臺灣高等法院臺南分院民事判決

111年度勞上易字第15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　林昱璿

被上訴人　　張伯祥

　　蘇木琴

　　王居然

　　李富義

　　陳孟昌

　　吳錦仁

　　吳清達

　　王基福

共 同 訴訟

訴訟代理人　江來盛律師

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3月25日臺灣嘉義地方法院110年度勞訴字第20號第一審判決提起上訴，本院於111年7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：被上訴人張伯祥、蘇木琴、王居然、李富義、陳孟昌、吳錦仁、吳清達及王基福（下合稱被上訴人），除被上訴人張伯祥已於民國109年6月30日退休外，其餘被上訴人現仍受僱於上訴人，並於109年7月1日結清舊制退休金年資，然上訴人於被上訴人張伯祥退休給與退休金及其餘被上訴人結清舊制退休金年資時，卻未將夜點費計入工資以計算平均工資。又被上訴人依勞動基準法（下稱勞基法）施行前後為基準核算之退休基數及得請求之退休金差

額，均分別如附表所示，故上訴人應分別給付如附表「（上訴人）應給付退休金差額」欄所示金額及法定遲延利息予被上訴人等情。爰依勞基法第55條第1項、第3項之規定，求為命上訴人應分別給付被上訴人如附表「（上訴人）應給付退休金差額」欄所示金額，及自如附表「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息之判決（原審判命上訴人如數給付，上訴人聲明不服，提起上訴）。並答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：

㈠上訴人之夜點費發放始於38年，斯時發放夜點費係考量值夜班之勞工生理上有多進食之必要，而本諸體恤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、鼓勵性給與，與勞務並無對價關係。上訴人於49年12月1日起制訂施行夜班工作人員發給夜點費辦法，嗣經歷次修正、調整夜點費金額，可證上訴人確實會參酌物價指數而為不定期地統一調整夜點費金額，歷次調整幅度及時間亦未固定，與薪資之給與無關，性質與勞基法施行細則第10條第9款明文列舉非工資給付之差旅費中之膳雜費相近，與勞務不具對價關係，亦與員工薪給之調整無涉，殊與工資性質迥異。上訴人之恩惠性福利措施係從原先發放食物，演變改由發票憑證等實支實付方式，最後採發放代金之方式，其鼓勵、恩惠性與非勞務對價性之本意卻不變，故夜點費實非勞務工作之對價，屬於「勉勵、恩惠性質」之給與，自非勞基法第2條第3款之工資。

㈡再者上訴人公司具有24小時全天候、連續性之現場作業性質，員工自受僱之際，即已知悉受僱於夜間工作屬於工作應有之實際型態，其得預先自行調整作息以便因應，在勞基法亦肯認雇主無須就勞工之夜間工作給與額外報酬下，上訴人所給與之夜點費縱屬經常性給與，惟仍難謂具有勞務對價性，非為勞基法第2條第3款所稱之工資。

㈢又被上訴人不論係輪值早班、午班、大夜班，其各班工作內

容皆屬相同，僅工作時間不同，上訴人夜點費之發給並未相對應地增加夜班員工勞務內容，其夜間之工作條件並無改變或增加被上訴人等所從事之勞務工作，與其從事之勞務內容並無直接關聯性，且金額固定一致，並不因員工作業種類及其工作複雜性、經驗、學歷、智力、技能、勞心度、勞力度、年資、級職之不同而於請領金額上有所差異，若遽認夜點費屬工資，將造成在各時段工作內容、效率皆相同之情形下，早班之工作人員無法領取該夜點費，在工資之給付上形成不當之差別待遇，實有違勞基法第25條之意旨。

㈣除被上訴人張伯祥外，其餘被上訴人於109年7月1日結清舊制退休金年資，依年資結清協議書第2條有約定:「……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平均工資之給與項目表」之規定辦理；…」，足見被上訴人除張伯祥外，對舊制結清之結算不包含夜點費一事知之甚詳，並已同意簽署協議書在案。因此，本件被上訴人(除張伯祥外)違反先前簽署協議書之內容，反向上訴人請求將夜點費納入平均工資計算結清金之請求，有違誠信。

㈤上訴人計算被上訴人退休金時，未將夜點費納入平均工資計算，於法自無不合等語，資為抗辯。並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人在第一審之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠被上訴人張伯祥、蘇木琴、王居然、李富義、陳孟昌、吳錦仁、吳清達、王基福，分別先後受僱於上訴人，工作場所作業方式係採輪班制，其中被上訴人張伯祥、蘇木琴、王居然、李富義、陳孟昌、吳清達、王基福採兩班制，而被上訴人吳錦仁則採三班制。二班制時間分別「早班」：6時45分至14時45分，「晚班」：13時20分至21時20分；三班制時間分別為「日班」：6時45分至15時15分，「小夜班」：14時45分至23時15分，「大夜班」：22時45分至翌日7時15分。如輪值三班制小夜班或二班制晚班，可領取250元之夜點費；

如輪值三班制大夜班，可領取400元之夜點費。輪班為固定制度，上訴人均按月依夜間輪班次數給付夜點費，上訴人並未將夜點費納入平均工資。

㈡被上訴人張伯祥已於109年6月30日退休外，其餘被上訴人現仍受僱於上訴人，並於109年7月1日結清舊制退休金年資。

㈢若夜點費應列入平均工資計算，兩造不爭執附表所示應給付張伯祥等8人之退休金、利息起算日之計算。

四、兩造爭執事項：

㈠夜點費是否屬於工資性質？

㈡被上訴人依勞基法第55條第1項、第3項規定，請求上訴人給付如原判決主文第1項所示之退休金差額及利息，有無理由？

五、本院之判斷：

㈠關於兩造爭執事項㈠部分：

1.按「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。」、「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工 直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」勞基法第2條第3款及同法施行細則第10條分別定有明文。又該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，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。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與勞基法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（參考最高法院100年度台上字第801號民事判決意旨）。準此，系爭夜點費是否屬於工資，應依一般社會交易之健全觀念，判斷是否具備勞工因提供勞務而由雇主獲致對價之「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中可取得、具有制度上經常性之「經常性給與」為據。

2.衡諸勞務對價性，乃勞動力之交換價值，而勞動力之良窳，攸關事業之經營效率、營運成本及獲利競爭能力，雇主為使受其指揮監督之勞工，提供更優質之勞動力，通常會藉由各項勞動力指標為綜合評價，以作為雇主為獲得勞工之勞動力而願意給付之對價報酬。勞動力之交換價值，除勞動力本身之基本價值外，尚可依勞動力市場供需法則，或自勞動力或勞動成果之品質、數量為觀察，若雇主之給與，與勞工同意於特定工作時間或提供更佳之勞務品質及數量有關者，自應屬勞工因工作而獲得之對價報酬。準此，依據兩造間有關被上訴人如輪值3班制小夜班或2班制晚班，可領取250元之夜點費；如輪值3班制大夜班，可領取400元之夜點費之約定（見兩造不爭執事項㈠）可知，上訴人經常性給與夜點費，係因從事晚班或大、小夜班工作之勞工在生理及心理方面，

均較日班之勞工所需承受之壓力負擔更重，基於勞動力市場供需法則，自須提供更優渥之工資給與條件，作為換取夜間勞動力之代價。則被上訴人因特定工作條件（夜間工作），所形成固定常態工作中可取得經常性給與之夜點費之性質，自屬勞工因工作而獲得之對價報酬，且係有正當理由之差別待遇，並無違反勞基法第25條薪資平等原則之可言。

3.上訴人雖辯稱：由夜點費沿革以觀，夜點費原係發放值夜膳食，演變改由發票憑證等實支實付方式，嗣改發放現金，且隨物價指數而調整，與工作內容、調薪無關，亦不因員工本薪高低、作業種類、工作複雜性、經驗、學歷、智力、技能、勞心度、勞力度、年資、級職之不同而有差異，係屬體恤勞工值夜生理所需而發放之勉勵、恩惠性質之給付，並非工資性質等語；惟查：

⑴參諸勞基法第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對價報酬，不論以現金或實物之方式給與均屬之，可見實物給與亦在工資涵攝範圍內。且衡酌系爭夜點費之給與條件，並非上訴人臨時起意且與勞動條件無關之給與，或係勞工偶爾因公出差，由上訴人所給與與工作無對價關聯性之膳食補貼，自不應因其給付名稱為夜點費而受該名目之限制，亦不應以雇主之主觀認知而為涵攝之依據，仍應基於客觀事實綜合判斷其是否具備工資之要件。故縱夜點費之沿革，係由實物給與方式改為現金給付方式，然此並不影響夜點費與勞工同意於夜間服勞務間具有勞務對價性之認定。

⑵又上訴人給與夜點費之金額雖為固定，並不因勞工之底薪、工作年資、職級等之不同而有所區別。惟審究兩造就工資結構中某些給與項目，不以勞工經驗、學歷、技能、勞心勞力程度、年資或職級等指標為考量因素，而合意以固定金額之簡化給付方式，對於夜間工作之勞工為相同數額之給付，並非法所不許。又斟酌薪資結構，有單純之單一薪資項目結構與複雜之薪資細項組合結構之區分，如為後者之情形，工作

底薪未予調整，不表示薪資結構之其他項目不得調整，只要勞雇雙方合意調整方式之結果，未低於勞基法所定基本工資之最低標準，亦非法所不許。故上訴人將夜點費隨物價指數而作調整，既經勞工同意以此調整方式作為夜間提供勞務之對價報酬，且夜點費本係被上訴人因特定工作條件（夜間工作）而可取得之經常性給與，自無從因其係隨物價指數調整之給付標準，而變異其性質為勉勵、恩惠性質之給與。因之，上訴人前揭所辯，難謂可採。

4.上訴人另辯稱：被上訴人除張伯祥外，已簽署年資結清協議書（下稱系爭年資協議書，見原審卷第133-146頁），既知系爭夜點費不計入平均工資，仍願意簽署系爭年資協議書，自不得再請求將系爭夜點費計入平均工資計算退休金云云。惟參酌系爭年資協議書第2條同時約定：「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據…及勞動基準法等相關規定辦理…」。足見系爭協議亦依據勞基法相關規定辦理。而勞基法公布施行後，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。是以，行政院所規定國營事業管理法令，即不得低於勞基法所定勞動條件，且若有所牴觸時，自應以勞基法規定為據，始符合規範之意旨。又國營事業因管理需求目的所制定之法律，與勞基法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因管理需求目的所制定之法律，則上訴人執此抗辯夜點費不應納入平均工資計算，並無依據。而夜點費應屬勞基法規定之工資，業經本院認定如前，上訴人於給付被上訴人（除張伯祥外）結清年資之舊制年資退休金時，既未將夜點費納入平均工資計算，即違反勞基法規定，自應依系爭年資協議書第2條內容，依勞基法規定標準，補給被上訴人（除張伯祥外）結清舊制年資退休金之差額退休金，故上訴人此部分抗辯，洵屬無據。

5.再者，雖94年6月14日修正前之勞基法施行細則第10條第9款

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、差旅津貼及交際費，係因屬不確定之事項所支出，固可認定並非「經常性給與」，自與系爭夜點費係屬固定輪班工作型態下經常性給與之勞務對價之性質不同，自不得以發給名目為「夜點費」，即認有上開規定之適用。況勞基法施行細則於94年6月14日修正時，已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。」此有行政院勞工委員會94年6月20日勞動二字第0940032710號令函可資參照。足認上訴人以系爭夜點費名目所為之給付，仍具有工資性質，自得將系爭夜點費併予計入平均工資之範圍，併予說明。

㈡關於兩造爭執事項㈡部分：

1.按「平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。」、「勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作15年以上年滿55歲者。二、工作25年以上者。三、工作10年以上年滿60歲者。」、「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2條第4款前段、第53條、第55條及第84條之2分別定有明文。

2.依上所述，被上訴人係因輪值晚班或大、小夜班始得領取夜點費，且輪班為固定之工作制度，此種因特殊工作時間（夜間）而對勞工所增加提出之現金給付，本質上應係夜間輪班時段之勞務對價，自屬勞基法第2條第3款所謂之工資，而應納入平均工資計算退休金。又若認系爭夜點費應計入平均工資，則上訴人分別短少發給被上訴人如附表「應給付退休金差額」欄所示之退休金，上訴人應給付之利息起算日亦如附表「利息起算日」欄所示日期起算，為兩造所不爭執（見本院卷第161-162頁）。從而，被上訴人請求上訴人分別給付如附表「應給付退休金差額」欄所示之金額，及各自附表「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，即屬有據，應予准許。

六、綜上所述，被上訴人依勞基法第55條規定，請求上訴人分別給付如附表「應給付退休金差額」欄所示之金額，及自附表「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。從而原審為上訴人敗訴之判決，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。

七、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。

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　　8　　月　　10　　日

勞動法庭　　審判長法　官　藍雅清

法　官　陳春長

法　官　顏淑惠

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　8　　月　　10　　日

書記官　盧建元