臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第261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　　王銀泉

　　蔡進惠

　　黃清源

　　林福奇

　　陳國輝

　　羅榮茂

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9月7日臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第206號第一審判決提起上訴，本院於111年11月16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、按第二審判決書內應記載之事實，得引用第一審判決。當事人提出新攻擊或防禦方法者，應併記載之。判決書內應記載之理由，如第二審關於攻擊或防禦方法之意見及法律上之意見與第一審判決相同者，得引用之；如有不同者，應另行記載。關於當事人提出新攻擊或防禦方法之意見，應併記載之，民事訴訟法第454條定有明文。

二、本件兩造之聲明及就事實與法律之陳述，均引用原判決所記載。上訴人另辯稱：夜點費係由實物點心之發放改為固定金額支給，不論被上訴人職務高低、薪資多寡，所領取之夜點

費計費標準均相同，足證夜點費與勞務提供不具對價性，且夜點費僅限於輪值大、小夜班及其他夜勤人員方可領取，若調職、請人代班或請假則歸代班人領取，與經常性給與之工資有間，參照臺灣高等法院民國104年度勞上易字第27號判決意旨，晝夜輪班為法所明定之工作型態，勞動基準法（下稱勞基法）並無雇主應另加給工資之規定，且員工受僱之時，即已知悉此輪班工作型態，各員工之輪值夜班時數大致相同，自無庸以夜點費為名給付輪值大、小夜班之勞工較多之工作報酬。又經濟部104年9月4日經授營字第10420367190號函認定夜點費並非勞基法所稱工資，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號函亦明示所屬事業退休辦法對平均工資之計算未包含夜點費在內，而國營事業管理法（下稱國管法）與勞基法間並無法源位階關係，被上訴人既為國營事業人員，其退休金之計算應優先適用狹義性質之國管法等相關規範，被上訴人明知夜點費並非工資，經濟部函文之規定當然作為工作規則之一部，其規定亦未低於勞基法之標準，被上訴人自應受其拘束。再者，依勞基法第2條第3款、修正前同法施行細則第10條之規定，夜點費均非屬工資，原判決未依夜點費之時空背景、制定沿革歷史、給付目的、條件及方法等，依具體個案審酌認定，顯有不當等語。

三、本院之判斷：

㈠本院關於系爭夜點費是否屬於工資而應列入平均工資計算退休金之爭點，除後述部分外，其餘攻擊或防禦方法之意見及法律上之意見與第一審判決相同，引用原審判決之記載。

㈡至上訴人雖以前詞為辯。惟查：

⑴依勞基法第2條第3款就工資所為定義，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，兩造在成立勞動契約時，已知悉工作型態為3 班制之輪班，並均認知輪值大、小夜班者即可領取夜點費。可見此項給付就上訴人而言，係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，而被上訴人亦認知其若輪值大、小夜班，即可領取此項給付。故雙方就此應已有共識及合意，並已具備在固定輪班工作型態下「勞務對價」及「經常性給與」之性質，自屬工資之一環。又系爭夜點費縱由值夜實物餐點輾轉沿革而來，亦不影響其係在固定輪班工作型態下經常性給與之勞務對價。

⑵又通常情形下，工資之給付固可能因工作性質、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，仍得就全體勞工為相同數額之給付，例如伙食津貼及交通津貼等，且此類津貼亦不因遇例假或休假日等而加倍發給，自難以夜點費之給付金額不分年資或級職均屬相同，即謂夜點費屬於恩惠性給與。又上訴人發給之系爭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，為兩造所不爭執，則早班人員除未受有夜間危險工時工作對於勞工之不利益外，亦早已知悉若未輪值大、小夜班即無法領取系爭夜點費。是以，員工依勞基法第34條規定輪值日班、小夜班及大夜班之三班，並領取應有之工資，且輪值大、小夜班者可再領取系爭夜點費，自無差別待遇存在，上訴人前開主張並不足採。

⑶94年6月14日修正前之勞基法施行細則第10條第9款雖將「差旅費、差旅津貼、交際費、夜點費及誤餐費等」排除於「經常性給與」之外，惟該款規定之差旅費、差旅津貼、交際費及誤餐費，因屬就不確定之事項所支出，固可認定並非「經常性給與」，然與本件夜點費係屬固定輪班工作型態下經常性給與之勞務對價，並不相同，自不得遽認本件有上開規定之適用。況該施行細則於94年6月14日修正時，將有關夜點費及誤餐費之規定刪除，其修正理由為：「鑒於事業單位迭有將『輪班津貼』或『夜勤津貼』等具有工資性質之給付，以『夜點費』或『誤餐費』名義發放，以減輕雇主日後平均工資之給付責任，實有欠妥，爰修正刪除勞動基準法施行細則第10條第9 款之『夜點費』或『誤餐費』規定，嗣後有關

夜點費及誤餐費是否為工資，應依該法第2條第3款規定及上開原則，個案認定」，可見以夜點費名目所為給付，仍可具工資性質，上訴人上開所辯，並無可採。又系爭夜點費既經本院個案認定具制度上經常性及勞務對價性，業如前述，上訴人辯稱原審未依具體個案審酌認定云云，亦非可採。

⑷又上訴人雖屬國營事業，然參照國管法第14條及經濟部所屬事業人員退休、撫卹及資遺辦法之規定，並未將國營事業員工所支領之夜點費排除於工資之外，則上訴人執上開規定限縮被上訴人應領「工資」之定義，而謂夜點費不應列入平均工資以計算退休金云云，已非可採。況勞基法係國家為實現憲法保障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之最低標準。上開函釋雖認夜點費為恩惠性給與，非屬工資，經濟部所屬事業機構之平均工資給與項目表亦未將夜點費列入，但勞基法所定勞動條件既係最低標準，則行政院所規定關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準，經濟部所定工資給與之辦法，即不得低於勞基法所定勞動條件，且若有所抵觸時，自應依勞基法規定為之。而系爭夜點費為兩造勞動契約之內容，且屬工資之一部，業經本院認定如前，上訴人未依勞基法規定，將之納入平均工資計算，即已有低於勞基法所定勞動條件之情況，其辯稱兩造約定之勞動條件未低於勞基法之標準云云，亦無可採。

⑸末查，夜點費是否屬於工資之一部分，應以個案中上開給付是否為勞工給付勞務之對價，且屬經常性給與作為判斷標準，屬法院應依職權個案判斷之事項。系爭夜點費屬工資之一部分，應列入平均工資計算，既經本院認定如前，則依前開說明，上訴人提出相關行政函示及其他法院之判決據為抗辯系爭夜點費非屬工資，不應列入平均工資計算云云，不生拘束本院之效力。況就夜點費應屬勞基法第2條第3款所謂之

工資，應納入平均工資計算退休金乙節，亦有最高法院110年度台上字第44號民事裁定肯認此判斷並無不當可參，是上訴人上開所辯，並無理由。

四、綜上所述，本件被上訴人依前揭規定，請求上訴人應分別給付被上訴人如原判決附表「應補發退休金」欄所示之金額，及各自如原判決附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息5% 計算之利息，為有理由，應予准許。原審判命上訴人如數給付，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

五、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　30　　日

勞動法庭

審判長法　官　蘇姿月

法　官　謝雨真

法　官　郭宜芳

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　30　　日

書記官　盧姝伶