臺灣高等法院臺南分院民事判決

111年度勞上易字第18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　溫佳萱

被上訴　人　顏銘亮

羅憲政

蔡嘉熇

劉云俊

何換杉

陳焜棟

吳東魁

龔清鍠

共　　同

訴訟代理人　嚴天琮律師

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5月10日臺灣嘉義地方法院111年度勞訴字第11號第一審判決提起上訴，本院於111年8月24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：被上訴人先後受僱於上訴人，服務部門隸屬於嘉義營業處，工作型態係採24小時2班或3班之常態輪班制，每月除有應領取之薪資外，凡輪值3班制小夜班或2班制晚班，固定支領夜點費新臺幣（下同）250元、輪值3班制大夜班者固定支領夜點費400元（下合稱系爭夜點費），非屬提供勞工購買值夜餐點之費用，實係因輪值大、小夜班之工作時段不利於勞工之生活及健康，故就於夜間從事與白天相同工作內容之勞工，給與較佳之工資待遇，且已成為常態性

制度，符合「勞務對價性」及「經常性給與」二項要件。系爭夜點費乃勞工因工作所得之報酬，屬勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款所謂之工資，應納入平均工資計算退休金。惟被上訴人陸續退休或結清舊制年資時，上訴人未將系爭夜點費納入計算平均工資，致短付退休金，短付金額分別如原判決附表「應補發退休金」欄所示，被上訴人爰依勞基法第55條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第1項、第3項規定，請求上訴人給付退休金差額及遲延利息。原審准被上訴人之請求，並無不當，並答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則辯以：系爭夜點費係上訴人體恤員工所為勉勵、恩惠性質之給與，由夜間實物點心演變而來，採定額給付，不因各員工之職位、階級、薪資及勞務給付內容而有差異。且其金額之調整或核定與物價指數較為相關，其給付與工作無涉，不具勞務對價性，亦與員工薪給之調整無涉，顯非屬工資。上訴人為國營事業，所屬員工之待遇及福利應優先適用國營事業相關法令，依經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊所附之「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），並未包括夜點費，被上訴人於結清舊制年資時，已知悉結清平均工資之計算方式，亦有簽立年資結清協議書（下稱系爭協議書）同意上開計算方式，兩造既有合意，被上訴人自不得再為相反之主張。故系爭夜點費不屬行政院及經濟部核定之薪資項目，自非工作對價，不得納入平均工資以計算退休金，本件請求為無理由。原判決判准上訴人應如數給付上述金額及利息，容有不當，爰提起上訴，並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人於第一審之訴駁回。

三、本件經整理兩造不爭執事項，及依民事訴訟法第463條準用同法第270條之1第1項第3款規定整理並協議簡化兩造爭點如下：

㈠不爭執事項：

1.被上訴人均曾受僱於上訴人，服務部門隸屬於嘉義營業處，其中被上訴人何換杉、顏銘亮各於108年4月18日、同年5月1日辦理退休，被上訴人羅憲政、蔡嘉熇、劉云俊、陳焜棟、吳東魁、龔清鍠各於109年7月1日辦理結清舊制年資事宜。

2.上訴人工作型態係採2班或3班之常態輪班制，其中3班制係採24小時3班之常態輪班制，輪班並為固定制度，3班分為日班、小夜班、大夜班，而2班制分為早班及午班，各班工作性質相同，如輪值3班制小夜班與2班制午班，可領取250元之夜點費、輪值3班制大夜班可領取400元之夜點費。上訴人發放之夜點費係在工資外，針對輪值午班、小夜班、大夜班之工作人員所發給，其金額固定，不因員工之工作內容、年資、級職不同而有差別，僅總金額因輪值天數而有差異。

3.被上訴人受僱期間，上訴人均按其等輪班之班次及時間核發夜點費，金額曾經多次調整。

4.羅憲政於109年5月7日、蔡嘉熇於109年4月28日、劉云俊於109年5月20日、陳焜棟於109年6月9日、吳東魁於109年6月11日、龔清鍠於109年5月10日分別與上訴人簽立系爭協議書。

5.被上訴人之退休/舊制結清日期、退休/結清前3個月及退休/結清前6個月之平均夜點費、勞基法施行前後之退休金基數，均如原判決附表所示。

6.上訴人並未將被上訴人每月領取之夜點費列入工資，以計算上訴人應給付被上訴人之退休金。

7.若將夜點費之給予列入工資以計算平均工資，並準此計算被上訴人退休時應領退休金金額，則上訴人應依序給付如原判決附表「應補發退休金」欄所示金額，及自原判決附表「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率5%計算之利息予被上訴人。

㈡爭執事項：

1.系爭夜點費是否屬於勞基法第2條第3款規定之工資？

2.被上訴人主張應將系爭夜點費納入退休平均工資計算，請求

補發退休金差額之本息，有無理由？

四、本院得心證之理由：

㈠系爭夜點費應屬於勞基法第2條第3款規定之工資：

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與之獎金、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。準此，所謂工資，係勞工工作之報酬且為經常性之給與，倘符合「勞務對價性」及「經常性給與」二要件時，依法即應認定為工資。而所謂經常性之給與，祇要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之，此之「經常性」未必與時間上之經常性有關，而是指制度上之經常性而言，亦即為雇主企業內之制度，雇主有支付勞工給與之義務時，該給與即為經常性給與，因在既定制度下，勞工每次滿足該制度所設定之要件時，雇主即有支付該制度所訂給與之義務；倘雇主為改善勞工生活而給付，或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之內。又所稱因工作所獲得之對價，若由勞動契約之法理言之，乃為勞工因提供勞務而由雇主所獲得之對價，本即應認定為工資，此對照勞基法第2條第1款關於勞工之定義規定為「從事工作獲致工資」，及民法第482條關於僱傭契約之定義為「一方為他方服勞務，他方給付報酬」，即可得知；至於何種給付始構成勞務之對價，應以給付之性質為出發點，探究該給付與勞務之提出是否處於同時履行之關係，雇主得否以勞工未提供勞務而拒絕某一給付，或當雇主不為某一給付，勞工得否拒絕勞務之提供等相關情狀予以判斷。準此，判斷雇主某項給付是否具「勞務對價性」及「經常性給與」，當應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問；倘雇主依勞動契約、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。

2.經查，被上訴人分別任職上訴人所屬嘉義營業處，工作型態係採24小時2班或3班之常態輪班制，每月除領取薪資外，復按月依上班日數額外領取夜點費，而上訴人係24小時全天候、連續性現場作業，系爭夜點費係上訴人在工資外，針對輪值小夜班、大夜班之工作人員所發給，2班或3班制員工只要輪值小夜班及大夜班即可獲取固定數額之夜點費。且被上訴人既為輪值2班或3班制員工，其與上訴人所約定之勞務給付內容，必含有一定比例之小夜班、大夜班之輪值工作在內，並非偶一為之或經臨時指定者至明。可見該一定比例之夜間工作，已為兩造勞動契約所約定勞務給付內容。又上訴人給付夜點費之方式，係以小夜班250元、大夜班400元之固定數額為其計算方式，此數額標準固不因被上訴人之工作內容、年資、級職不同而有差別，然發給之總數額則將因出勤時數多寡而有所變化，亦即被上訴人提供勞務之工作時間分布在前述小夜班、大夜班時段愈多者，所得領取之夜點費數額亦愈高。申言之，被上訴人每月所得領取之夜點費數額，與其從事夜間工作總時數息息相關，即便每月夜間工作時數可能因排班而有差異，然夜點費數額仍係依其輪值小夜班、大夜班時數多寡為計算基準，而非一有夜間輪值之事實，無論其實際輪值時間多寡，均給予單一數額之津貼。可見上訴人所發給被上訴人之系爭夜點費，實質上為被上訴人2班或3班制勞工因從事小夜班與大夜班之夜間工作所得領取之工作報酬，其數額計算與夜間勞務提供時數形成對價。況被上訴人需依2班或3班制輪值之勞務內容，又經兩造約明而構成勞動契約內容之一部，更可見該夜點費係被上訴人從事例行性工作所取得之報酬。故系爭夜點費之給與，已成為被上訴人因特定工作條件所形成固定常態工作中可取得之給與，為被上訴人因經常性提供勞務所得之報酬，即具有「勞務對價

性」及「經常性給與」之性質。況於夜間工作，不利於勞工之生活及健康，上訴人對夜間工作之勞工給予較日班勞工為高之工資，此種因時間（夜間）之特殊工作條件而對勞工所增加之現金給付，依一般社會通念可認係為彌補勞工因於特殊工作時間（夜間）提供勞務之特殊辛勞與負擔所為，應認係雇主直接對勞工提供之勞務附加地為更增一步之報酬，本質上應屬勞工於該值班時段之勞務對價。固然上訴人就此部分之給與未區分員工作業種類及其工作複雜性、經驗、學歷、智力、技能、年資、級職等之不同，而統一發給同時段相同金額之夜點費，惟仍不影響其為上訴人因時間（夜間）之特殊工作條件所提出之勞務對價性質。足見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現金給付，其本質具有「勞務對價性」及「經常性給與」，應屬工資之性質。雖此等報酬係以夜點費之名義發給，然並不影響該財物給與作為工資之性質甚明。

3.上訴人雖辯稱其發放夜點費，係考量夜間值班勞工有生理上進食需求，本諸體恤夜間值班勞工辛勞之目的，補貼相當於夜點費額之給付，與夜間工作或超時工作無關，且金額固定一致，金額調整或核定僅與物價指數較為相關，要與勞務無對價關係，性質上為恩惠性、鼓勵性給付等語，並提出經濟部104年9月4日經授營字第00000000000號函影本（見原審卷第149-152頁）為證。惟依勞基法第2條第3款規定，勞工因提供勞務獲得之報酬，不論以現金或實物方式給付，其為經常性給與者，均屬工資，上訴人發給之系爭夜點費因符合「勞務對價性」及「經常性給與」而屬工資，已如前述，自不因上訴人發放目的而變異其性質，上訴人辯稱夜點費僅為恩惠性、鼓勵性給付等語，並不足採。此外，夜點費是否屬於工資之一部分，本屬法院應依職權個案判斷之事項，上訴人所提上開經濟部之函文，並無拘束法院之效力，難採為上訴人有利之認定。

4.上訴人復辯稱其為國營事業，所屬員工之待遇及福利應優先

適用國營事業相關法令，依經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊所附之系爭項目表，並未包括夜點費等語。惟按「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」，雖為國營事業管理法第14條所明定。依此規定，有關國營事業所屬人員之待遇及福利，固應依行政院規定標準定之，然勞基法所定勞動條件既係最低標準，行政院所規定關於國營事業所屬人員之待遇及福利，即不得低於勞基法所定之勞動條件，是有關國營事業人員之工資等勞動條件，尚難謂均應優先適用國營事業管理法，全無勞基法之適用。又國營事業管理法第14條僅規定國家事業人員待遇及福利應由行政院規定標準，並未就工資之定義有特別之規定，亦無認定夜點費本身是否屬於工資。再者，系爭項目表係經常性工資項目以外得列入平均工資之「加給」、「津貼」、「例假日或天災、突發事變出勤工資」、「激勵工資」等項目，並非關於經常性工資本身之認定，故亦不得僅以夜點費未列入該項目表，即謂其非工資，是上訴人此部分所辯亦不足取。

5.上訴人另辯稱94年6月14日修正前勞動基準法施行細則（下稱勞基法施行細則）第10條第9款規定「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，可見勞基法主管機關認為夜點費不應納入工資，其後上述規定雖修正刪除夜點費，然係為避免事業單位巧立名目以夜點費名義規避工資給付責任，然其支付夜點費之恩惠性福利措施早於勞基法施行前，自無規避工資給付責任嫌疑，足以認定夜點費非屬勞基法規定工資等語。查94年6月14日修正前勞基法施行細則第10條第9款固規定「差旅費、差旅津貼、交際費、夜點費及誤餐費」非屬經常性給與，惟該款所指夜點費，應限於僱主為應付臨時性之需求偶而為之，為體恤夜間工作之勞工，而給與購買點心之費用，然系爭夜點費則屬被上訴人因特定工作條件所形成固定常態工作中可取得之給與，為被上訴人經常性提供勞務所得之報酬，業如前

述，性質與不確定性之差旅費、差旅津貼及交際費等所支出不同，尚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非屬經常性給與之規定刪除，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，爰修正刪除勞基法施行細則第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」等語，更可見以夜點費名目所為給付是否具有工資性質，仍應依勞基法第2條第3款規定及上開工資性質之判斷標準，於實際個案認定，而非僅以名目為斷。系爭夜點費因符合「勞務對價性」及「經常性給與」而屬工資，既如前述，上訴人以勞基法施行細則曾將夜點費排除於經常性給與之外，據此抗辯系爭夜點費非工資等語，亦未可採。

6.上訴人又辯稱被上訴人已簽立系爭協議書，同意系爭夜點費不列入平均工資計算退休金，自不得再請求列入平均工資計算退休金等語，並提出系爭協議書（見原審卷第139-148、155-156頁）為證。查系爭協議書第2條固記載：平均工資之計算，悉依據行政院82年12月15日台82經00000號函核定系爭項目表之規定辦理等語，然按本條例施行前已適用勞基法之勞工，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；第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞僱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，勞退條例第11條第1項、第3項分別定有明文。是勞僱雙方於勞動契約存續期間約定結清適用勞退條例前之工作年資，其計算退休金基準應以不低於勞基法第55條規定之給與標準計算。又勞基法第55條第2項規定退休基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，則系爭夜

點費是否為工資，自仍應依勞基法規定之平均工資認定，且勞基法既為國家為實現憲法保護勞工基本國策制定法律，勞基法第2條第3款之工資規定，自屬強制規定，勞僱雙方不能以合意排除其適用。是上訴人辯稱被上訴人簽立系爭協議書，同意夜點費不列入平均工資計算退休金，不得再為本件請求等語，亦無可採。

7.至於上訴人雖援引其他實務見解抗辯系爭夜點費不屬於工資，不應列入平均工資等語，惟其所引實務判決係就特定個案所為之判斷，本院亦不受其拘束，併此敘明。

8.綜上，系爭夜點費應屬於勞基法所稱之工資。上訴人所辯，則無足採。

㈡被上訴人主張應將系爭夜點費納入退休平均工資計算，請求補發退休金差額之本息，為有理由：

1.依上，系爭夜點費屬勞基法第2條第3款所謂之工資，即應納入平均工資計算退休金。本件上訴人並未將被上訴人每月領取之夜點費列入工資，以計算上訴人應給付被上訴人之退休金。且若將夜點費之給予列入工資以計算平均工資，並準此計算被上訴人退休時應領退休金金額，則上訴人應依序給付如原判決附表「應補發退休金」欄所示金額予被上訴人，已為兩造所不爭執（見不爭執事項6.及7.），並有兩造分別提出之計算清冊、統計表、基本資料、計算表、申請表、考勤卡資料、個人差假資料報表等影本（見原審卷第39-69、121-137、161頁）為證，堪信為真實。準此，被上訴人依勞基法第55條、勞退條例第11條第1項、第3項規定，請求上訴人應分別如數給付該退休金差額，於法自屬有據。

2.按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給付之；給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，勞基法第55條第3項前段及民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定

有明文。查被上訴人之退休或舊制結清日期，如原判決附表所示，為兩造所不爭執（見不爭執事項5.），而上訴人既應補發被上訴人系爭退休金差額，且迄今仍未給付，則被上訴人依上開規定，請求上訴人應自其分別退休或舊制結清日起30日之翌日即如原判決附表「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，於法亦屬有據。

五、綜上所述，被上訴人依勞基法第55條、勞退條例第11條第1項、第3項規定，請求上訴人應各給付被上訴人如原判決附表「應補發退休金」欄所示之金額及分別自如原判決附表「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，均為有理由，應予准許。從而原審所為被上訴人勝訴之判決，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，應駁回其上訴。

六、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。

七、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　　9　　月　　14　　日

勞動法庭　　審判長法　官　吳上康

法　官　蔡孟珊

法　官　黃瑪玲

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　14　　日

書記官　蘭鈺婷