臺灣臺南地方法院民事判決

111年度勞簡上字第9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　蔡旻哲　律師

被　上訴人　陳松山

訴訟代理人　湯光民　律師

複　代理人　劉昆銘　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31日本院臺南簡易庭111年度南勞簡字第32號第一審判決提起上訴，本院於民國111年1月11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：被上訴人自民國67年5月3日起受僱於上訴人，於110年10月31日退休；被上訴人受僱於上訴人期間，乃採24小時3班制輪班；上午6時45分至下午3時15分，為「日班」：下午2時15分至深夜11時0分為「小夜班」；深夜10時45分至翌日7時15分為「大夜班」；如輪值小夜班可領取新臺幣（下同）250元之夜點費；輪值大夜班可領取400元之夜點費。上開輪班制之型態為每二日一輪；被上訴人每星期至少輪值2次大夜班、2次小夜班；每8日可領取2次大夜班之夜點費及2次小夜班之夜點費（按：被上訴人因輪值大夜班、小夜班可領取之夜點費，下稱系爭夜點費）。茲因系爭夜點費屬於工資，計算被上訴人之平均工資時，應予列入，惟上訴人卻未列入，致發給被上訴人之退休金短少220,500元。為此，爰依兩造間之勞動契約，提起本訴，請求上訴人給付短少發給之退休金等語。並聲明求為判決：上訴人應給付被上訴人220,500元，及自110年12月1日起至清償日

止，按週年利率5%計算之利息（原審判決被上訴人勝訴，上訴人對於原審判決不服，提起上訴）。於本院答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人抗辯：

㈠由上訴人發給系爭夜點費之沿革，係由發放食物，演變為實支實付，再演變為發放現金，可知系爭夜點費乃上訴人體卹夜班人員之補貼；且系爭夜點費之金額固定，不因勞工作業種類及工作複雜性、經驗、學歷、智力、技能、勞心與勞力程度、年資、職級之不同而有差異；復未定期調整，如有調整，調整幅度亦不固定，顯係恩惠性、鼓勵性給與，而非勞務給付之對價。

㈡如認為系爭夜點費屬於工資，則早班之勞工無法領取，形成不當之差別待遇，有違勞動基準法（下稱勞基法）第25條之規定。

㈢系爭夜點費未被經濟部列入「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」（下稱系爭項目表）；且上訴人並無將系爭夜點費作為被上訴人勞務給付對價之意思。

㈣內政部於勞基法制定之初，曾依勞基法施行細則第10條第9款規定，認為夜點費非屬工資，法院不宜為與內政部相反之認定。

㈤被上訴人於109年6月16日曾與上訴人訂立年資結清協議書（下稱系爭協議書），系爭協議書第2條約定平均工資之計算，悉依經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱系爭退撫辦法）及系爭項目表辦理；系爭協議書第6條並約定被上訴人未來不得以任何名義或理由要求上訴人補償，被上訴人不應再請求將夜點費列入平均工資，據以計算退休金等語。

㈥上訴聲明：原判決廢棄；被上訴人於第一審之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項：

㈠被上訴人自67年5月3日起受僱於上訴人，擔任探採事業部採油工程處採油技術員，於110年10月31日退休。

㈡被上訴人受僱於上訴人期間，乃採24小時3班制輪班；上午6時45分至下午3時15分，為「日班」：下午2時15分至深夜11時0分為「小夜班」；深夜10時45分至翌日7時15分為「大夜班」；如輪值小夜班可領取250元之夜點費；輪值大夜班可領取400元之夜點費。上開輪班制之型態為每二日一輪；被上訴人每星期至少輪值2次大夜班、2次小夜班；每8日可領取2次大夜班之夜點費及2次小夜班之夜點費。

㈢被上訴人針對輪值小夜班、大夜班之勞工，分別發給250元、400元之夜點費，不因工作內容、職階而有歧異，如未實際值班，則不得領取該夜點費。

㈣如系爭夜點費於計算被上訴人之平均工資時，應列入計算，則上訴人尚欠被上訴人退休金差額220,500元及自110年12月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

四、本件之爭點：

㈠系爭夜點費是否屬於工廠法施行細則第4條、勞基法第2條第3款規定所稱之工資，於計算平均工資時，應列入計算？

㈡被上訴人與上訴人曾經簽訂系爭協議書，計算平均工資之數額時，能否再將系爭夜點費列入計算？

㈢被上訴人依兩造間之勞動契約，請求上訴人給付220,500元，及自110年12月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，有無理由？

五、得心證之理由：

㈠系爭夜點費是否屬於工廠法施行細則第4條、勞基法第2條第3款規定所稱之工資，於計算平均工資時，應列入計算？

1.按臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第10條第1項規定據以計算退休金基數之工資，乃指工廠法施行細則第4條規定所稱之工資，此觀之退休規則第10條第2項之規定自明。次按，工廠法施行細則第4條規定：本法所稱工資係指工人因工作而獲得之報酬。不論以工資、薪金、津貼、獎金或其他任何名義按計時、計日、計月、計件給與者均屬之。又工廠法施行細則第4條規定之工資雖包括各

種津貼獎金在內，惟既係工資仍應以該項給與屬經常性給與，且因工作而獲得之報酬為其範圍。另勞基法第2條第3款規定，工資指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。準此，工廠法施行細則第4條、勞基法第2條第3款所稱之工資，其內涵應無不同，是否為工廠法施行細則第4條、勞基法第2條第3款規定所稱之工資，均應以是否具有「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給付」之性質而定。再按，所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否符合勞務對價性，及在一般情形下經常可以領得之給付（按：即給與經常性），應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問（最高法院110年度台上字第2035號判決意旨參照）。

2. 查，被上訴人主張受僱於上訴人期間，乃採24小時3班制輪班；上午6時45分至下午3時15分，為「日班」：下午2時15分至深夜11時0分為「小夜班」；深夜10時45分至翌日7時15分為「大夜班」；如輪值小夜班可領取250元之夜點費；輪值大夜班可領取400元之夜點費；上開輪班制之型態為每二日一輪；被上訴人每星期至少輪值2次大夜班、2次小夜班；每8日可領取2次大夜班之夜點費及2次小夜班之夜點費；而被上訴人針對輪值小夜班、大夜班之員工，分別發給250元、400元之夜點費，不因工作內容、職階而有歧異，如未實際值班，則不得領取該夜點費之事實，為上訴人於言詞辯論時所不爭執，依民事訴訟法第280條第1項規定，視同自認，自堪信為真正。又被上訴人於受僱於上訴人期間，既採24小時3班制輪班；且被上訴人並針對輪值小夜班、大夜班之員工，分別發給250元、400元之夜點費，不因工作內容、職階而有歧異，如未實際值班，則不得領取夜點費，依一般社會之通常觀念，應可認

系爭夜點費乃被上訴人因輪值小夜班或大夜班而獲得之報酬，具有勞務之對價性，並為在一般情形下經常可領得之給付，揆之前揭規定及說明，系爭夜點費應屬於工廠法施行細則第4條、勞基法第2條第3款所稱之工資，於計算被上訴人之平均工資時，應列入計算。

3. 至上訴人雖以事實及理由二、㈠至㈣所載情詞，抗辯系爭夜點費並非勞務給付之對價，亦即並非工資。惟查：

⑴按判斷某項給付是否為「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給付」，即是否符合勞務對價性，及在一般情形下經常可以領得之給付，應依一般社會之通常觀念為之，已如前述；至其給付名稱為何？是否以現金給付？金額是否固定？是否不因員工作業種類及工作複雜性、經驗、學歷、智力、技能、勞心與勞力程度、年資及職級不同而有差異？是否未定期調整、如有調整，調整幅度是否固定，均非所問。上訴人以由發給系爭夜點費之沿革，係由發放食物，演變為實支實付，再演變為發放現金為由，抗辯系爭夜點費乃上訴人體卹夜班人員之補貼，或以系爭夜點費之金額固定，不因勞工作業種類及工作複雜性、經驗、學歷、智力、技能、勞心與勞力程度、年資、職級之不同而有差異；復未定期調整，如有調整，調整幅度亦不固定為由，抗辯系爭夜點費，顯係恩惠性、鼓勵性給與，而非勞務之對價，均不足採。

⑵次按，雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資，勞基法第25條雖有明文。惟上開規定乃在保障實質上之平等，要求本質上相同之事物應為相同之處理，不得恣意為無正當理由之差別待遇。查，夜間工作有別於一般人之生活作息時間，不利於勞工之生活及健康，因此，勞基法第48條明定：童工不得於午後8時至翌晨6時之時間內工作。是以，縱令從事內容相同之工作，輪值日班、小夜班、大夜班之勞工因工作而耗費之精神、體力，亦不相同，雇

主對於輪值日班、小夜班、大夜班之勞工，給付不同之工資，自非恣意為無正當理由之差別待遇，應未違反勞基法第25條之規定。上訴人抗辯：如認為系爭夜點費屬於工資，則早班之勞工無法領取，形成不當之差別待遇，有違勞基法第25條之規定等語，應有誤會。

⑶再按，國營事業管理法第33條規定：國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定；嗣經濟部依國營事業管理法第33條規定訂定之系爭退撫辦法第3條則規定該辦法所稱之基數，亦即據以計算該辦法所定經濟部所屬事業人員退休金、資遣費或其他給與之基數，乃指計算事由發生時1個月平均工資，平均工資依勞基法有關規定辦理，可知立法者雖以國營事業管理法第33條規定，授權國營事業主管機關即經濟部就國營事務人員之退休，另訂辦法，報請行政院核定，然經濟部訂定之系爭退撫辦法第3條就據以計算退休金之平均工資，仍規定依勞基法有關規定辦理，未為與勞基法相異之規範。又系爭夜點費應屬於工廠法施行細則第4條、勞基法第2條第3款所稱之工資，於計算被上訴人之平均工資時，應列入計算，已如前述，則經濟部製訂之系爭項目表，未將系爭夜點費列入，顯然已與經濟部依國營事業管理法第33條授權訂定之系爭退撫辦法第3條規定有所牴觸，應無參考之價值。其次，依一般社會之通常觀念，應可認系爭夜點費乃被上訴人因輪值小夜班或大夜班而獲得之報酬，具有勞務之對價性，並為在一般情形下經常可領得之給付，已如前述，上訴人所辯其無將系爭夜點費，作為被上訴人勞務給付對價之意思等語，顯與其表示於外部之行為不符，應無足取。

⑷上訴人雖抗辯：內政部於勞基法制定之初，曾依勞基法施行細則第10條第9款規定，認為夜點費非屬工資，法

院不宜為與內政部相反之認定等語，惟上訴人並未提出內政部之函文，以為證明，內政部是否確曾針對上訴人核發予所屬勞工之系爭夜點費而為解釋，已有不明；退而言之，縱令內政部確曾針對上訴人核發予其所屬勞工之系爭夜點費而為解釋，因法官依據法律獨立審判（憲法第80條）。各機關依其職掌就有關法規所為之釋示，法院於審判案件時，應依其獨立確信之判斷，認定事實，適用法律，不受行政機關釋示之拘束（司法院大法官釋字第137號、216號、釋字第407號解釋、第586號解釋理由書參照）。本院既認定系爭夜點費是否屬於工廠法施行細則第4條、勞基法第2條第3款所稱之工資，於計算被上訴人之平均工資時，應列入計算，已如前述，自亦不受內政部所為解釋之拘束。

⑸從而，上訴人上開辯解，均無足取。

㈡被上訴人與上訴人曾經簽訂系爭協議書，計算平均工資之數額時，能否再將系爭夜點費列入計算？

1.按系爭協議書第2條後段，雖約定：「平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表』（按：即系爭項目表）之規定辦理…」等語〔參見本院111年度南勞簡專調字第23號卷宗（下稱調解卷）第173頁〕。惟查，觀諸系爭協議書第1條明定：「依勞工退休金條例（按：下稱勞退條例）第11條第3項規定，結清舊制年資之標準不得低於勞動基準法第55條及第84條之2規定之退休金標準」等語；且系爭協議書第2條前段，並重申：「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法』及勞動基準法等相關規定辦理」等語（參見調解卷第173頁）。足見兩造訂立系協議書時，主觀上無非係認為系爭項目表之內容符合依勞基法第55條及第84條之2規定計算之結果，而無意藉由系爭協議書第2條後段之約定，使結清舊制年資之標準低

於勞基法第55條及第84條之2規定之退休金標準。是以，系爭協議書第2條後段，關於「平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表』之規定辦理…」等語，自應解釋為在不低於勞基法第55條及第84條之2規定之退休金標準之範圍內，悉依系爭項目表之規定辦理；如系爭項目表之規定，低於勞基法第55條及第84條之2規定之退休金標準者，仍應依勞基法第55條及第84條之2規定之退休金標準，始符合當事人之真意。退而言之，如兩造訂立系爭協議書第2條後段約定之真意，確在藉由該約定，將本應列入平均工資計算之系爭夜點費排除在外，使上訴人所應給付之結清舊制退休金低於勞基法第55條及第84條之2規定之退休金標準，因勞退條例第11條第1項規定：「本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，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」等語；同條第3項規定：「第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定」等語，可知勞工於勞退條例施行後，選擇適用勞退條例之退休金制度，與雇主協議結清依勞基法規定所得領取之退休金者，於不低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，方依雙方之協議；如勞工與雇主協議以低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清，該協議則屬無效；而系爭協議書第2條後段之約定，乃兩造協議以低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清，揆之前揭說明，亦屬無效。

2. 次按，系爭協議書第6條約定：「乙方（按：被指上訴人）未來如有職級晉升或待遇調整等情，均不得以任何名義或理由再行要求甲方（按：指上訴人）補償」等語；自文義觀之，乃約定被上訴人未來如有職級晉升或待遇調整

等情時，不得再行要求被上訴人給與補償，核與本件被上訴人請求上訴人給付短少發給退休金之情形無涉。

3. 查，被上訴人與上訴人雖曾簽訂系爭協議書，且系爭協議書第2條後段有前述之約定，惟因當事人之真意乃在不低於勞基法第55條及第84條之2規定之退休金標準之範圍內，悉依系爭項目表之規定辦理；如系爭項目表之規定，低於勞基法第55條及第84條之2規定之退休金標準者，仍應依勞基法第55條及第84條之2規定之退休金標準。退而言之，如兩造訂立系爭協議書第2條後段之真意，確在藉由該約定，將本應列入平均工資計算之夜點費排除在外，使上訴人所應給付之結清舊制退休金低於勞基法第55條及第84條之2規定之退休金標準，該約定亦屬無效。準此，被上訴人與上訴人雖曾簽訂系爭協議書，惟於計算平均工資之數額時，仍應將系爭夜點費列入計算。另外，系爭協議書第6條之約定，則與本件被上訴人請求上訴人給付短少發給退休金之情形無涉，有如前述。是以，上訴人抗辯：被上訴人於109年6月16日曾與上訴人訂立系爭協議書，系爭協議書第2條約定平均工資之計算，悉依系爭退撫辦法及系爭項目表辦理；系爭協議書第6條並約定被上訴人未來不得以任何名義或理由要求上訴人補償，被上訴人不應再請求將系爭夜點費列入平均工資，據以計算退休金等語，自不足採。

㈢被上訴人依兩造間之勞動契約，請求上訴人給付220,500元，及自110年12月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，有無理由？

1. 按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84條之2定有明文。次按，勞退條例施行

前已適用勞基法之勞工，於勞退條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用勞退條例之退休金制度者，其適用勞退條例前之工作年資，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。此觀諸勞退條例第11條第1項、第3項規定自明。又因勞基法制定生效前，臺灣省政府曾經公布退休規則，是關於上訴人所僱用勞工之退休金或結清舊制退休金，其中如有勞基法制定生效前之工作年資者，該部分之退休金或結清舊制退休金應依當時應適用之法令規定即退休規則之規定；於勞基法制定生效後工作年資之退休金或結清舊制退休金，始依勞基法之規定。

2. 查，夜點費屬於工廠法施行細則第4條所定工資及勞基法第2條第3款所定工資，於計算被上訴人之平均工資時，應列入計算，已如前述；又如系爭夜點費於計算被上訴人之平均工資時，應列入計算，則上訴人尚欠被上訴人退休金差額220,500元及自110年12月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為兩造所不爭執，則被上訴人主張依兩造間之勞動契約，請求上訴人給付220,500元，及自110年12月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，自屬有據。

六、綜上所陳，被上訴人依兩造間之勞動契約，請求上訴人給付220,500元，及自110年12月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應為准許。原審判命上訴人給付，且依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行，並同時宣告上訴人得供擔保而免為假執行，核無不合。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。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與本件判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第

3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　1　　月　　31　　日

勞動法庭審判長法　官　張玉萱

法　官　林雯娟

法　官　伍逸康

以上正本係照原本作成。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　1　　月　　31　　日

書記官　康紀媛

本判決不得上訴。