臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第278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　張坤明律師

被上訴人　　溫吉樂

　　林水潭

　　張文仁

　　蘇茂全

　　黃信雄

　　洪英峻

　　柯國榮

　　卓鴻哲

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10月11日臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第200號第一審判決提起上訴，本院於111年12月20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、被上訴人主張：被上訴人均受僱於上訴人，上訴人於民國109年7月1日與被上訴人辦理舊制員工結清轉換新制，按舊制年資結算並發給舊制退休金。被上訴人任職期間，皆有參與上訴人全天候24小時輪班制度，按日班、小夜班、大夜班三班制（或兩班制）輪流作業，各班工作性質均相同，僅服勤時間不同，被上訴人每月除有應領取薪資外，並經上訴人依輪值大夜班、小夜班之輪班次數，每月發給大夜班夜點費新臺幣（下同）400元、小夜班夜點費250元，且夜點費係由實

際到班輪值大、小夜班之人員領取，被上訴人於固定常態工作下，均可領得夜點費，屬經常性給付，並具備勞務對價性，屬工資之一部分，應列入平均工資計算舊制退休金。惟上訴人未將被上訴人所領夜點費列入平均工資，致被上訴人領取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，上訴人並應自附表所示利息起算日，對被上訴人分別負給付遲延之責。為此，依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、勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1項、第3項、第84條之2、勞工退休金條（下稱勞退條例）第11條規定，提起本件訴訟。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：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，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。又上訴人採晝夜輪班制乃法定工作型態，且日、夜班比例相同，未較辛勞、安危之區別，亦無需於例、休假加倍發給夜點費。夜點費之發給，未相應增加夜班員工勞務內容，且金額固定，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，然應依發放夜點費之目的予以個案認定，而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，且未巧立名目侵害勞工權益，足見本件夜點費非屬工資。要難以上開法令修正為由，變更夜點費為恩給性之本質。上訴人為國營事業受經濟部監督，依經濟部函示均未認定夜點費應納入平均工資計算，無再適用勞基法之餘地。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，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、免為假執行之宣告。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：

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小時按日班、小夜班、大夜班，3班制輪流作業，僅服勤時間不同，上訴人均按被上訴人輪值大、小夜班，而發給大夜班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。

㈢如夜點費應計入平均工資，上訴人短少發給被上訴人如附表「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被上訴人請求上訴人補發如附表所示之退休金差額暨遲延利息，有無理由？

六、本院之判斷：

㈠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.查，被上訴人所屬廠區作業方式為24小時全天候開工，按日班、小夜班、大夜班，三班或兩班輪流作業，上訴人則按實際值勤員工輪值發給大、小夜班夜點費，足認應係被上訴人之工作型態屬於24小時分三班或兩班且區分輪值大、小夜班，上訴人始給付被上訴人夜點費。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不同，惟多數月份均大約額外領取數千餘元，有兩造不爭執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。雖夜點費金額固定，並不因員工之工作內容、年資、職級不同而有差別，但仍以實際參與輪班工作者始得領取，故夜點費並非為應付臨時性之業務需求而偶爾發放之款項，乃係在特定工作條件下，所形成固定常態工作中可取得之給與，此種雇主因特殊工作條件而對勞工所加給之給付，本質上自應認為係

勞工於該值班時段從事工作之勞務對價。就此而言，夜點費係兩造間就特定之工作條件達成協議，並成為勞工於一般情形下，經常可以領得之給付，其性質上屬勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，符合上揭「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自應屬於工資之一部分。

3.上訴人雖辯稱勞基法並未規定晝夜輪班制雇主應另加給工資，與同法第24條雇主因延長勞工工作時間應另加給延長工時工資之情形不同，被上訴人於受僱之初即已知悉其工作型態為晝夜輪班並採三班制，其輪值夜班之工作內容與日班並無不同，與從事勞務內容無直接關連性，足認不具勞務對價性云云。惟晝夜輪班工作雖為勞基法第34條第1項規定之合法工作型態，然此僅為勞基法就特殊需求之工作型態所為規定，並不意味雇主若採行該晝夜輪班工作型態時，即可因而免除在該夜間時段工作者之給付對價義務，上訴人所提供之工作態樣雖係三班輪班制，然工資之認定，既係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。且查，夜間工作因違反人體正常生理時鐘，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，是以勞基法第48條乃明文限制童工於此時段內工作，且勞工通常亦不願意在此時段服勤，然就雇主而言，如能採取日夜輪班制作業，亦有助於充分利用既有設備及產能而獲得較多利益，則相較於日班勞工，雇主對輪值中、夜班之勞工，自需支出較高之薪資，始為衡平。勞基法第34條並未限制勞雇雙方就夜間工作，此一影響人體健康並具潛在危險性之工作型態，約定較優惠之工資給付條件，且夜點費既為輪值中、夜班之勞工所獨有，並係以實際輪值工時為計算基準，顯與勞工提供勞務間有密切關連性，應認具有勞務對價性。上訴人上開所辯，並不足採。

4.上訴人雖辯稱依夜點費發放沿革，可知係由點心演變而來，為雇主體恤夜間輪班工作之勞工所為恩惠性、鼓勵性給與，

金額調整或核定與物價指數較為相關，不具對價性，且夜點費金額固定，不因員工職位、階級、薪資及勞務給付內容有差異，足認夜點費之給付與勞務提供不具對價性云云。惟勞基法第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予均屬之，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；縱使夜點費之沿革係由實物給與方式改為現金，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，即可領取夜點費，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，雙方就此應有共識及合意，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。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、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。是夜點費之調整、幅度、核定，亦屬公司內部發給該項費用之設計問題，不影響其性質上為工資之認定，上訴人此一抗辯，自難憑採。

5.上訴人又辯稱其為國營事業，受經濟部監督，依經濟部國營事業委員會88年9月7日函釋夜點費不應列入工資計算云云。然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，此觀該法第1條規定即明。勞基法公布施行後，國營事業單位固得依其事業性質及勞動態樣與勞工另訂勞動條件，惟所約定之勞動條件仍不得低於勞基法所定之最低標準，且不反對所定條件較勞基法規定為優。國營事業管理法第14條雖規定國營事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支。但勞基法所定勞動條件既係最低標準，則行政

院上開關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準規定，經濟部規定之工資給與之辦法，即均不得低於勞基法所定勞動條件，若有牴觸，自應依勞基法規定為之，始符合規範之意旨。即經濟部有關規定，若與勞基法規定牴觸，仍應以勞基法規定為據。而依國營事業管理法第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，並無特別規定。況國營事業管理法係以國營事業之管理需求目的所制定之法律，勞基法則係就勞動條件之規範目的而制定之法律，兩者間並不具有一般法與特別法之關係，亦無優先適用國營事業管理法之情事，上訴人所辯，即無足採。

6.上訴人復辯以其推行夜點費之恩惠性福利措施早於勞基法公布施行，勞基法施行細則第10條第9款修法前將夜點費明定為非屬工資，可推論夜點費不應納入工資，前開勞基法施行細則修正時，雖將夜點費之規定刪除，仍應視個案認定，上訴人並未將工資巧立名目以夜點費發放，勞基法施行前後夜點費制度並無重大變革，認夜點費非屬工資云云。惟勞基法施行細則第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，則夜點費是否屬於工資自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。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，推論夜點費不應納入工資，而影響夜點費屬工資之認定。上訴人此部分抗辯，亦非可取。

7.綜上，夜點費應屬工資之一部分，自應納入平均工資計算退休金。從而，被上訴人主張夜點費屬於勞基法規定之工資，應列入平均工資以計算退休金一節，即屬有據。

㈡被上訴人請求上訴人補發如附表所示之退休金差額暨遲延利息，有無理由？

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，為勞退條例第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.夜點費為勞基法第2條第3款規定之工資，既經本院認定如前，則上訴人於被上訴人結清勞退舊制年資時，應將之列入作為平均工資之計算基礎。又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各編號「應補發退休金」欄所示，法定遲延利息自附表各編號「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，被上訴人依退休規則第9條第1款、勞基法第55條第1項、第3項、第84條之2、勞退條例第11條規定，請求上訴人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，為有理由，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。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

九、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　27　　日

勞動法庭

審判長法　官　許明進

法　官　周佳佩

法　官　張維君

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　27　　日

書記官　林秀珍

附表：

編號	姓　名	結清日期	退休金基數（個）		平均夜點費（新台幣，下同）		應補發退休金	利息起算日
1	溫○○	109年7月1日	勞基法施行前	5.16667	退休前3個月	4,350.6667元	157,781元	109年8月1日
			勞基法施行後	31.83333	退休前6個月	4,250.3333元		
2	林○○	109年7月1日	勞基法施行前	0	退休前3個月	4,216.6667元	152,000元	109年8月1日
			勞基法施行後	38	退休前6個月	4,000元		
3	張○○	109年7月1日	勞基法施行前	12.16667	退休前3個月	4,500元	196,207元	109年8月1日
			勞基法施行後	32.83333	退休前6個月	4,308.3333元		
4	蘇○○	109年7月1日	勞基法施行前	11.83333	退休前3個月	4,316.6667元	183,747元	109年8月1日
			勞基法施行後	33.16667	退休前6個月	4,000元		
5	黃○○	109年7月1日	勞基法施行前	6	退休前3個月	4,450元	180,630元	109年8月1日
			勞基法施行後	36	退休前6個月	4,275.8333元		

（續上頁）

6	洪○○	109年7月1日	勞基法施行前	0	退休前3個月	4,409.6667元	150,435元	109年8月1日
			勞基法施行後	36.5	退休前6個月	4,121.5元		
7	柯○○	109年7月1日	勞基法施行前	10.16667	退休前3個月	4,350元	191,686元	109年8月1日
			勞基法施行後	34.83333	退休前6個月	4,233.3333元		
8	卓○○	109年7月1日	勞基法施行前	4	退休前3個月	4,466.6667元	190,767元	109年8月1日
			勞基法施行後	39	退休前6個月	4,433.3333元		