行後	31.66667	結清前6個月	5,025元		
3	林惠明	109年7月1日	勞基法施行前	8.83333	結清前3個月	5,150元	229,942元	109年8月1日
			勞基法施行後	36.16667	結清前6個月	5,100元		
4	林宏奇	109年7月1日	勞基法施行前	6	結清前3個月	4,983.3333元	194,608元	109年8月1日

（續上頁）

			勞基法施行後	33.5	結清前6個月	4,916.6667元		
5	陳世璋	109年7月1日	勞基法施行前	15.5	結清前3個月	5,150元	232,242元	109年8月1日
			勞基法施行後	29.5	結清前6個月	5,166.6667元		
6	王清量	109年7月1日	勞基法施行前	13.5	結清前3個月	4,983.3333元	222,150元	109年8月1日
			勞基法施行後	31.5	結清前6個月	4,916.6667元		
7	蔡清源	109年7月1日	勞基法施行前	2.16667	結清前3個月	5,033.3333元	189,439元	109年8月1日
			勞基法施行後	34.33333	結清前6個月	5,200元		